

# Compte-rendu CGT du Comité technique du 14 février 2014

- 1- Evolution de l'organisation du Département de la recherche bibliographique (DRB) et du Service de l'orientation des lecteurs (SOL)
- 2- Le contrat de performance période 2014-2016
- 3- Point d'information sur la démarche de la GPEEC (Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences)
- 4- Projet de Charte des partenariats de la filiale BnF-Partenariats
- 5- Etat d'avancement du projet du Haut-de-jardin

## Point 1 : Evolution de l'organisation du Département de la recherche bibliographique (DRB) et du Service de l'orientation des lecteurs (SOL)

Nouvelle présentation du rapprochement DRB-SOL puisque au CT de novembre 2013, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé le report du vote par manque de clarté du projet (organigramme incomplet, pas de fiches de poste, nombreux points en suspens).

Le directeur des collections, Denis Bruckmann rappelle les engagements de la direction : pas de baisse d'effectifs (création d'un poste de chef de service), égalité et équité de fonctions entre les agents du DRB et du SOL (transversalité des plannings de service public, polyvalence des tâches), pas de remise en cause du service à Richelieu et de l'accueil en pied de tours.

Pour la CGT, le projet pose des problèmes de forme au niveau de la mise en place et des modalités de l'intégration. Depuis plus d'un an et l'annonce du projet, les personnels réclament des groupes de travail et des informations régulières et concrètes. Ces binômes de travail (regroupant un agent du DRB et un du SOL) ont enfin été constitués au mois de janvier après les remarques des représentants du personnel au CT de novembre. 4 binômes réfléchissent aux questions d'organisation des plannings, des services au public, à l'évolution du service sur le site de Richelieu et aux besoins de formation. Ces groupes arrivent bien tard et semblent avoir été mis en place « en urgence ». Le calendrier du rapprochement est beaucoup trop resserré : remise du travail des groupes (fin février), publication des fiches de postes (3 mars), mise en place d'actions de formation (début mars), résultat du mouvement (début mai), déménagement du SOL en tour 4 pour regrouper le service.

Plusieurs problèmes au sujet des fiches de postes sont soulevés par les représentants des personnels et seront corrigés par la DRH (erreurs sur les groupes d'emploi).

La CGT souligne que la question du nouvel espace de l'accréditation des lecteurs hall Est est sous-estimée par la direction : les conditions de travail y sont dégradées (bruit, passage incessant...) et ne sont pas favorables à un partage des tâches entre les agents du DRB et du SOL. La CGT répète que des améliorations concrètes et urgentes doivent être trouvées pour cet espace.

Concernant la participation des renforts (une trentaine d'agents) au service de l'accréditation des lecteurs, elle est toujours en réflexion. Pour la CGT, il paraît difficile pour le futur département de se priver de ces renforts puisque les effectifs sont en flux tendu. Quant à l'accueil en pied de tours, même si le directeur des collections affirme qu'il n'est pas remis en cause pour le moment, il est très probable que sa suppression soit programmée dans les années à venir du fait du nouveau système de réservation de places en salle.

## Point 2 : le Contrat de performance 2014-2016

Le 1<sup>er</sup> contrat de performance (2009-2013) arrive à échéance et a fait l'objet au cours de l'été 2013 d'une mission d'évaluation des *Inspections générales des affaires culturelles* (IGAC) et des *bibliothèques* (IGB), préalable à l'élaboration du prochain contrat. La BnF a elle aussi établi son diagnostic et son état des lieux. La directrice générale, **Jacqueline Sanson précise que le futur contrat se veut plus resserré avec moins d'objectifs : 3 objectifs stratégiques au lieu de 6 et moins d'indicateurs (29 au lieu de 50)**. J.S. souligne la forte concertation avec les directions et les encadrants. Le nouveau CP entend clarifier les enjeux et faire ressortir l'innovation dans tous les domaines de la BnF.

### Les 3 objectifs :

**Objectif 1 : « garantir l'accès aux collections de la Bibliothèque, aujourd'hui et demain »**

**Objectif 2 : « partager les richesses et les savoir-faire de la Bibliothèque »**

**Objectif 3 : « optimiser les ressources de la Bibliothèque au service de ses missions fondamentales »**

Pour la CGT, l'examen de ce 2nd Contrat de performance est l'occasion de faire le bilan du transfert de gestion du personnel titulaire réalisé en 2007 qui accorde à l'établissement une plus grande autonomie, concrétisée, entre autres, par la rémunération sur ses budgets de l'ensemble des personnels qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. A l'époque, ce transfert de gestion était présenté comme une étape décisive : les effectifs ne devaient plus servir de « variable d'ajustement » et la BnF se félicitait d'être mieux outillée en termes de gestion et d'adaptation des postes. Avec le recul, nous pouvons affirmer, que contrairement à ce qui est affirmé dans le bilan du 1<sup>er</sup> contrat de performance, l'autonomie de gestion n'a pas eu les effets escomptés.

Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite (au titre de la RGPP) ajouté à une baisse des subventions a entraîné un nombre de suppressions de postes supérieurs à ce qui était prévu. **Loin de sauvegarder les emplois, l'autonomie de gestion a fait de ceux-ci la variable d'ajustement permettant d'absorber les coupes budgétaires.** Les suppressions de postes ont touché plus particulièrement les titulaires dont les agents de catégorie C et magasiniers. **Sur le plan des carrières, l'autonomie de gestion a limité la mobilité des personnels et participé à « l'isolement » de la BnF.**

Au regard de ces conséquences, la CGT demande à l'administration de renoncer à cette autonomie de gestion qui participe à la « balkanisation » du Ministère de la culture et accélère les suppressions de postes dans notre établissement.

Le document présenté soulève beaucoup de questions et de remarques : le contexte budgétaire (subventions en baisse) est sans cesse rappelé et constitue le « socle de base » de ce nouveau contrat de performance. Les objectifs sont clairs : rationaliser, mutualiser, optimiser, dégager des économies, rechercher « activement des ressources propres tant en mécénat qu'en recettes commerciales ». Les missions traditionnelles et les nouvelles doivent s'adapter à ce paradigme.

**Malgré cela, de grands chantiers seront lancés ou poursuivis :** signalement des livres numériques au niveau du dépôt légal, collecte des titres de presse de la PQR en version PDF et consultation dans les Archives du web, accélération du taux de dérivation de notices en langues étrangères (95% en 2016), développement d'un nouvel outil de production en EAD et refonte de l'interface de production du catalogue général, mise en œuvre des nouvelles normes de catalogage (RDA), nouveau catalogue de consultation public, politique de conservation modifiée par le numérique à actualiser, politique active pour le développement des publics (élaboration d'un document stratégique), nouveau marché pour la numérisation de la presse, éditorialisation des collections de Gallica, développement de SPAR... (liste non exhaustive). **La CGT dénonce cette logique qui consiste à faire toujours plus avec moins d'effectifs et de budgets.**

La CGT est intervenue, entre autres, au sujet du dépôt légal et le signalement des livres numériques et demande que le CHSCT soit saisi de cette question dans un contexte d'évolutions importantes d'organisation et de pratique de travail. Concernant les expositions, la CGT regrette le manque d'ambition de la politique de la BnF puisqu'il est prévu de programmer une seule grande exposition à Tolbiac avec pour objectif 60 000 visiteurs. La CGT s'interroge aussi sur le maintien d'une programmation de « stars » de l'art contemporain (dernier exemple, Matthew Barney) qui ont du mal à trouver leur public à la BnF et préférerait une orientation plus axée sur la richesse de nos collections.

Comme pour le précédent contrat, la logique reste identique. La diminution des subventions publiques oblige la BnF à « optimiser » sa gestion et ses moyens. **Comprendre que les agents doivent remplir leurs missions avec moins de moyens et moins d'effectifs. La CGT ne peut que condamner cette politique qui a de lourdes conséquences sur l'environnement de travail, la confiance et la motivation des personnels.**

Le futur contrat devrait être présenté au Conseil d'administration du mois de mars après passage au CT.

### **Point 3 : Point d'information sur la démarche de la GPEEC**

Le directeur des ressources humaines, Gilles Neviaski présente la démarche GPEEC à la BnF à l'aide d'un powerpoint qui n'a pas été diffusé auprès des représentants du personnel, ce que déplore l'ensemble des organisations syndicales et ne facilite pas les échanges.

Pour la CGT, qui a demandé ce point à l'ordre du jour, le document est trop succinct et ne répond pas à nos questions. La Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences doit régulièrement être discutée au comité technique. Or c'est la première fois que cette question, pourtant essentielle, est abordée dans l'instance. **La GPEEC est une démarche en 3 étapes : en premier, bilan de l'existant, en deuxième, prospective sur le futur, en troisième, mesure de l'écart entre l'existant et le futur et stratégies d'adaptations. Le document est loin de répondre à cette démarche.** La DRH s'est limitée à nous présenter les outils actuels de la GPEEC à la BnF (comme le bilan social) et quelques tableaux en nombre insuffisant (départs en retraite, écarts statuts-fonctions).

Pour la CGT, il faut des données quantitatives et qualitatives plus complètes et précises : effectifs, types d'emploi, contenu des emplois, pyramide des âges, évolutions techniques, contexte budgétaire... Ces analyses doivent permettre de mettre en place des politiques de formation, déroulement de carrières, modifications des emplois, mobilité, recrutement... Cette démarche doit s'accompagner d'une participation active des personnels, complètement absente du dispositif actuel.

La CGT réitère sa demande de documents plus exhaustifs et affinés pour entamer une véritable réflexion et discussion sur le sujet.

### **Point 4 : Projet de Charte des partenariats de la filiale BnF-Partenariats**

Cette charte fixe les grands principes qui doivent gouverner les relations de BnF-Partenariats avec ses partenaires industriels et commerciaux. Le président Bruno Racine précise qu'il s'agit de formaliser et clarifier les modalités des partenariats. La charte détaille en 14 points les grands principes et les bonnes pratiques à respecter par les partenaires.

La CGT s'étonne de la mise en place assez tardive de cette charte alors même que plusieurs partenariats sont en cours. Sur le fonds, elle demande si ce document est contractuel. Bruno Racine répond que la charte devra être respectée par les contractants. A notre interrogation sur la validation des partenariats, Bruno Racine confirme que seul le Comité stratégique de BnF-Partenariats entérine les projets. Le Conseil d'administration de la BnF n'est consulté que pour information. **Autant dire que tout va bien pour les petits commençants du patrimoine public, par contre concernant l'accès gratuit sur Gallica il faudra attendre...**

### **Point 5 : Etat d'avancement du projet du Haut-de-jardin**

Le directeur des collections Denis Bruckmann fait un point sur les travaux : salles H et J ouvrent le 18 février, les travaux de reprise ont été réalisés en salle E, les salles I et J sont fermées pour travaux jusque mi-mars. Le chantier pour le nouveau café hall ouest est retardé. Des réflexions sont en cours pour trouver des solutions aux vitrines « patrimoniales ». Aux demandes des représentants des personnels, maintes fois répétées, concernant l'amélioration des espaces et des conditions de travail des personnels, le directeur des collections reste vague. **La CGT réclame que les bureaux d'accueil proches des tourniquets dans certaines salles en soient éloignés. Denis Bruckmann répond que cette demande est catégoriquement rejetée par l'architecte (pour des raisons esthétiques) et ne trouvera pas de solutions.**

**Concernant le Hall Est et les problèmes de bruit, de passage permanent et de signalétique défaillante :** la direction a refusé le déplacement du SOL dans un endroit plus calme et approprié, est en attente de l'étude de l'acousticien (pour faire des travaux d'insonorisation ? La CGT les demande depuis 2 ans), réfléchit au problème des files d'attente (en proposant un agent mobile pour réguler les flux). Les « mesurètes » proposées ne sont pas à la hauteur des problèmes et ne suffiront pas à régler les conditions de travail très difficiles des agents de l'Accueil et du SOL ni à améliorer l'accueil dégradé des lecteurs.

Devant l'échec du dialogue social sur cette question, la CGT ne manquera d'interpeller la nouvelle directrice générale.