

Compte-rendu CGT du Comité technique du 3 juin 2014

- 1- Présentation du rapport d'activité 2013
- 2- Bilan du plan de formation 2013 et présentation du plan de formation 2014 (point soumis au vote)
- 3- Présentation du bilan social 2013
- 4- Questions diverses

Avant de débiter la séance, la CGT a lu une déclaration concernant les dysfonctionnements rencontrés à la Direction de la diffusion culturelle : problèmes d'organisation du travail, encadrement inapproprié et pathogène, sous-effectifs, pression des objectifs... La CGT a demandé une réponse urgente à la hauteur du malaise.

Point 1 : rapport d'activité 2013

La CGT relève le travail remarquable des équipes de la BnF qui mènent de front l'accomplissement des missions et les nouveaux projets malgré des budgets et des effectifs toujours plus réduits. 2013 n'échappe pas à la MAP (modernisation de l'action publique) puisque les subventions du Ministère de la culture sont en baisse de 1,6 millions d'euros ainsi que les emplois, moins 102 personnes.

Quelques points abordés par la CGT : tendance à la hausse des entrées du dépôt légal livres (près de 75000) et niveau élevé des entrées des documents audiovisuels. Ces fortes entrées ont un impact sur toute la chaîne de traitement et de conservation (catalogage, conservation préventive...). Par ailleurs, le dépôt légal des livres numériques, prochainement mis en place, devra être accompagné d'un plan de formation pour les catalogueurs et d'une attention toute particulière pour les effectifs.

Les deux domaines, acquisition et conservation, missions essentielles de l'établissement continuent de voir leurs crédits baisser (- 11% pour les acquisitions courantes et - 48% pour la reliure mécanisée) ce qui impute l'avenir des collections : des documents moins bien conservés seront plus difficilement numérisables, sans parler du coût et leur communication remise en cause.

Richelieu : l'intégration du département de la Musique dans le quadrilatère entraînera, par manque de place, une délocalisation d'une partie des collections de tous les départements spécialisés à Bussy-Saint-Georges. Cette situation aura des conséquences importantes sur la qualité des services offerts aux lecteurs, la communication des documents (navettes) et les conditions de travail des personnels, notamment les magasiniers. Par ailleurs, la CGT souligne que Richelieu est un agrégat de départements, sans véritable projets communs ni travail en concertation. La direction est consciente du problème et doit mener une réflexion pour le futur quadrilatère. De même, l'avenir de la salle Ovale n'est toujours pas décidé.

Les expos : plein succès pour « Astérix à la BnF » avec 67000 entrées et des échecs (par exemple Matthew Barney, 5300 entrées). La CGT regrette que les campagnes de communication ne soient pas à la hauteur pour toutes les expositions, qui ne trouvent par conséquent pas toujours leurs publics. Comme les années précédentes, nous insistons pour une meilleure articulation entre nos collections et les expositions,

ce qui permet de réaliser des manifestations moins coûteuses plutôt que celles reposant sur de nombreux prêts extérieurs.

Point 2 : bilan du plan de formation 2013

Tous les indicateurs sont en baisse : nombre de stagiaires (4714 en 2013 contre 5543 en 2012), nombre de jours de formation (7461 jours en 2013 contre 7842 en 2012), moyenne du nombre de jours de formation par agent (3,1 jours en 2013 contre 3,2 en 2012). Au total 1520 agents ont participé à des actions de formation en 2013 soit 63% de l'effectif (contre 72% en 2012). Se pose la question de la corrélation entre les réductions d'effectifs et ces chiffres en diminution.

Sur 875 000 euros de budget initial, seuls 670 000 euros ont été dépensés soit un reliquat de 185 000 euros. La direction explique qu'il existe toujours un différentiel entre le budget prévisionnel et le budget final du fait de l'annulation de certaines formations faites de stagiaires (c'est la faute aux agents !). Pour la CGT, il s'agit plutôt d'économies sciemment recherchées, avec des formations non tenues ou réduites.

Depuis 2009 et les restrictions budgétaires induites par la RGPP, la CGT demande une « sanctuarisation » des crédits de formation. En 2013, nous avons obtenu le maintien des budgets pour la préparation des concours (90 000 eur), les projets individuels de formation (60 000 eur) et les formations intéressants plus particulièrement les catégories C qui souffrent d'une sous représentation dans les actions de formation. Les engagements n'ont pas été tenus, notamment pour les stagiaires de catégorie C qui sont seulement 19,7% (21% en 2012) à avoir suivi des formations en 2013 alors qu'ils représentent 29% de l'effectif total (à l'inverse 40% des stagiaires sont des catégories A tout en représentant 36% de l'effectif global). Cette disparité qui perdure, est dénoncée depuis plusieurs années mais aucune amélioration n'est constatée. La CGT ne peut accepter qu'une partie des personnels ne bénéficie pas du plan de formation (les plannings de service public ne peuvent être un obstacle à la FP) et réitère sa demande d'un véritable plan d'actions. Elle considère que les responsables de formation et les encadrants doivent être sensibilisés et jouer un rôle moteur et incitateur à l'encontre de cette catégorie de personnels. La Direction s'engage (à nouveau) à mener une réflexion sur cette question.

Point 2bis : présentation du plan de formation 2014 (soumis au vote)

Selon les orientations du « Contrat de performance » 2014-2016 signé récemment entre la BnF et le Ministère de la culture, la formation professionnelle constitue une priorité pour l'établissement : il s'agit d'accompagner au changement des métiers et des compétences les personnels « au travers d'une politique dynamique ». Mais avec quels moyens ? Par rapport à 2013, le budget consacré à la formation professionnelle en 2014 est en baisse de 82 000 euros soit près de 10%, ce qui aura pour conséquences une baisse de l'offre et parfois de la qualité de la formation (formation réduite de 2 à 1 jour par exemple).

Malgré cette priorité donnée à la formation des agents, le budget est en constante diminution, passant de 950 000 en 2011 à 793 000 en 2014. Au contraire, certains

établissements du Ministère de la culture sont capables d'augmenter leur budget formation de plus de 15%. Ainsi, le Louvre, établissement public proche de la BnF en termes d'effectifs peut afficher un budget formation 2014 de plus d'1 millions d'euros pour 2200 agents. A la BnF (2404 agents), et malgré la soit-disante priorité annoncée par la direction, le budget n'a jamais été aussi bas. La CGT dénonce les diminutions constantes des crédits alloués à la formation et pointe les contradictions de la direction avec les orientations stratégiques inscrites au Contrat de performance 2014-2016. Nous demandons l'arrêt de la baisse du budget et son maintien à un haut niveau pour répondre aux besoins de formation de tous les personnels.

Compte-tenu de la baisse continue et significative du budget et du peu de réponses concrètes sur la question de l'accès aux actions de formation des catégories C, la CGT a voté contre ce budget 2014.

Vote : 7 votes contre (CGT/FSU/Sud), 2 pour (CFDT)

Point 3 : bilan social 2013

Très riche et complet mais un point essentiel pour la CGT : il s'agit de la pire année en matière de réduction d'effectifs avec - 102 personnes. Nous étions fin 2013, 2404 agents contre 2506 en 2012. 87 ETP (équivalent temps plein) ont été supprimés en 2013, seulement (sic) 39 ETP en 2012. La baisse est donc « rude » comme l'a souligné le Président Bruno Racine. A noter que le nombre de fonctionnaires continuent de diminuer (61 départs) plus fortement que les contractuels sur emploi (-12). La baisse du nombre de vacataires à temps incomplet se poursuit, ils étaient 320 en 2011 contre 268 fin 2013. La Direction la plus touchée par les suppressions de postes est la Direction des collections avec 89 postes entre 2011 et 2013, -35 à la DAP dont -17 pour la DMT et -7 à la DSR (chiffre s'expliquant par les recrutements sur les projets de numérisation de la Filiale BnF Partenariats et Relire).

Concernant les conditions de travail et la médecine de prévention, des indicateurs nouveaux permettent de mieux prendre en compte les taux d'absence, les accidents de travail ou encore l'activité médicale. Ces indicateurs font suite à un long travail sur les risques psycho-sociaux (RPS) porté par la CGT et enfin reconnu par la DRH. On constate ainsi une augmentation des services ayant fait appel à la médecine de prévention pour des conseils et une aide dans la gestion de difficultés (43 services en 2013, 11 en 2011). Les taux d'absence des agents continuent à baisser quelque soit les motifs : le nombre de jours d'absence est passé de 44168 en 2010 à 36 429 en 2013 sachant qu'entre temps 231 personnes ont quitté l'établissement. Il faudrait affiner les données pour savoir si cette diminution est liée à la baisse d'effectifs ou si d'autres facteurs sont en cause.

Pour la CGT, il est certain que les réductions d'emplois soumettent les personnels à une augmentation des cadences et une multiplication des charges de travail (missions anciennes maintenues et développement de nouveaux projets). Faute d'effectifs suffisants, l'organisation du travail devient de plus en plus tendue, contrainte et stressante, source de dégradation et de malaise, voire de souffrance au travail.