

# Compte-rendu CGT du CHSCT de la BnF du 27/03/2015

## 1. Une nouvelle cession à une entreprise privée d'un espace appartenant à la BnF

**L'installation de Climespace** : la CGT condamne l'installation d'une nouvelle entreprise privée dans les emprises de la BnF. Cette implantation fait suite à celle très contestée d'un MK2 dans l'établissement (voir : ici et ici). Pour la CGT, cette pratique revient à privatiser des espaces publics normalement dédiés aux collections, aux personnels et aux usagers. Climespace fabrique du froid pour les entreprises du quartier.

**Le département des Cartes et plans (CPL) sans domicile du fait de Climespace** : pendant la phase 2 des travaux à Richelieu, les CPL devaient quitter le quadrilatère pour s'installer en tour T3 (niveau 18) à Tolbiac. L'arrivée de Climespace a modifié ces projets. La CGT a relayé l'anxiété des agents quant à l'absence de solution et l'impression de déracinement ressentis par les personnels devant quitter Richelieu. La seule réponse de la direction a été que collections et agents devraient rester en un seul et même endroit (encore à définir).

**Nuisances sonores liées à l'installation de Climespace (tour T3...)** : la CGT s'inquiète des nuisances sonores engendrées par les travaux en T3. Ceux-ci s'annoncent d'ores et déjà lourds. Un rendez-vous est prévu en avril avec l'entreprise qui devrait apporter les précisions demandées par la CGT (calendrier, impact des travaux...). La CGT, lors du dernier CHSCT, était également intervenue concernant le bruit lié aux installations en elles-mêmes. La technologie choisie est moins bruyante que prévue, c'est une bonne nouvelle pour les agents et usagers.

## 2. Les problèmes de sécurité incendie à Tolbiac

Retour sur les avaries survenues les 19, 21 février et 1<sup>er</sup> mars derniers et ayant engendré l'évacuation d'une partie des personnels. A l'origine de ces pannes récurrentes (question CGT), un problème de carte-mère qui engendre un défaut de communication et donc de sécurité incendie. Le remplacement de toutes les cartes mères (qui ont 20 ans) est programmé.

## 3. Déploiement du Wifi

Suite à l'opposition unanime des organisations syndicales lors du CHSCT du 23 janvier, l'administration a revu sa copie en prévoyant des zones sans wifi : les salles X, Y, T, les « chapelles » des salles D et J, ainsi que les mezzanines des salles C, D, G et J notamment. Dans la salle J, le wifi sera activé à la demande, de même dans les trois bureaux du DSI situés en T3.

En outre, les bornes ne devront pas dépasser une puissance de 30 mW et se trouver à moins de 3 mètres d'une place de lecture et 5 mètres d'une banque de salle ou d'un bureau, la puissance moyenne développée sera de 0,5 v/m (les recommandations européennes sont de 0,6 volts/m avec pour objectif 0,2 volts/m).

**La CGT a rappelé son attachement à la fibre optique** (la moitié des places connectées en Rez-de-jardin, un tiers en Haut-de-jardin) et a reçu l'assurance de son extension. La fibre est en effet notoirement plus efficace que le wifi et aucune suspicion relative à la santé ne pèse sur cette technologie contrairement aux ondes électromagnétiques. La CGT a par ailleurs rappelé à la direction que le wifi vient d'être interdit dans les crèches et que son utilisation est limitée de façon drastique dans les écoles.

## 4. La messagerie professionnelle

**Charte courriels ministérielle** : cette charte tente d'apporter des réponses aux problèmes liés à nos messageries professionnelles (nombre de courriels toujours plus important, perte de temps à les trier, intrusion de ces messages dans notre travail...). Si cette charte apporte des réponses intéressantes, il faut maintenant que la direction s'en empare.

**La fonction Chat de Lotus 8** : beaucoup d'interrogations autour de cette fonctionnalité intégrée dans la nouvelle version de la messagerie interne Lotus 8. Pour la direction, l'utilisation du chat ne constitue en rien une obligation, il s'agit d'une fonction supplémentaire consistant à faciliter les échanges (discussions en groupe...). Pour les organisations syndicales, le fait que les discussions soient enregistrées peut constituer un moyen de contrôle et de surveillance de la part de la hiérarchie. Ce point sera à nouveau discuté lors du prochain CHSCT.

**Les difficultés d'accès aux messageries professionnelles et aux postes informatiques** : pour la CGT il est inadmissible qu'une partie des magasiniers ne dispose pas d'ordinateurs dans leurs espaces de travail à part ceux dédiés à l'activité et ne leur donnant pas accès à leur messagerie professionnelle. La direction va demander un recensement des besoins pour les magasiniers. La CGT se félicite de cette initiative.

## 5. Le chantier du site Richelieu : encore des retards à l'ouverture (+ 6 mois !)

**Calendrier initial** : 2010 - 2013 pour la phase 1 des travaux et 2014 - 2017 pour la phase 2. En raison de la découverte d'amiante et de plomb dans le bâtiment, d'entreprises ayant fait faillite, etc. la rénovation de la première moitié de Richelieu a pris énormément de retard.

**Nouveau calendrier** : réouverture de la zone 1 début juillet 2016 (au lieu de 2013) et ouverture de la salle Labrouste (occupée par l'INHA et les Estampes) en septembre 2016.

**Fermeture au public de la zone en activité pour 6 semaines fin mai 2016** pour le transfert des services et des salles de lectures vers la zone 1. **C'est une bonne nouvelle** pour les personnels car en 2011, une fermeture de seulement deux semaines avait été octroyée par la Direction pour déménager bureaux, services et salles de lecture de la zone 1 vers la zone 2. **La CGT avait insisté de nombreuses fois sur le fait que ce délai avait été trop court, engendrant de nombreuses difficultés et beaucoup de fatigue et de stress pour les personnels.**

## 6. L'immeuble du département la Musique du square Louvois sera bien vendu

**Comme l'annonçait la CGT, c'est bien pour vendre cet immeuble que le ministère a ordonné à la BnF de le quitter** et d'intégrer le département de la Musique dans le quadrilatère Richelieu. Logiquement, on assiste à un resserrement des espaces. Chaque département de Richelieu est sommé de fournir des magasins à la Musique et plusieurs services voient leurs espaces amputés, ce qui implique également de déplacer à Bussy 40 % des fonds de la Musique et 15% des fonds des autres départements. A terme, il faudrait selon la direction « externaliser 30% des collections [de Richelieu] pour disposer d'environ 10 années d'accroissement » dans le quadrilatère !

Pour la CGT, ces transferts priveront les lecteurs d'un accès direct à de très nombreux fonds. C'est un recul en terme de service rendu au public, une dégradation des conditions de travail pour les agents qui auront en charge le transfert d'un site à un autre des documents patrimoniaux demandés par les lecteurs, et un non-sens en terme de conservation.

## 7. Enfin un local syndical à Richelieu pour accueillir les agents

La CGT salue la proposition de la direction. En effet, au terme des travaux, les organisations syndicales vont enfin pouvoir disposer d'un local syndical (de 25 m<sup>2</sup>) au sein du quadrilatère.

## 8. Nouvelles formes d'organisation du travail à la BnF (mode projets, méthode Agile)

Depuis les années 2000 de nouvelles formes d'organisation du travail s'appuyant sur un management par objectifs et en mode projets sont apparues à la BnF. Depuis 2010, la méthode Agile est également appliquée dans quelques secteurs de la bibliothèque. **La CGT BnF a souhaité que le CHSCT se saisisse de cette question et y reviendra plus longuement dans les mois qui viennent.**

Pour la CGT Cadre et technicien (UGIT) qui a travaillé sur cet aspect, la mise en place du management par objectifs et du « mode projets » a accentué la pression sur les salariés, engendré une évaluation individualisée des performances, du stress et enfin une standardisation des procédures niant, dans les faits, le pouvoir contributif des salariés.

Appliquée au DSI, la méthode Agile, jugée a priori plus collaborative, entraîne cependant une accélération du rythme de travail, nécessite une grande disponibilité et peut engendrer beaucoup de stress (il faut par exemple rendre compte de son travail chaque matin devant son équipe). Toutefois, le problème principal du DSI reste certainement la charge de travail et la contrainte des délais (plusieurs cas de burn out). Au final, c'est bien le manque d'effectifs qui, encore une fois, est à souligner.

La méthode Agile a également été testée au département des Arts du spectacle. Plusieurs magasiniers des ASP, invités par la CGT, sont venus témoigner de la désorganisation la plus totale engendrée dans leur service, avant son abandon.

## 9. Les Arts du spectacle, un département en grande difficulté

Lors du CHSCT du 10 octobre 2014, la CGT avait alerté la direction de l'établissement sur la situation difficile que traverse ce département : difficultés organisationnelles, multiplication des arrêts maladies, manque d'effectifs, turn-over important des chefs de service depuis plusieurs années, troubles musculo-squelettiques de plus en plus nombreux chez les personnels de magasinage... Alors que la montée en charge de l'activité se fait sentir (déménagements des collections et des personnels, exposition Piaf...) que compte mettre en œuvre l'établissement pour remédier à ces difficultés ?

**Réponse de la direction :** depuis le 1<sup>er</sup> février un contractuel remplace un agent en congé longue maladie à raison de 80 heures par mois, pour le service public. Son contrat est prolongé jusqu'au 30 septembre 2015. Un agent technique de numérisation démissionnaire est en cours de remplacement, en principe à partir du 2 mai 2015 et pour une période de trois ans. Par ailleurs, un renfort ponctuel est programmé avec un recrutement effectif le 2 mai, permettant d'appuyer les équipes durant cette période particulière jusqu'au 31 décembre 2015.

L'arrivée d'un nouveau responsable du service conservation et communication effective mi-janvier 2015 permet, en concertation avec le directeur de département et son adjoint de rester attentif aux moyens du service et à la charge de travail susceptible d'évoluer durant cette période. A ce titre un point sera fait avant l'été pour anticiper la nécessité d'éventuels recrutements pour la période estivale (agents saisonniers ou renforts ponctuels).

**Intervention CGT :** il y a une nécessité absolue à renforcer les effectifs sur le long terme, du fait notamment des multiples fonds qui sont rentrés ces dernières années mais qui ne sont pas traités faute de personnels. Concernant les magasiniers touchés par des troubles musculo-squelettiques (TMS), il est nécessaire que la direction des ASP fasse intervenir la médecine de prévention afin d'améliorer l'ergonomie des postes, en particulier à Tolbiac, et que le département organise le travail autrement afin d'éviter que des tâches répétitives (facteurs de TMS) s'inscrivent sur de trop longues durées (alterner les tâches en menant plusieurs chantiers en même temps...).

## 10. Départ du nouveau médecin de prévention

Le nouveau médecin de prévention n'a pas souhaité rester à la BnF en raison d'une divergence d'appréciation quant à son implication dans l'établissement. Plus médecin du travail que médecin généraliste, cette dernière souhaitait soigner « le travail » c'est-à-dire le collectif plutôt que de se cantonner à gérer une succession de cas individuels. Pour la CGT, le rôle de la médecine de prévention s'inscrit bien dans ce cadre collectif.

Avant de partir, le médecin de prévention a souhaité alerter la direction et les organisations syndicales de la situation très difficile dans laquelle se trouvent un certain nombre de collègues en raison des réorganisations de services, des effectifs insuffisants, des problèmes d'organisation du travail, de conflits, d'absence de dialogue avec la hiérarchie, du manque de moyens pour une prévention efficace des risques professionnels... La CGT, dans le même temps, s'est montrée très inquiète d'une montée en puissance des problèmes dans les services, des situations de souffrance évoquées.

## 11. Le remplacement de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)

L'inspection en matière de santé et de sécurité au travail dans les services et établissements administratifs du ministère est assurée par cinq inspecteurs rattachés à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC). Ce sera dorénavant aussi le cas à la BnF.

Si la CGT considère que le rattachement à l'IGAC est une bonne chose en terme d'indépendance, nous nous inquiétons néanmoins de la disponibilité de l'ISST. Pourra-t-il suivre tous les dossiers, au rythme soutenu des réunions du CHSCT à la BnF ? Sera-t-il en capacité, sans être sur place, de saisir la complexité d'un établissement qui compte 2400 agents implantés sur plusieurs sites ? La BnF souhaite compléter son dispositif en recrutant un professionnel de la prévention des risques. Dossier à suivre au prochain CHSCT.