

Compte-rendu CGT du Comité technique du 12 juin 2015

- 1- Présentation du bilan social 2014
- 2- Présentation du rapport d'activité 2014
- 3- Présentation du rapport d'audit en Responsabilité sociale et environnementale
- 4- Réorganisation du Département du budget et des finances (DBF) dans le cadre de la GBCP (point soumis au vote)

Point 1 : Présentation du bilan social 2014

La CGT BnF est intervenue sur la baisse des effectifs, les écarts moyens de rémunérations, la parité, la hausse du nombre d'accidents de travail et des heures écrêtées.

Entre 2012 et 2014, les effectifs ont fondu de -113 personnes, cette baisse portant majoritairement sur les catégories C (- 40). Les sites les plus touchés sont Tolbiac et Richelieu (-59 personnes à Tolbiac, -50 à Richelieu). La diminution à Richelieu est inquiétante et les travaux sur le quadrilatère, avec le rapatriement des certains personnels à Tolbiac ne constituent pas une explication suffisante. Autres chiffres : -43 personnes à la DCO (donc sur les missions essentielles de la bibliothèque), -20 personnes à la DSR, -13 à la DAP. A noter que le nombre de fonctionnaires continue de diminuer sur les 3 dernières années (-81 personnes) alors que le nombre de contractuels augmente (+5). La CGT a réaffirmé la règle de pourvoir les emplois statutaires par des agents titulaires. La Direction indique que la BnF a demandé au Ministère la possibilité d'organiser un recrutement sans concours dans la filière ASM (Accueil, surveillance et magasinage).

Les inégalités de salaires se sont accrues : la moyenne des salaires les plus bas (groupe 1 contractuel, de plus en plus précarisé) équivaut seulement à 17% de la moyenne des salaires les plus hauts (groupe 7). Ce dernier groupe passe de 88 808 euros brut de salaire moyen en 2012 à 110 682 en 2014, alors que les moyennes des salaires de toutes les autres catégories n'augmentent que très faiblement. Pour comparaison, le salaire moyen des conservateurs généraux, salaires parmi les plus haut des fonctionnaires de l'établissement, primes incluses, représentait 87 % du salaire moyen du groupe 7 en 2012, en 2014, cette part est passée à 67%.

Autre élément inquiétant relevé, **le nombre d'heures écrêtées** (heures effectuées au-delà des 8 heures supplémentaires autorisées et donc non rémunérées) encore très important pour 2014 avec par exemple plus de 10 000 heures écrêtées pour les magasiniers de la DCO, ce qui témoigne des difficultés à pourvoir les plannings, un travail à flux tendu avec des effectifs réduits. La CGT a également pointé l'augmentation de **la fréquence des accidents de travail**, moins graves mais plus nombreux.

Enfin, **les inégalités hommes-femmes** ont de nouveau été dénoncées, les fonctions d'encadrement les plus élevées restant dévolues aux hommes. La Directrice générale s'engage à traiter cette question de manière « volontariste » dans le cadre du RSE, Responsabilité sociale et environnementale (voir point 3).

Sur les **ressources humaines**, la mobilité interne sera maintenue avec 3 mouvements par an. Pour

répondre à une demande de la CGT, une réunion avec les représentants des personnels aura lieu début septembre pour préparer les CAP, toutes filières confondues.

Point 2 : Présentation du rapport d'activité 2014

→ 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.

→ En 2014, la principale subvention du Ministère est en baisse de 3 millions d'euros. 4,9 % du budget proviennent de ressources propres à l'établissement.

La CGT est intervenue, en particulier sur :

- L'augmentation de l'autoédition imprimée entrée par **dépôt légal** et le problème de l'autoédition numérique. Quelle réponse donner aux autoéditeurs cherchant à déposer à l'unité leur ouvrage numérique ? La Direction indique que la question du traitement est en instruction.
- Le rapport fait état d'une **baisse de fréquentation** de 13 % et d'une baisse de la communication de 19 % (8% en Rez de jardin, 13% à Richelieu). La réforme coûteuse du Haut de jardin n'a pas permis d'endiguer la diminution de fréquentation des salles. A cela s'ajoute le faible succès de la gratuité après 17h qui ne plaide pas pour une nocturne jusqu'à 22h. Pour l'administration, il y a eu des gains qualitatifs au réaménagement : nouveau café à l'Ouest, salles de groupes, augmentation du nombre de places filaires. Une étude est en cours sur la gratuité.
La CGT suggère que soit mentionné dans Gallica et le catalogue général, le fait que tout n'est pas répertorié, et a fortiori numérisé, afin que les lecteurs soient conscients que la consultation des collections à distance ne remplace pas celle des documents dans les salles de lecture.
- Les **expositions** : le chiffre de fréquentation des expositions devrait être mis en regard du coût des manifestations et du bénéfice pour les collections en terme d'accroissement des collections. Par ailleurs, il conviendrait de mentionner la fréquentation des expositions hors les murs.
- **Campagne de communication** de l'établissement : cette campagne rendue possible par un mécénat de service ne rendait pas bien compte de la diversité des collections et des activités de la bibliothèque.
- Le **mécénat** : nous déplorons que l'action des amis de la BnF ne soit pas mentionnée.
- Les fuites d'eau de l'année 2014 rappellent l'importance du **plan d'urgence**, qui pourrait être suivi par tous. L'administration s'engage à étendre la formation au plan d'urgence à tout le personnel.
- **BnF partenariat** : le programme de **numérisation** des collections sonores devait se poursuivre avec la numérisation des 78 tours, si toutefois le modèle économique de ce partenariat était viable. Or les albums ne sont que très peu achetés. Qu'en est-il de la numérisation des 78 tours ? La Direction confirme l'abandon du projet de numérisation de tous les 78 tours mais la numérisation de la partie qui concerne le thème «chanson et cinéma des années 30 ».
- La fin de la recherche par mots dans le catalogue général rend la recherche par sujet plus difficile pour les lecteurs (et complique la tâche pour les personnels) ce qui ne favorise pas

l'autonomie des lecteurs. Pour l'administration, cette fonction était sous utilisée.

Point 3 : présentation du rapport d'audit en Responsabilité sociale et environnementale (RSE)

La Directrice générale présente le bilan :

- 120 documents ont été transmis au cabinet Vigéo (bilan social, rapport d'activité...)
- L'audit a eu lieu entre juillet et décembre 2014
- Sur le cœur de métier, les missions de la BnF, les résultats sont satisfaisants, y compris sur le respect des usagers

Les points à améliorer concernent :

- Le suivi des marchés : formalisation d'engagements forts sur la lutte contre la corruption
- L'enjeu environnemental est fort pour l'établissement mais manque d'indicateurs pertinents

Les points faibles :

- le domaine RH (manque de transparence dans la gestion des carrières)
- Insuffisances et lacunes dans les procédures de dialogue social
- Travail sur des démarches pour assurer la diversité, la parité, la lutte contre les discriminations
- Nécessité de fixer des objectifs

La Direction s'engage dans la réalisation de 48 actions à mener d'ici à 2017.

➔ La CGT a rappelé qu'elle n'a pas souhaité être auditée. En effet, les résultats de l'audit pointent des dysfonctionnements que nous dénonçons depuis de nombreuses années dans les instances de dialogue social : problèmes de la gestion de carrières, manque de concertation, questions de la parité et des discriminations. Au vu des conclusions du rapport et surtout des 48 actions à développer, la CGT espère un dialogue social nourri sur ces préoccupations importantes pour notre établissement. Nous demandons que les organisations syndicales puissent suivre l'avancée des travaux.

Point 4 : réorganisation du DBF dans le cadre de la GBCP (soumis au vote)

Ce point a été présenté en CHSCT du 5 juin. La CGT souligne à nouveau que la direction du DBF pointe elle-même que bon nombre de « personnels ne maîtrisent pas les fondamentaux ». Or la mise en place de la réforme GBCP (gestion budgétaire et comptable publique) impose **une montée en compétence** des agents. Comment se fait-il que les agents n'aient pas bénéficié des formations nécessaires à leurs fonctions ? Pour la CGT, cela pose un problème d'encadrement. Par ailleurs, la montée en compétences des personnels en particulier des catégories C pose la question des écarts statuts/fonctions.

Nous soulignons également que la nouvelle organisation va conduire à **une parcellisation des tâches**, ce qui ne va pas conduire les agents à mieux se repérer dans leur environnement professionnel. Enfin la CGT a rappelé que les agents restés en poste dans les départements des collections souhaitent que les tâches qui vont remplacer les 20% occupés jusqu'alors par des activités budgétaires entrent bien dans leur cadre d'emploi.

Vote : 9 abstentions (CGT, CFDT, FSU), 1 contre (Sud)