

## ► Compte rendu CGT du Comité technique du 10 novembre 2015

### 1. Projet de charte d'utilisation des réseaux sociaux à l'attention des agents contributeurs

**Objectif** : fournir un cadre de bon usage aux agents qui publient sur les réseaux sociaux au nom de la bibliothèque. Toute contribution sur les réseaux sociaux de la BnF devra se faire dans le respect de cette charte.

**Pour la CGT, le texte proposé est fortement marqué par un souci de contrôle et d'encadrement de la parole des agents contributeurs sur les réseaux sociaux** : comptes sociaux ouverts après visa du Président et de la Directrice générale, encadrement strict des contenus publiés, rappel des devoirs et obligations des agents de l'Etat...

La CGT fait remarquer que de nombreux agents contournent déjà la rigidité des procédures internes en créant leur propre compte professionnel. L'administration précise que ces comptes semi-professionnels ne sont pas concernés par cette charte.

**La CGT rappelle que la notion de « devoir de réserve » n'existe pas dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires, que cela constitue une construction jurisprudentielle qu'il appartient au juge administratif d'apprécier au cas par cas. Seul est mentionné dans l'article 26, un impératif de discrétion professionnelle qui ne restreint en rien la liberté d'opinion qu'à chaque fonctionnaire d'exprimer son opinion, de signer une pétition...

L'administration indique que cette charte a pris pour modèle la charte diffusée par le Ministère de la culture. Il conviendra de revoir ces points d'ordre juridique à l'échelle ministérielle.

#### **Nous avons obtenu :**

- la suppression des mentions concernant l'interdiction pour les agents de publier des informations concernant la BnF sur leurs propres réseaux sociaux
- la possibilité pour les contributeurs de diffuser une opinion contradictoire à propos de la BnF si les échanges avec les usagers le nécessitent.

Il est maintenant précisé dans le texte que cette activité s'effectue dans le cadre du temps de travail et figure dans la fiche de poste de l'agent.

**Vote** : 3 votes pour (CFDT) et 7 abstentions (4 CGT, 2 FSU, 1 Sud)

### 2. Modification de la décision BnF 2010-570 portant création de la CCPC, Commission consultative paritaire des agents contractuels

Il s'agit de prendre en compte les changements apportés par 2 récents décrets : décret n° 2014-364 et n° 2014-1318 encadrant la CCPC où siège les représentants des agents non titulaires.

**La CGT se félicite de ces modifications réglementaires qui accordent à la CCPC des attributions complémentaires de plus en plus proches des prérogatives des CAP des agents titulaires** : le recours possible concernant la révision de l'entretien individuel, le reclassement des agents et de la fin de contrat d'un représentant syndical.

La CGT a demandé l'ajout d'un amendement concernant la consultation possible de la CCPC pour les agents recouvrant leur titre de séjour ou leurs droits civiques prévu par le décret 2014-1318.

**Vote :** 9 votes pour (4 CGT, 2 FSU, 1 Sud, 2 CFDT), 1 abstention (CFDT)

### **3. Information sur la circulaire du Ministère de la culture du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels**

L'établissement doit mettre en place une série de mesures pour être en conformité avec la circulaire ministérielle. Un calendrier est proposé : recensement des agents contractuels ayant plus de 24 mois d'ancienneté, typologie des métiers justifiant du recours à l'article 4.1 de la loi du 11 janvier 1984, typologie des emplois par nature à temps incomplet, recensement des agents recrutés sous les articles 6.4, 6.5 et 6.6, mis en œuvre d'un plan pluriannuel GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences).

**La CGT rappelle les deux priorités de la circulaire :** respect du statut général de la fonction publique et responsabilité sociale du ministère envers les agents contractuels.

33% de l'effectif de la BnF sont des agents contractuels .

La CGT répète son attachement au retour à la règle c'est à dire l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et incite l'établissement à engager une réflexion sur l'emploi permanent afin de réduire l'emploi précaire à temps incomplet.

Pour les agents contractuels, la circulaire encourage l'accompagnement vers l'emploi titulaire, en particulier pour les vacataires en organisant prioritairement des recrutements sans concours de catégorie C. La CGT demande l'appel dès le début de l'année 2016 de la liste complémentaire du dernier recrutement sans concours de magasiniers. La CGT réclame pour les vacataires à temps incomplet le relèvement de la quotité horaire à 70% d'un temps plein (110h) comme le préconise la circulaire.

### **4. Primes de fin d'année**

**Présentation du dispositif de complément indemnitaire de fin d'année :** agents titulaires de catégories C, B et A (hors ceux avec un indice brut supérieur à l'IM 696) dans le respect du plafond des régimes indemnitaires et agents non titulaires de catégorie C.

**Montant proposé par la Direction :** 145 euros bruts pour les A (125 nets), 325 bruts pour les B (285 nets) et 340 bruts pour les C (300 nets). Pour les non-titulaires de catégorie C, environ 80 points d'indice (370 bruts-310 nets).

**Demande de la CGT pour 2015 :** augmenter le montant pour les catégories C, la Direction a relevé la prime à 400 euros bruts (351 euros nets) pour les C.

**Richelieu en 2016 :** la Direction a confirmé sa volonté de verser une prime exceptionnelle aux agents de Richelieu en compensation du futur déménagement entre zone 1 et zone 2.

## 5. Politique de développement des publics

**Point inscrit à la demande de la CGT, le sujet n'a été abordé qu'au Conseil d'administration de juin 2015.**

La CGT rappelle que la baisse de fréquentation de l'établissement préoccupe tous les personnels qui souhaitent être associés à cette réflexion : la question centrale est de savoir comment faire venir des lecteurs dans nos salles alors que les ressources en ligne peuvent leur paraître suffisantes. Il convient de mettre en valeur ce qui ne peut pas se trouver en ligne :

- des documents qui ne sont pas numérisés : à ce titre, il est important de signaler aux lecteurs que toutes les collections ne sont pas numérisés
- des documents qui ne sont pas signalés dans le catalogue général, cas notamment dans les départements spécialisés où beaucoup de collections ne sont référencées que par lot dans le catalogue, le détail étant décrit dans des outils bibliographiques papiers accessibles en salles de lecture
- des conseils de personnels scientifiques compétents : à ce titre, il conviendrait de développer l'accueil personnalisé de chercheurs qui rencontre un grand succès. Cela ne peut se faire qu'avec un personnel suffisamment nombreux et formé

Concernant le public de visiteurs, il est important de communiquer autour des événements organisés par la bibliothèque.

**Dans le document présenté, la question des moyens n'est jamais évoquée** or le plan d'actions prévoit par exemple, de réaliser plus de visites de sites ou d'expositions ou encore d'organiser plus de manifestations, cela à moyens humains et financiers constants voire réduits. On voit mal dans ces conditions déjà difficiles comment les équipes vont pouvoir assurer des demandes toujours plus importantes.

**Concernant le projet de gratuité** : suite à la lettre ouverte de l'intersyndicale BnF et l'Association des lecteurs de la BnF à la Ministre de la culture ainsi que la proposition de la Direction allant dans le même sens, l'arbitrage de la Ministre est toujours attendu.

**Sur les nocturnes** : cet été, la Directrice générale a demandé à la DCO des retours sur la question des horaires d'ouverture en général. La CGT rappelle son opposition forte au projet de nocturnes et s'interroge sur les comptes rendus remontés des départements, qui semblent ne pas toujours refléter les échanges avec les agents.

**A propos du projet Cultural contre lequel la CGT s'est mobilisée** (voir notre article sur <http://the-argument.fr/cgtbnf/wp/?p=11168>), **la Directrice générale confirme son abandon**. Cultural est une société spécialisée dans l'organisation de visites de monuments et musées. La BnF aurait délégué les visites de ses sites à Cultural (marketing, réservation, planning, paiement). En retour, la société se serait rémunérée en augmentant le prix des visites à 12 euros contre 3 euros actuellement. La Direction a jugé que l'offre était contradictoire avec sa politique de développement à l'égard de tous les publics.

## 6. Bilan à mi-parcours du Contrat de performance

Sur la forme, ce bilan donne de nombreux indicateurs mais perd de vue les missions fondamentales de la BnF. La priorité est donnée au quantitatif au détriment du qualitatif, les séries de chiffres se

suivent sans rapport avec le travail réel des personnels et sans tenir compte des baisses d'effectifs, cause d'une productivité accrue et de conditions de travail dégradées.

La CGT fait observer que les Chartes de conservation et documentaires (remises à jour récemment) ont fait l'objet d'une présentation en Conseil scientifique mais pas en comité technique. Or, **pour la conservation**, on constate une baisse de 51 000 euros sur les budgets de conservation physique et nous rappelons que pour la CGT la numérisation ne peut pas être considérée comme la seule politique en matière de conservation. **En ce qui concerne la charte documentaire**, nous rappelons que les lecteurs du Rez de jardin déplorent avec nous la baisse du nombre et de la qualité des acquisitions étrangères.

**En matière de catalogage**, le bilan donne des indicateurs de traitement satisfaisant malgré la pression exercée sur les catalogueurs pour tenir les délais au DL. Cette pression du quantitatif ne prend pas en compte les réalités des notices et du travail réel, elle a également été suivie de réorganisation chronophage dans des départements de collections.

## 7. Location d'espaces hors de l'emprise BnF pour le stockage des collections

Pour pallier au manque de place à Tolbiac (et Richelieu) et en attendant la livraison d'un second bâtiment à Bussy à l'horizon 2023, la BnF envisage le stockage d'une partie de ses collections dans des entrepôts à une distance de moins de 200 km de Paris. Deux entreprises sont en capacité de répondre, des études sont en cours et un marché de 200.000 euros pour une durée de 11 ans pourrait être signé.

**120 palettes vont être entreposées en 2016** : elles contiennent des doubles de Versailles et une collection d'affiches non traitées du département PHS. Les températures des locaux loués pourront aller de 16 à 21° et le taux d'hygrométrie de 40 à 60%.

**La CGT s'inquiète des conditions de conservation, s'étonne du manque d'anticipation de l'établissement et condamne sa politique immobilière** : depuis plusieurs années, le problème de la saturation des magasins est connu, de plus la vente, à l'orée 2020, du bâtiment accueillant le département de la Musique va littéralement faire exploser Richelieu et Tolbiac... Souvenons-nous enfin des 1500m2 livrés à MK2.

Par ailleurs, le fait que la collection d'affiches ne soit pas inventoriée ni cataloguée pose un problème de sécurité et nous nous interrogeons sur le choix des collections qui vont être envoyées par la suite. Car à terme, ce sont 1290 palettes qui vont faire l'objet d'un stockage hors les murs. Comment garantir la sécurité et la conservation de ces collections ?

## 8. Parité femmes-hommes à la BnF

Une présentation chiffrée de l'état des lieux. Le constat est fait qu'il n'y a pas de discriminations délibérées fondées sur le genre à la BnF mais des « zones » de disparités.

La CGT regrette que le document proposé ne soit pas assez complet (par exemple sur les rémunérations des contractuels femmes et hommes) et ne s'affranchisse pas toujours de stéréotypes (métiers féminins/métiers masculins). Pour la CGT, la parité est un objectif intermédiaire et pas un but en soi.

**La CGT rappelle qu'il existe un « plafond de verre » à la BnF** qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions de l'établissement alors qu'elles représentent 57% de l'effectif : si les hommes sont directeurs de directions, les femmes sont généralement chefs de services. **Concernant les rémunérations**, les femmes ont souvent un régime indemnitaire plus faible que les hommes. Enfin, la question des recrutements et des différences de promotion entre femmes et hommes doit être posée.

**La Direction reconnaît que cet état des lieux doit être affiné et approfondi, notamment sur les rémunérations et les évolutions de carrières.** L'objectif est de mettre en oeuvre des mesures correctives. Par exemple : être attentif sur les nominations au niveau de l'encadrement ou encore mettre en place des statistiques sur le nombre de proposés et de promouvables.

## 9. Les écarts entre le statut (la catégorie de l'agent) et la fonction exercée

Problème des agents qui exercent des fonctions supérieures à leur grade ou corps d'appartenance. Concerne les fonctionnaires de catégorie B et C. Début 2015, 126 agents sont en écart statut/fonction. Depuis 2013, 26 écarts ont été résolus par promotion, mobilité ou concours.

**La CGT rappelle qu'elle est à l'origine de ce chantier de résolution des écarts suite à la démarche de prévention de la souffrance au travail.** La direction doit poursuivre cette résorption et ne pas renouveler ces situations. La CGT souligne l'effort de clarification sur les fiches de postes mis au mouvement mais demande une mise à jour du référentiel des emplois où des postes peuvent être à la fois occupés par des C et B ou des B et A.

Pour les adjoints administratifs, la modification et la complexification des tâches a fait évoluer les emplois vers la catégorie B provoquant des écarts statut/fonction n'ont réglé à ce jour. Pour les catégories C intervenant dans les ateliers de restauration et n'appartenant pas à la filière métiers d'art, la CGT demande le même minimum garanti en matière de primes que leurs collègues.

La Direction admet que les procédures de recrutement doivent être formalisées, en particulier pour éviter les écarts et que le référentiel des métiers est à revoir. Elle s'engage à alerter le Ministère sur cette question.

## 10. Agenda social 2016

**Huit sujets sont proposés** : la circulaire ministérielle du 27 juillet 2015 sur la gestion spécifique des non titulaires à temps incomplet ; les fiches actions de l'audit RSE et leur suivi ; la conservation et son organisation ; la GPEEC métiers d'art ; la cartographie des emplois ; la GPEEC pyramide des âges ; les régimes indemnitaires ; la politique du logement.

**La CGT a demandé l'ajout de 2 points** : le projet culturel et scientifique de Richelieu et l'aboutissement des préconisations de la délégation d'enquête mise en place en 2012 suite à la tentative de suicide d'un collègue.