



Compte rendu CGT du Comité technique BnF du 18 novembre 2016

Point 1 : la cartographie des emplois

Objectif : apporter une vision claire et objective de l'état des lieux des postes et des compétences existants ainsi qu'une projection des évolutions. Ce travail a été confié à un cabinet extérieur « Tréxia » et s'est déroulé de janvier à septembre 2016.

Constat : l'état des lieux montre un décalage entre l'existant et les besoins des directions. D'après la direction, plus de 300 postes ne correspondraient pas aux besoins. La cartographie a aussi mis en lumière des désaccords entre les directions sur certains profils de postes qu'il est nécessaire d'harmoniser. Le référentiel des emplois doit également être revu en profondeur.

Interventions CGT : le document transmis aux représentants du personnel est lapidaire. Seul le projet d'élaboration de la cartographie, la méthodologie, le déroulement des opérations effectuées par Tréxia est présenté. Le document n'indique pas la nature de cette cartographie (référentiel, base de données) et encore moins son état d'avancement. La CGT souhaite avoir une vision plus complète de cette cartographie et rappelle l'importance de ce projet au regard de l'instruction ministérielle de juillet 2015 qui réaffirme le principe d'occupation des emplois publics par des agents titulaires mais aussi qui sécurise les parcours professionnels des agents contractuels. Cette cartographie est aussi un outil pour la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et ces compétences), sujet hautement stratégique pour les effectifs et la définition des emplois qui ne peut se réduire à une présentation aussi succincte. La CGT demande la présentation de la cartographie lors d'une prochaine séance.

Point 2 : les écarts entre le statut (catégorie de l'agent) et la fonction exercée

Problème des agents qui exercent des fonctions supérieures à leur grade (1^{ère} classe, 2^{ème} classe) ou corps d'appartenance. Concerne les fonctionnaires de catégorie B et C. Au 31 octobre 2016, 87 agents sont en écart statut/fonction. Depuis 2013, 39 écarts ont été résolus par promotion, mobilité ou concours.

Interventions CGT : notre organisation syndicale 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.

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 non réglés 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 et l'obtient. Concernant les écarts statut-fonction dits horizontaux (par exemple un magasinier sur des fonctions administratives, la CGT demande une incitation forte à l'intégration des agents dans la bonne filière afin qu'il puisse avoir un vrai déroulement de carrière. Par ailleurs, la CGT a relevé des tentations de créer de nouveaux écarts statut-fonction dans certains départements et a dû alerter la DdRH en ce sens.

Point 3 : présentation du projet du Contrat de performance 2017-2021

Le 3e contrat de performance de la BnF est en cours d'élaboration. La feuille de route est définie avec le Ministère de la culture et fait l'objet de concertations avec les directions. La BnF a reçu l'accord du ministère pour allonger le contrat (5 ans au lieu de 3 ans pour les précédents). La Présidente et la Directrice générale indiquent que la BnF travaille à la soutenabilité du contrat et soulignent que la politique des publics est au « cœur de la stratégie ».

Interventions CGT : le document transmis aux représentants du personnel est un simple sommaire. La CGT constate la différence avec les précédents contrats au sujet de la faisabilité du contrat. Pour rappel, la CGT a dénoncé les deux précédents contrats car ils engageaient de nouveaux projets tout en réduisant les budgets et les effectifs au détriment de la qualité et des conditions de travail des agents. Pour ce 3^e contrat, la BnF entend mettre en cohérence les objectifs et les moyens. Une bonne chose sur le principe mais perplexité sur la capacité de la mise en œuvre.

Sur l'architecture du contrat et ses grands objectifs, la CGT s'inquiète du peu de référence fait aux missions de la BnF et de la place prédominante donnée à la politique des publics et doute que les agents se reconnaissent dans ce contrat où les missions patrimoniales de la BnF sont si peu mises en avant. Le plus préoccupant reste le domaine de la conservation presque totalement oublié, si ce n'est sous l'angle de la conservation immédiate pour répondre aux demandes des lecteurs. La conservation n'est pas seulement numérique mais passe par la conservation et la restauration des documents physiques.

Dans l'état actuel du document, la CGT a souligné des incohérences :

- la réforme de la politique tarifaire ainsi que la réorganisation de l'accueil ne concordent pas avec l'objectif d'accueil du public dit « éloigné » et la simplification du processus d'accueil décrit dans le projet de contrat
- pour le signalement des collections, il y a nécessité de maintenir voire d'augmenter les effectifs en particulier dans les départements spécialisés
- pour « progresser dans l'évaluation globale de l'état des collections », il faut pouvoir organiser des chantiers de récolement. Or depuis la réduction de la période de fermeture annuelle à une semaine seulement, les départements de collections peinent à mettre en place ces chantiers.
- la « gestion dynamique des collections doit limiter l'empreinte carbone » : objectif irréaliste. En effet, alors qu'à terme, la moitié des collections des départements spécialisés seront entreposées à Bussy, il faudra mettre en place davantage de navettes pour la communication des documents !

La CGT est de nouveau intervenue sur BnF-Partenariat (filiale de droit privé qui numérise et commercialise une partie des collections de la bibliothèque), et plus particulièrement au sujet de sa gouvernance et des questions d'arbitrage lorsque des numérisations de collections ou des projets sur celles-ci sont proposés par les services de la BnF et par BnF-Partenariat, l'interaction entre deux entités aux buts très différents n'étant jamais très claire.

Point 4 : légère amélioration de la grille de salaires des "vacataires" (refonte de la grille indiciaire et suppression de la part variable)

Constat : les augmentations successives de la valeur du smic n'ont pas été répercutées sur le

salaires des vacataires. Cela concerne 217 agents (les groupes 1N et 2N).

Objectif : le rattrapage du smic et une légère anticipation des prochaines augmentations. Il est aussi proposé de supprimer la part variable de la rémunération (qui s'apparente à un salaire au mérite) pour ces 2 groupes et d'intégrer la moyenne de cette part dans la part fixe. Après vote au Conseil d'administration, la mesure sera mise en place en janvier 2017.

Pour la CGT : l'intégration de la part variable dans la part fixe (une demande portée depuis de nombreuses années) est positive. Pour le groupe 3 (24 agents à temps incomplet équivalent catégorie B), aucun changement n'est malheureusement proposé. Concernant la revalorisation de la grille des salaires, la CGT demande à ce que la BnF soit plus réactive pour suivre les augmentations du smic.

Point 5 : bilan du passage en CDI des agents contractuels à temps incomplets (les vacataires)

L'article 2.1 du protocole de fin de grève du 15 juillet 2016 prévoit le « passage en CDI au 1^{er} octobre de tous les « vacataires » dont l'activité répond à un besoin permanent. Un point nominatif sera présenté en CCPC (commission consultative des personnels contractuels) et un état des lieux en comité technique ».

→ 68 agents étaient éligibles. 59 ont reçu un avis favorable de leur direction et ont signé un avenant les plaçant en CDI à compter du 1^{er} octobre.

→ Pour 9 agents, l'avis rendu est défavorable. Les départements doivent fournir à la DdRH une note écrite expliquant les motifs du refus et les agents seront reçus par les directions pour avoir des précisions sur cette décision.

La DdRH n'a pas été en mesure de donner plus d'informations prétextant l'attente du retour complet des départements sur les motifs de refus. La Directrice générale a assuré que les avis défavorables ne sont pas définitifs et que cette question sera abordée plus complètement et avec un état nominatif à la CCPC du 9 décembre prochain.

Point 6 : prime de fin d'année

Depuis 2011 et la mobilisation des personnels au côté de leurs syndicats, le dispositif de prime de fin d'année est acquis mais chaque année le montant est discuté en comité technique de novembre. En 2015, la CGT avait obtenu une revalorisation de 60 euros pour les catégories C soit 400 euros bruts. La prime reste à 325 euros bruts pour les B et à 145 euros bruts pour les A. Suite aux mobilisations de 2013, la prime est aussi versée aux agents non titulaires de catégories C.

Point 7 : prime de déménagement de Richelieu

Une délégation des personnels de Richelieu est intervenue. La pétition signée par près de 200 agents du site a été lue, elle revendique : la non proratisation de la prime en fonction du temps de travail, le versement de la prime aux agents ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement, l'augmentation du montant avec un minimum de 700 euros. Après une suspension de séance, la Direction annonce son accord pour les deux premiers points et un relèvement de la prime à 400 euros pour tous. Coût de la mesure = 300 000 euros. Les organisations syndicales et les personnels devront décider en assemblée générale des suites à donner à ces propositions.