



COMPTE RENDU CGT DU COMITE TECHNIQUE DES 18-19 MAI 2017

■ Point 1 : Bilan de la formation 2016

Bilan en demi-teinte. Après trois années d'augmentation régulière, tous les indicateurs sont en baisse. La part de l'effectif formé passe sous la barre des 70% (contre 74% en 2015) et les actions de formation comptabilisent 7125 jours (8976 en 2015). La part des agents de catégorie C est toujours la plus faible mais reste satisfaisante après des années de décalage très important par rapport aux catégories A et B. C'est un des acquis de l'action de la CGT dans ce domaine. Le taux de consommation des crédits est en diminution (82%) et plus de 140 000 euros n'ont pas été engagés. Quelques pistes d'explications à propos de cette baisse générale : diminution des remboursements universitaires et des demandes au COPIF, moins de stagiaires pour les formations secours-évacuation. La CGT pointe cependant les difficultés des agents qui manquent de disponibilité pour suivre des formations du fait de la baisse des effectifs et de la charge de travail.

Point d'attention particulier : la DDC où le taux d'agents formés est très faible (39,8%) et où seuls 32,4% des assistants d'accueil ont suivis une formation en 2016. Une fois encore la DDC se fait remarquer quant à sa gestion du personnel.

■ Point 2 : Plan de formation 2017

A retenir : le budget de 800 000 euros est maintenu. La Direction précise qu'en tant de besoin, il pourra être dépassé. Les formations « management, accompagnement du changement » deviennent le 1^{er} budget de formation (130 000 euros). La CGT rappelle son attachement à des formations pratiques et concrètes offertes aux encadrants de tous niveaux (type gestion de carrière, conduite de l'entretien professionnel, risques psycho sociaux). Plusieurs priorités du plan sont positives comme la sensibilisation des encadrants à la formation pour leurs équipes et pour eux mêmes ou encore la volonté d'aller vers les personnels peu ou pas formés. La CGT demande depuis longtemps un recensement de ces agents absents des actions de formation et rappelle que l'entretien de formation est un moyen de les sensibiliser. Ces orientations prioritaires doivent permettre d'augmenter le nombre d'agents formés et améliorer la formation des encadrants.

La CGT demande qu'une vigilance soit portée aux acteurs de la formation (SQF, responsables de formation) en particulier le remplacement rapide des postes vacants dans ces secteurs.

Vote : 7 pour (CFDT, CGT), 3 abstentions (FSU, SUD)

■ Point 3 : bilan du 1^{er} dispositif Sauvadet (plan de titularisation)

Rappel : loi n° 2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (dite loi Sauvadet).

Objectif : favoriser la titularisation des contractuels qui le souhaitent sous conditions d'éligibilité et avec des recrutements réservés.

Un bilan très faible : à la BnF, le recensement des agents contractuels éligibles à la titularisation s'établissait à 626 agents en mars 2012. 92 agents se sont inscrits aux concours réservés soit 15% de l'effectif et 67 ont été lauréats dont 25 contractuels et 42 non titulaires à temps incomplet. Ce bilan s'explique en partie par le fait que les 550 contractuels de l'établissement ont une certaine ancienneté et qu'une titularisation leur ferait perdre en rémunération. Par contre, le résultat est plutôt positif pour les agents non titulaires à temps incomplet puisque sur 76 agents éligibles, 42 ont été titularisés. Il est à noter que le recrutement Sauvadet notamment en catégorie B est resté très sélectif, ce qui est contraire à l'esprit du dispositif.

Le dispositif Sauvadet a été prolongé jusqu'en mars 2018. La DdRH travaille actuellement à la liste des agents éligibles au nouveau dispositif. Les personnels recevront d'ici l'été le courrier officiel leur indiquant leur éligibilité avec la mention du corps de titulaire auquel ils peuvent prétendre.

Pour en savoir plus, ici : <http://the-argument.fr/cgtbnf/wp/?p=13599>.

■ Point 4 : application de la circulaire de juillet 2015 sur l'emploi des contractuels

Rappel : circulaire du Ministère de la culture du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels.

Objectifs : rappel à la règle selon laquelle les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires ; recours aux agents contractuels autorisé sous conditions strictement définies ; sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels sur emploi pérenne recrutés avant juillet 2015.

Un bilan chiffré est présenté avec le type d'emploi occupé par l'ensemble des contractuels de la bibliothèque. 682 agents font partie du « stock » au sens de la circulaire du 27 juillet 2015 sécurisant ainsi le lien contractuel. 178 agents font partie du « flux » c'est à dire recrutés après juillet 2015 et n'ont pas vocation à être cédés.

La CGT remarque que l'application de la circulaire connaît des difficultés de mise en œuvre. La BnF continue encore trop souvent à recruter des contractuels sur des emplois de titulaires (à noter : avant d'obtenir un CDI, il faut enchaîner 2 CDD de trois ans, avec le risque à chaque fois de ne pas être reconduit) et abuse de contrats occasionnels en particulier sur des postes de magasiniers.

■ Point 5 : mis en œuvre du RIFSEEP à la BnF (nouveau système de prime)

RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Pour plus d'informations, voir : <http://the-argument.fr/cgtnbf/wp/?p=10566>.

La CGT rappelle que l'ensemble des organisations au niveau national a voté contre ce nouveau dispositif au motif que celui-ci remet en cause le statut de la fonction publique. Ce nouveau régime indemnitaire sera un outil de management particulièrement néfaste pour les collectifs de travail qui entrainera l'individualisation des carrières et la concurrence entre agents.

La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire se fait progressivement au sein de chaque ministère après discussions avec les organisations syndicales. Au ministère de la Culture, les filières administrative, technique et métiers d'art sont entrées dans le dispositif. La DdRH de la BnF travaille aux procédures de mise en place pour le passage de ces 3 filières en septembre. Pour la filière bibliothèque, les discussions au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ne sont pas encore abouties (passage retardé fin d'année 2017 ou 2018).

La CGT propose : la création d'un groupe de suivi entre administration et représentation du personnel sur cette question. La direction donne son accord et précise qu'elle entend profiter du RIFSEEP pour trouver un meilleur équilibre entre régimes indemnitaires et gommer les disparités. Vaste programme !

■ Point 6 : bilan social 2016

→ **Du sous-effectif toujours et encore :** les effets des suppressions d'emplois (commencées en 2009) et des postes non pourvus se font désormais particulièrement sentir (- 270 ETP*) et entraînent surcharge de travail, tension dans les services, dégradation des conditions d'activité...

Fonctionnaires et contractuels en ETP*	2009	2016	Postes manquants
Catégories A	856,2	812,9	-43,3 A
Catégories B	630,9	595,8	-35,1 B
Catégories C	754,1	630,2	-123,9 C
C + vacataires	955,4	763,9	-191,5 C + vacataires

*Equivalent temps plein toutes catégories confondues (fonctionnaires + contractuels + vacataires)

→ **Les heures écrêtées en hausse** : il s'agit d'heures faites au-delà du temps de travail réglementaire et non récupérées par les agents. En 2013 on comptait 65 823 heures, en 2016 70047.

Sans ce travail consenti par les agents, la BnF ne pourrait pas fonctionner pleinement. Ces heures écrêtées sont la conséquence logique des suppressions de postes et de l'augmentation de la charge de travail et représentent l'équivalent d'une cinquantaine de postes à temps plein.

Nombre d'heures écrêtées par an	Catégories A	Catégories B	Catégories C
	43422 h	11589 h	15036 h

→ **La santé des agents se dégrade** : depuis deux ans le nombre de jour d'arrêts maladie par agents a augmenté de façon inquiétante. Sur 15 ans, on observe une évolution très claire avec 3 périodes qui correspondent à la progression des suppressions de postes (commencées en 2009) et au vieillissement des agents. L'âge moyen des personnels de la BnF est ainsi passé de 42 ans en 2005, à 44 en 2009 puis 46 en 2015. Ce vieillissement moyen de 4 ans ne peut néanmoins à lui seul expliquer la situation. Pour la CGT, les baisses d'effectif et l'augmentation de la charge de travail ont dégradé les conditions de travail et la santé des personnels.

Nombre de jour d'arrêts par agents	2005 à 2009	2010 à 2014	2015 à 2016
	de 10 à 10.4 j.	de 11 à 11.5 j.	de 12,4 à 12,6 j.

→ **Du mieux pour les personnels Culture** : l'action de la CGT a payé concernant l'emploi et les carrières de ces agents du Ministère de la culture qui représentent 16,7% de l'effectif total. La CGT dénonçait depuis de nombreuses années l'inaction de l'administration concernant la carrière de ces personnels. Aujourd'hui, l'administration siège plus régulièrement en CAP et prépare mieux les dossiers. Résultat, les taux de promotion des personnels Culture sont désormais équivalents à ceux de la filière bibliothèque. Côté emploi, l'hémorragie a été stoppée (mais pour combien de temps !), puisqu'après avoir vu leurs effectifs diminuer de manière importante passant de 378 agents en 2009 à 346 en 2013, ils sont désormais 382 !

→ **Moins de précarité** : le nombre de CDD chez les « vacataires » est passé de 96 à 34, conséquence de la soixantaine de CDI qui ont été signés suite aux grèves du printemps 2016. Par ailleurs, le dispositif de titularisation « Sauvadet » a bénéficié à 46 agents non titulaires à temps incomplet, devenus fonctionnaires des Ministères de la culture ou de l'enseignement supérieur.

→ **Toujours des inégalités femme-homme :**

1. Concernant les primes et les salaires : Dans de nombreux cas, les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes : 475€/an de moins en moyenne chez les BAS, 1260€/an chez les adjoints techniques, 330€/an chez les adjoints administratifs, 310€/an chez les techniciens d'art... Concernant les rémunérations des non titulaires, pour les groupes 2, 3 et 4 qui sont les plus nombreux à la BnF (500 personnes équivalents C, B et A) le personnel féminin touche respectivement 145€, 90€ et 120€ par mois de moins que les hommes de la même catégorie.

2. Concernant les carrières : si les femmes représentent 57,6% de l'effectif total, leur taux de promotion est plus faible que celui du personnel masculin. 5,9% pour les femmes contre 8,1% pour les hommes.

Taux de promotion par genre		
Répartition des effectifs par genre	Femmes	Hommes
	57,4%	42,6%
Taux de promotion	5,9%	8,1%

■ **Point 7 : rapport d'activité 2016**

La CGT est intervenue, en particulier sur :

La fréquentation des salles de lecture : après plusieurs années de baisse, une légère hausse se confirme notamment pour le Haut de jardin. 7% des entrées représente des tickets gratuits après 17h ce qui confirme la position de la CGT concernant la gratuité (voir <http://the-argument.fr/cgtbnf/wp/?p=11154>). En matière de diversification des publics, des efforts ont été faits en direction des publics empêchés mais il manque des moyens pour des actions plus régulières envers les publics éloignés de la culture.

Le dépôt légal : toujours de fortes entrées de monographies. Les équipes du DL (entrées et signalement) doivent faire face à ces flux importants et se mettre en ordre de marche pour l'arrivée prochaine des livres numériques. La CGT demande que les effectifs du DL soient maintenus, voire augmentés, pour éviter toute dégradation des conditions de travail.

La conservation : sensible progression de la conservation préventive mais la conservation curative reste trop faible au regard des collections à restaurer. Pourtant mission essentielle de la bibliothèque, la conservation souffre d'une diminution de ces budgets et de ces effectifs métier d'art alors que les besoins sont énormes (voir <http://the-argument.fr/cgtbnf/wp/?p=13469>). La CGT alerte régulièrement sur la baisse inquiétante des personnels dans les ateliers et demande une politique volontariste de recrutement.

La numérisation : après une période de numérisation de masse, acquise au prix de fortes tensions et de stress dans les équipes, la BnF dispose d'une des plus importantes bibliothèques numériques au monde. Son volume et la diversité des documents proposés à tous les publics plaident pour un changement de politique : compléter les lacunes des collections déjà numérisées, recentrer la politique de sélection vers la valorisation des documents rares et inattendus, en dialoguant avec des communautés de publics en salles de lecture et sur le web, faciliter la recherche à tous les publics, en ouvrant les métadonnées de Gallica, en développant les outils de fouille de données. Ce changement de politique doit s'accompagner d'une ré-internalisation de la numérisation, seul moyen pour la BnF de maîtriser sa politique de développement numérique.

■ Point 8 : mise en œuvre de la charte sociale à la BnF

Historique : le Ministère de la culture et les organisations syndicales ont signé fin 2015 une charte sociale concernant ses relations avec les prestataires extérieurs. Il s'agit d'affirmer la responsabilité sociale du ministère et de faire respecter les droits et obligations de chaque contractant. Cela vise l'ensemble des marchés publics.

A la BnF : l'administration s'engage à appliquer les principes et bonnes pratiques de la charte, notamment par le choix de ses prestataires et le contrôle du respect du droit du travail par ceux-ci. Elle doit néanmoins dégager des priorités d'application, comme la nécessaire mise en place d'indicateurs de contrôle auprès des prestataires.

La CGT se félicite de l'engagement de la BnF et rappelle qu'elle est à l'origine de ces discussions au ministère. Elle demande des ajouts, entre autres, une offre culturelle élargie pour les salariés des entreprises extérieures ou encore l'inscription d'un point sur les discriminations syndicales.

Le suivi de l'application de la charte se fera au niveau des instances et lors du bilan social.

■ Point 9 : bilan de la fermeture annuelle 2016 et dispositif 2017

Bilan : positif pour la direction, beaucoup plus nuancé pour la CGT. La fermeture annuelle réduite à une semaine au lieu de deux entraîne de fortes perturbations : gêne importante causée par les coupures informatiques, travaux non réalisés faute de temps, chantiers sur les collections réduits, accueil des nouveaux arrivants perturbé, réunions annulées... Pour la direction, les chantiers sur les collections doivent être lissés tout au long de l'année, et selon elle, certains départements comme le DEP utilisent déjà les lundis matins afin de réaliser des travaux courants.

Le dispositif de fermeture annuelle 2017 a été présenté. La période est allongée d'un jour pour faire face à la réalisation de travaux complexes du DMT et DSI. L'ensemble des sites seront fermés au public du vendredi 1^{er} septembre au 10 inclus. Deux demi-journées d'absence autorisée seront accordées le vendredi 1^{er} après-midi et le lundi 4 matin. **Les organisations syndicales ont obtenu**, à titre exceptionnel, que les agents puissent déposer des demi-journées de congés lorsque l'établissement sera fermé le matin ou l'après-midi et non une journée entière comme les années précédentes.

■ Point 10 : la politique du logement

En 2017, la BnF poursuit son effort budgétaire : 550 000 sont alloués pour la réservation de logements (contre 400 000 les années précédentes). Cette dotation permet un rythme de réservation soutenu (13 logements entrés dans le parc BnF en 2016). Cet effort doit se maintenir dans les années à venir du fait de nombreuses pertes de droit. Le parc est actuellement de 166 logements. En 2016, 18 agents ont pu être relogés et 157 agents sont demandeurs de logement.