



Compte rendu CGT du CT (comité technique) du 6 octobre 2017

Introduction préliminaire de la Présidente de la BnF Laurence Engel : en raison des difficultés de la DdRH de nombreux points prévus au comité technique ne peuvent être présentés aux représentants du personnel faute d'instruction comme par exemple la mise à jour du règlement intérieur, le télétravail, la GPEEC, etc.

■ Point 1 : préfiguration de la Direction des publics

Objectif : renforcer le pilotage de la politique des publics avec la création d'une entité transversale en charge des publics. La future direction des publics aura une double mission :

- stratégique, conception et pilotage transversal de la politique de développement des publics
- opérationnelle, organisation de l'accueil, de l'information, de l'orientation de premier niveau et d'inscription des publics sur place et en ligne

Le chantier est confié à un préfigurateur (recruté au mois de septembre). Sa mission : pilotage du projet de la création d'une Direction des publics en concertation avec les directions et les services.

- **Services transférés au sein de la future direction :** Delcom, chargé de mission « marketing », chargé de mission Handicap, Accueil général, billetterie, diversification des publics
- **Services non transférés :** sûreté, services publics des départements de la DCO
- **Services ou fonctions en attente de décision :** ORB (transfert partiel ?), régie des caisses, coordination DCO des services publics, action pédagogique.

Calendrier :

- **phase 1** (1^{er} semestre 2018) : organigramme de transition, transfert des services sans changement des profils de poste et déménagement, uniquement transfert hiérarchique. Services concernés : Accueil général et caisse
- **phase 2** (2nd semestre 2018) : avis des instances (CHSCT, CT, Conseil d'administration), organigramme définitif, mouvement sectoriel des agents, possible déménagement des services.

La CGT rappelle que cette réorganisation d'ampleur intervient dans un contexte difficile pour la bibliothèque après des années de baisses d'effectifs et de budgets. Ce nouveau projet va entraîner une nouvelle surcharge de travail difficilement tenable au sein d'équipes déjà au bord de l'asphyxie. La CGT s'inquiète par ailleurs de la capacité de la DdRH à mener ce projet alors qu'elle-même est toujours en crise et doit instruire son propre projet de réorganisation.

La CGT s'étonne du déséquilibre du futur organigramme de la bibliothèque : DDC et Direction des publics qui en terme d'effectifs auront la taille de services.

La CGT s'interroge également sur le périmètre de cette future direction. De nombreuses questions restent en suspens. Par exemple, une partie des fonctions de la DDC intègre la Direction des publics. Pour rappel, cette même DDC a été réorganisée en 2014 pour devenir une direction, justement pour mieux prendre en charge cette dimension « public ». Comme la DDC, la DCO pourrait être dessaisie de certaines de ses compétences (sindbad, blogs). La phase d'instruction du projet doit déterminer les fonctions susceptibles d'intégrer la Direction des publics. En terme d'organisation, de nombreux services et agents sont concernés par ce projet et pour la CGT l'ampleur des difficultés est nettement sous-estimée et la mise en œuvre calendaire précipitée et difficilement tenable. De même, rien n'a été dit sur le budget de cette future direction.

■ Point 2 : nouvelles modalités d'accueil et d'inscription des lecteurs

Dès l'automne 2016, avec les agents de l'Accueil général, des caisses et de l'ORB, la CGT a alerté l'administration sur la réorganisation de la fonction accueil et ses conséquences en termes de conditions de travail. En juin 2017, l'opposition et la mobilisation des personnels et des organisations syndicales CGT-FSU-Sud ont permis un report d'une partie de la réforme et un projet d'amélioration des espaces dans le hall Est.

Un point sur les mesures réalisées ou en cours est présenté : comme prévu, des actions d'améliorations des conditions de travail dans le hall ont été effectuées, d'autres sont programmées (à suivre en CHSCT). La réforme

tarifaire se met progressivement en place à un rythme plus respectueux des personnels de l'Accueil et de l'ORB. Les fonctions des agents de l'Accueil et de l'ORB ont été précisément définies et délimitées. Un groupe de travail constitué d'agents travaillant dans le hall est en cours de constitution pour suivre les différentes phases du projet de réaménagement. Enfin, la question de l'encartement systématique des lecteurs a été revue. A la demande des organisations syndicales, la possibilité sera laissée au lecteur occasionnel de ne pas s'encarter (pour les tickets 1 jour et tickets gratuits 17-20h).

■ **Point 3 : mis en place du RIFSEEP (prime) et du PPCR (carrière) à la BnF**

→ **Le RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) = **nouveau système fusionnant les primes existantes**. Pour plus d'informations, voir : <http://cgtbnf.fr/wp-content/uploads/2016/11/Primes-2016.pdf>

La mise en œuvre de cette nouvelle prime se fait progressivement : en octobre 2017, les paramétrages dans le logiciel de paie devraient être réalisés ; en novembre, une notification individuelle de classement dans les groupes d'emploi sera communiquée à chaque agent ; en décembre, le versement du nouveau système de prime sera effectif. Pour le moment, seuls les corps du Ministère de la culture sont concernés (filiale administrative et filiales technique et métiers d'art). Les corps de la filiale bibliothèque suivront au 1^{er} trimestre 2018 (avec effet rétroactif).

La CGT rappelle que l'ensemble des organisations syndicales au niveau national a voté contre ce nouveau dispositif au motif que celui-ci remet en cause certains principes du 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 CGT interroge la direction pour connaître sa position sur la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire. Lors d'un précédent comité technique, la Direction générale avait souhaité « œuvrer dans le sens d'une meilleure cohérence des régimes indemnitaires et d'une réduction des disparités existantes, et qui ne sont fondées sur aucun critère objectif ». **La CGT demande depuis longtemps un état des lieux des régimes indemnitaires afin de corriger des inégalités injustifiées**. Dans l'application du RIFSEEP, des marges de manœuvre sont en effet possibles. L'établissement pourrait les utiliser afin de réduire les effets néfastes du système, comme par exemple la neutralisation du principe d'attribution de prime basé sur l'appréciation du chef de service. En réalité, la Direction ne s'engage sur rien et surtout pas à plus de transparence et d'équité. A la demande insistante de la CGT, la direction consent uniquement à utiliser le CIA (complément indemnitaire annuel) pour abonder la prime de fin d'année et elle accepte la création d'un groupe de suivi administration/représentants du personnel sur le déploiement du RIFSEEP.

→ **PPCR, Parcours professionnel carrières et rémunérations** : l'administration présente l'état d'avancement du dispositif à la BnF. Comme pour le RIFSEEP, la mise en place a pris du retard du fait des difficultés à la DdRH. Les catégories C sont en mode PPCR depuis juin 2017, les catégories B viennent de basculer en septembre et les catégories A suivront au mois d'octobre.

La CGT insiste pour qu'une information plus précise soit donnée aux personnels. En effet la communication de la DdRH sur Biblionauts est trop peu explicative pour des agents que les nouvelles grilles et le reclassement laissent perplexes. La DdRH s'engage à proposer une information plus pertinente.

■ **Point 4 : prime de fin d'année**

Depuis 2011 et la mobilisation des personnels, le dispositif de prime de fin d'année est acquis mais chaque année celui-ci est discuté en comité technique. En 2015, la CGT avait obtenu une revalorisation de 60 euros pour les catégories C soit 400 euros bruts.

Cette année, la Direction propose de moduler une part de la prime de fin d'année en fonction de l'appréciation du chef de service, ce que permet le RIFSEEP avec sa partie CIA, complément indemnitaire annuel (voir le point 3 du compte rendu). Devant la forte opposition des organisations syndicales, ce projet est écarté.

La CGT demande une revalorisation de la prime au regard de l'engagement des personnels alors que la bibliothèque connaît des difficultés importantes. La direction répond qu'une revalorisation n'est pas envisagée.

→ **La prime est fixée à 400 euros bruts pour les C, 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 à temps incomplet de catégories C.**