



Compte rendu CGT du Comité technique du 9 mars 2018

1. Evolution de l'organisation du Département des systèmes d'information (DSI)

Réorganisation mineure du DSI : pris en compte du Schéma directeur informatique avec une nouvelle gouvernance SI orientée « métiers ». La structure organisationnelle du DSI ne subit pas de changements profonds à part le BAC, le bureau d'assistance centralisé. Lors du passage en CHSCT, la CGT avait émis des réserves sur :

- la diversification des tâches (en plus de la prise d'appel du 4343) des agents du BAC et leur évolution de carrière
- la résolution des écarts statut-fonction : magasiniers ou BAS sur des postes de technicien ou expert informatique

La direction du DSI a apporté les éléments de réponses suivants : pour les agents du BAC, la diversification des tâches se fera sur la base du volontariat et consistera à dématérialiser les dépôts de documents sur disquettes, à préparer les portables, tablettes, masterisation pour des besoins particuliers (lors des participations BnF à des salons), dans le cadre de la mise en place du télétravail, tenir un guichet d'aide sur les problèmes de matériels des agents en télétravail, etc. Quant à la résolution des écarts statut/fonction, la DSR y sera attentive lors des prochaines CAP.

La CGT a fait part de ses doutes sur les 4 créations de postes, qui sont en fait des redéploiements. Par ailleurs, des agents du DSI vont partir en retraite courant 2018 et risquent de ne pas être remplacés.

> La CGT s'est abstenue sur le vote

2. Création de la Direction des publics (DPU)

Pour cet examen, une note méthodologique et des fiches de postes de préfigurateurs ont été adressées tardivement et, en séance, le directeur de la DPU a fourni un organigramme transitoire.

Pour la CGT, de nombreuses questions restent sans réponses, en particulier sur les changements de missions et de fonctions des personnels :

- les actuels agents de l'Orientation des lecteurs et recherche bibliographique (ORB) deviennent des « renforts de service public » de la DPU pour les plages d'accréditation des lecteurs ; combien de plages vont-ils effectuer en semaine et combien de samedis par an ? La gouvernance est-elle assurée par la DPU et dans ce cas y-a-t-il un transfert des postes de l'encadrement et responsables service public de l'ORB ? Si oui, l'ORB subira une réorganisation...
- il en est de même pour SINDBAD, le service de questions/réponses en ligne : la gouvernance revient-elle à la DPU ? Quels sont les postes DCO transférés ?
- que recouvrent les fonctions d'accompagnement et la formation à la recherche documentaire à la DPU alors que l'ORB organise et assure actuellement nombre de formations destinées aux lecteurs ?
- le terme de polyvalence qui revient régulièrement dans la note sur les guichets accueil, accréditation, caisses avec une configuration identique des postes de travail pose questions car les compétences des agents ne sont pas interchangeables
- les vestiaires du hall Est sont destinés à être supprimés mais le devenir des personnels vacataires sur contrat n'est pas abordé ; pourtant, les inquiétudes sont fortes pour ces agents, quelles seront leurs nouvelles affectations ?

- de façon générale, aucune réponse n'est apportée sur la question des personnels non titulaires pourtant nombreux aux vestiaires, et présents également aux caisses et à l'ORB
- le rattachement au sein d'un même service de la Cellule médiation et du Service de l'action pédagogique inquiète les agents ; la CGT rappelle qu'il s'agit de métiers différents avec des statuts multiples et des problèmes d'écarts statut/fonction toujours non résolus à la médiation
- les fiches de postes de préfigureurs présentées sont difficilement compréhensibles sans organigramme ; les domaines fonctionnels préfigurent-ils des départements ou services ? Quels sont les articulations entre ces domaines ? Quels sont les liens hiérarchiques ? Tout cela est flou
- globalement, la concertation qui devrait être au cœur du projet est quasi inexistante ; les personnels n'ont qu'une information liminaire et partielle de l'avancement du projet et par conséquent leur implication est réduite.

Enfin, la CGT comme les autres organisations syndicales a relevé un problème de méthode. La direction a imposé une méthode-projet avec des validations en instances par étape : les représentants du personnel sont sommés de donner leur avis sur des réorganisations lourdes de conséquences pour les agents sans réels moyens objectifs de le faire. **Les organisations syndicales ont voté contre ce projet à l'unanimité.**

Comme le veut la réglementation, un nouveau Comité technique (CT) a été convoqué sur ce point le vendredi 17 mars. La direction a reconnu qu'il y avait un problème de méthode et a donc retiré ce point du vote. Il a été décidé de poursuivre l'instruction et de respecter l'ordre logique des passages en instance : CHSCT puis CT du 23 novembre et finalement Conseil d'administration le 29 novembre. Une mission de préfiguration de la DPU est créée et 3 préfigureurs fonctionnels vont être recrutés auprès du préfigureur afin de mener à bien la construction de la future direction. La CGT approuve cette décision.

3. Réaménagement du Hall Est

Pour mémoire > mobilisation des personnels de l'Accueil général en juin 2017 soutenu par l'intersyndicale CGT, FSU, Sud pour dénoncer leurs conditions de travail dans le hall Est. Suite au Protocole de fin de conflit, la direction a validé un programme de travaux.

Les principales difficultés rencontrées dans le hall Est :

- signalétique, orientation, files et espaces d'attente mal définis et peu intuitifs
- un bruit de fond particulièrement fatiguant et gênant pour les personnels y travaillant en raison de la mauvaise acoustique du hall
- des problèmes de climatisation ou de chauffage des espaces
- une ergonomie des postes de travail et un éclairage peu appropriés

Un point est réalisé sur l'avancement du projet de réaménagement. La CGT attire l'attention sur les aspects suivants :

- il manque des éléments de budget alloué à ce réaménagement
- la direction a fait le choix de mettre en place des vestiaires automatiques (comme dans le hall Ouest). Où vont être affectés les agents vacataires ?
- inquiétude sur la polyvalence des postes d'accueil et de caisse : les postes de travail seront identiques, les fonctions et tâches des agents d'accueil, caisses et accréditation ne sont pas interchangeables
- le traitement du bruit est minorisé (c'est pourtant l'élément de nuisance le plus important pour les agents) ; il sera probablement traité de manière mixte à la fois globale et au cas par cas par des dispositifs autour des différents postes de travail.

Pour rappel, la CGT intervient depuis 5 ans sur le sujet afin de dénoncer des aménagements ayant entraîné une dégradation des conditions de travail des personnels et d'accueil des usagers. Cette

affaire est en effet consternante et le budget consacré en 2013 à ces travaux excessifs et inadaptés est scandaleux (plus de 600 000 euros rien que pour le hall).

4. Bilan de la formation 2017

La CGT regrette le manque de données chiffrées du bilan qui ne permet pas un comparatif exhaustif et utile : absence de statistiques sur les agents formés par site, par directions, par type d'emplois, par genre, etc. Les outils informatiques nécessaires pour produire ces données ne sont pas fournis au Service de la qualification et de la formation (SQF) et un seul agent à la DdRH est en capacité de les réaliser.

Le bilan est positif, meilleur qu'en 2016. La part de l'effectif formé est supérieure à 2016 (77% contre 69%) et les actions de formation comptabilisent plus de 7700 jours (7100 en 2016). La part des agents de catégorie C est toujours la plus faible (67%) 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.

La CGT déplore que le budget de 800 000 euros ne soit pas consommé puisqu'il reste 127 000 euros (soit une consommation de 87 %). A titre de comparaison, le Louvre qui dispose d'un budget formation de 1 million d'euros/an le consomme à 99 %. Le budget consacré aux préparations concours est sous consommé alors que le budget management a été largement dépassé (de 135 000 à 195 000 euros). Enfin, il existe une demande non satisfaite dans certains domaines : bureautique, gestes et postures, secourisme.

5. Plan de formation 2018

La CGT se félicite de la note de cadrage annuelle de la Direction générale sur la formation professionnelle et demande une diffusion large de cette note, notamment aux encadrants et pas uniquement aux responsables formation. Pour la CGT, il faut des moyens concrets pour mettre en action les priorités de cette note : la formation des catégories C et la formation de l'encadrement.

Le budget est stable avec 800 000 euros : c'est une bonne chose mais le problème est plutôt sa sous-consommation (voir point 4).

Alors que les formations « management, accompagnement du changement » sont à nouveau le 1^{er} budget de formation (125 000 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). La CGT demande si la formation à la conduite de l'entretien annuel intègre les informations nécessaires sur la gestion des carrières (conditions de promotion par exemple). La CGT insiste pour que cette formation soit obligatoire, en particulier pour les encadrants en poste depuis longtemps. Par ailleurs, qui s'assure que les encadrants suivent bien ces formations ?

Pour augmenter la participation des catégories C aux actions de formations, la CGT propose de développer l'offre en matière de petites réparations et conservation. Les besoins sont importants et cela permettrait une diversification des tâches des magasiniers.

La CGT constate que les plus fortes demandes de formations concernent les missions « régaliennes » de la BnF : catalogage, catalogue, conservation, plan d'urgence. Les agents, comme les représentants des personnels sont attachés aux missions de la BnF, missions qui ne sont pourtant pas prioritaires dans le Contrat d'objectifs et de performance !

La CCT regrette qu'aucune offre de formation ne soit proposée concernant la connaissance de l'environnement institutionnel de la BnF comme le Ministère de la culture et les enjeux des politiques culturelles.

6. Réorganisation de la DdRH

Les documents sont arrivés très tardivement, les fiches de poste des préfigurateurs ont été communiquées la veille de l'instance ce qui est entrave le travail des représentants du personnel.

L'organigramme fourni est moins détaillé que celui communiqué par le **cabinet SPINPART**, en charge de l'audit sur la réorganisation et présenté aux organisations syndicales lors de la réunion d'échange du 6 mars.

Le diagnostic du cabinet est assez lourd : il y a une nécessité de montée en compétence à tous les niveaux : agents DdRH, encadrants et co-RH. Il faudra aller chercher des compétences en externe. Les dysfonctionnements actuels viennent d'une mauvaise identification de « Qui fait quoi ? ». Il y a également des réserves de la part des agents sur les moyens mis en place pour que cette réorganisation aboutisse.

Pour la CGT :

- l'organigramme retenu et qui est le fruit du travail des agents semble dans sa structure assez équilibré mais comporte toujours un morcellement des tâches et des redondances d'un service à l'autre (exemple : recrutement, mobilité, gestion de carrière sont traités dans plusieurs entités)
- les fiches de poste produites ne sont pas homogènes dans leur forme, comportent des chevauchements de missions dus à de mauvais « copier-coller » et traduisent une précipitation dans leur élaboration

La CGT, avec les autres organisations syndicales, demande le report du vote avec un respect de l'ordre de passage dans les instances, CHSCT d'avril puis CT de mai permettant une instruction plus aboutie.

Après une interruption de séance, la direction accepte cette proposition mais la DdRH signale qu'elle ne pourra pas avancer davantage d'ici au CHSCT du 13 avril par manque de temps et de moyens.

Pour la CGT, la réorganisation est une priorité et la direction doit tout mettre en œuvre pour qu'elle se fasse avec le souci des agents concernés et dans le respect du dialogue social. La DdRH doit pouvoir produire les documents nécessaires au bon déroulement des instances et permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs fonctions en toute connaissance de cause. Pour cela, il est nécessaire de réaliser un schéma d'organigramme plus précis et des fiches de poste par types d'emploi. Des fiches de postes existent et ne vont pas subir (ou très peu) de changements : service social, service de médecine de prévention, SLRH, SQF, gestionnaire de paye, gestion des temps, etc.

Pour le CHSCT du mois d'avril, la CGT souhaite une présentation plus détaillée et précise de cette réorganisation. La crise à la DdRH a débuté il y a plus de deux ans maintenant et les agents, en souffrance, veulent maintenant que les choses changent mais de manière concertée et organisée.

Rejoignez la CGT BnF !

Nom et prénom :

Site d'affectation :

Département et service :

Local CGT niveau A2, T4 de Tolbiac - tel : 49.01 - cgt@bnf.fr - www.cgtnbf.fr