



Compte rendu CGT du Comité technique des 12 et 20 juillet 2018

1. Convergence SI/SA (système d'information/système audiovisuel)

Un des premiers points problématiques est l'opacité dans laquelle s'est faite cette réorganisation. Peu d'informations ont été données aux agents de l'audiovisuel quant à cette fusion et les conséquences sur le département. La concertation et les échanges n'ont pas eu lieu avec les équipes et les personnels sont priés de suivre et mettre en œuvre une évolution dont ils ignorent presque tout. Exemple symbolique du changement de nom du département (de Audiovisuel à Son, vidéo, multimédias) qui n'a pas été partagé avec les équipes.

A ce manque de concertation s'ajoute le sentiment des agents que la réalité de leur travail, leur expérience, leurs savoir-faire ne sont pas connus, ni pris en compte.

Les interventions de la CGT se sont portées sur :

- le déplacement de la section « multisupports » du « service multimédias » pour être sous la direction de l'adjoint du département. Outre le fait que l'adjoint en vient à coordonner plusieurs unités rassemblant 17 personnes, soit l'équivalent d'un service, la logique de cette modification n'est pas claire. Les multisupports sont des documents à part entière (définis comme tels dans le code du patrimoine) et la section est organisée, avec prospection et catalogage, à l'identique de celle des documents électroniques
- le déplacement de la section des documents imprimés, présenté comme une nouveauté, entérine un état de fait depuis 2015
- la modification du nom de la Régie pour lui accoler « numérisation et conservation » est en soit révélateur de la méconnaissance d'une partie de ces fonctions, dont la communication au public (aller chercher les documents en magasins, loin d'être tous numérisés, installation des documents pour être numérisés à la volée, installations des Cédéroms et communication des documents d'accompagnement)
- sur la convergence SI/SA, la CGT a rappelé le bon fonctionnement actuel du SA, que le document transmis au CT avait tendance à dénigrer en le présentant comme obsolète : traitement de tous les supports et formats, de formats en haute définition, opérations de maintenance transparentes pour l'utilisateur (sans arrêt du système les lundis matin), fonctionnement de la filière entrée dématérialisée, à l'unité depuis longtemps et le SA aurait été prêt à assurer le flux). A l'inverse, Gallica n'est pas encore prêt à assurer le même service aux utilisateurs (navigabilité d'un DVD, consultation de formats de haute définition, sans lenteur de chargement, consultation de documents liés au média en simultané (pochette/ CD). Comment parvenir aux fonctionnalités de l'actuel SA sur Gallica avec les moyens actuels du DSI ?
- comment garantir également aux utilisateurs la rapidité d'intervention, qui est actuellement celle de la maintenance du robot audiovisuel, alors que la maintenance de SPAR, plus tournée vers un stockage pérenne et non un déstockage immédiat est faite en conséquence
- la question du pilotage de la convergence a été posée, le document étant peu disert sur la question. Qui et comment se fera le pilotage, alors que les collègues du SA seront répartis dans des unités très différentes
- les fiches de postes qui ne tiennent pas compte de l'expérience et de toutes les activités actuelles des collègues informaticiens.

La Direction a répondu que le passage du son et de la vidéo sur Gallica pourrait se faire d'ici trois ans, à plus longue échéance pour le multimédia. Elle a précisé que les fiches de postes restaient génériques et qu'elles pourraient être par la suite affinées au moment du recrutement. Les fiches ont été fléchées groupe 5 et les collègues actuellement en groupe 4 seront promus en groupe 5. Sur la question de la maintenance du SA, la continuité d'un service en salle pour les utilisateurs et les collègues, la Direction répond qu'elle mettra éventuellement en place des contrats de service entre DSI et AUD.

Point soumis au vote : l'ensemble des représentants du personnel ont émis un avis négatif (pour les raisons développées plus haut). Le projet doit être représenté au CT d'ici 30 jours.

1 bis. Convergence SI/SA

20 juillet, réexamen du point suite à l'avis négatif émis par les représentants du personnel. Peu de précisions sont données, à part la création d'un comité stratégique de suivi de la convergence. Par exemple, l'administration ne présente toujours pas de calendrier ni de phasage des opérations alors que les agents s'inquiètent légitimement de ces flottements.

La CGT insiste sur une nécessaire progressivité de la convergence et d'une information plus concrète et partagée auprès des équipes. Pour les informaticiens du SA, le changement de fonctions doit aussi se faire de manière graduée, en particulier ceux qui intègrent le DSI.

Pour la CGT, le projet reste mal ficelé avec de nombreuses incertitudes et le DSI semble sous-estimer les difficultés.

Point soumis au vote : contre CGT-FSU-Sud, abstention CFDT

2. La prime de fin d'année

Suite aux mobilisations des personnels en janvier 2018 concernant la prime de fin d'année et aux négociations qui ont suivies entre la direction et les organisations syndicales, l'administration présente un projet de dispositif.

Pour rappel : les montants de la prime de fin d'année sont de 400 euros pour les C, 325 pour les B et 145 pour les A. En 2017, une surprime de 700 euros avait été versée aux seules catégories A et 330 euros aux B et C au titre du complément indemnitaire annuel (le CIA qui fait partie du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP).

L'enjeu des mobilisations de janvier 2018, au delà des 700 euros pour tous, était de gagner la « neutralisation » du CIA, qui est une prime de fin d'année au mérite et au bon vouloir du chef de service.

Pour mémoire, le dispositif de la prime de Noël à la BnF a été gagné en 2010 (suite à des grèves) et son principe est de corriger les inégalités de déroulement de carrières entre catégories C, B et A et de mettre en œuvre un dispositif à caractère social en attribuant des primes de fin d'année plus avantageuses aux rémunérations les plus faibles. La CGT qui a œuvré pour ce cadre se bat pour pérenniser cette prime malgré l'arrivée du RIFSEEP.

Le dispositif proposé par la direction ne reprend qu'une partie des mesures actées lors des négociations. **Surtout, pour la première fois la direction nous annonce qu'elle n'est pas en capacité de garantir la prime de fin d'année au regard des difficultés budgétaires.** C'est pourtant un engagement pris par la direction chaque début d'année de budgéter les crédits nécessaires et de constituer une sorte de « réserve ». **Pour la CGT, cette annonce est totalement irrecevable.** Outre que la direction ne tienne pas ses engagements, on ne peut que dénoncer le peu de considération accordé aux personnels et à leur volonté de défendre une mesure juste.

L'ensemble des représentants du personnel ont émis un avis négatif sur ce point. Celui-ci sera représenté au CT pour un 2^e avis.

2 bis. La prime de fin d'année

20 juillet, réexamen du point suite à l'avis négatif émis par les représentants du personnel.

La direction apporte les compléments demandés par les organisations syndicales mais refuse toutes autres modifications. Elle maintient qu'il est possible que cette année la prime de fin d'année ne puisse être versée au regard de la situation budgétaire de la bibliothèque.

Point soumis au vote : contre CGT-FSU-Sud, abstention CFDT

3. Bilan social 2017

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

Les postes vacants (non supprimés) sont néanmoins plus rapidement remplacés (le taux de vacances est passé de 3% en 2014 à 0,3% en 2017). C'est une bonne nouvelle pour les agents.

Fonctionnaires et contractuels en ETP*	2009	2017	Pertes de postes
Catégories A	856,2	820,3	-35,9 A
Catégories B	630,9	617,6	-13,3 B
Catégories C	754,1	643,2	-110,9 C
Vacataires (B et C)	201,3	126,6	-74,7 ANTI

*ETP : Equivalent temps plein | *ANTI : contractuels à temps incomplet appelés aussi « 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 2017 on atteint les 73 008 heures.

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.

Fonctionnaires et contractuels	Catégories A	Catégories B	Catégories C	
Nombre d'heures écrêtées par an	44265 h.	12905 h.	15838 h.	= 73008 heures, soit le travail d'une cinquantaine d'agents pendant un an !

→ **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. Il est désormais de 47 ans. Ce vieillissement moyen de 5 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 2017
	de 10 à 10,4 j.	de 11 à 11,5 j.	de 12,4 à 12,6 j.

→ **Une médecine du travail en difficulté** : depuis 2016, le service de médecine de prévention souffre de l'absence de recrutements de médecins et d'infirmières. Les visites médicales réglementaires ne sont plus assurées dans les délais et leur nombre est en fort recul (1391 visites en 2015 contre 988 en 2017), de même les aménagements des postes de travail (ergonomie) ne sont plus réalisés (on passe de 80 études en 2016 à 16 en 2017). Les agents se tournent vers la psychologue, la conseillère de prévention et les assistantes sociales pour évoquer les problèmes de travail et les situations de RPS (risques psychosociaux). En l'absence de médecins, certains agents de retour d'arrêt maladie ont été renvoyés chez eux ou ont repris le travail sans visite réglementaire.

→ **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 16,8% 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 en hausse. Côté emploi, l'hémorragie a été stoppée, puisqu'après avoir vu leurs effectifs diminuer de manière importante passant de 378 agents en 2009 à 346 en 2013, ils sont désormais 390 (+44).

→ **Moins de précarité en 2017 ?** : le nombre de CDD (désormais 48) chez les « vacataires » a malheureusement augmenté (+14), mais on reste loin des 96 CDD de 2015 (cette baisse est la conséquence de la soixantaine de CDI gagnée suite aux grèves du printemps 2016), par ailleurs 5 nouveaux CDI ont été signés. Le nombre de contractuel à temps plein en CDD a également augmenté (en 2 ans on passe de 113 à 138 CDD).

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

C'est un combat que porte la CGT depuis plusieurs années et qui commence à payer.

- **Concernant les carrières** : si les femmes représentent 56,8% de l'effectif total, leur taux de promotion était très nettement plus faible que celui du personnel masculin (5,9% pour les femmes contre 8,1% pour les hommes en 2016). En 2017, c'est l'égalité parfaite !

- **Concernant les primes et les salaires** : Dans de nombreux cas, les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes, alors qu'elles sont majoritaires dans de nombreux métiers. A titre d'exemple, pour les adjoints administratifs, c'est une perte de 979 € par an par rapport aux hommes et moins 680 €/an dans la filière métiers d'art pour les catégories C et moins 439 €/an pour les BIBAS. La CGT demande que ces inégalités soient corrigées. Concernant les rémunérations des non titulaires, pour les groupes 3, qui sont nombreux à la BnF, le personnel féminin touche 700 euros de moins par an que les hommes de la même catégorie. La CGT demande qu'un rattrapage soit effectué

4. Mise en place du RIFSEEP (prime) à la BnF

La DdRH présente une proposition de classement des agents dans les groupes d'emploi de ce nouveau régime indemnitaire (qui regroupe l'essentiel des primes actuelles en une seule). Il en ressort que la majorité des agents sont classés dans un groupe d'emploi plancher, c'est-à-dire là où la prime est la moins élevée !

La CGT a relevé des erreurs de classement mais a surtout demandé le classement des agents dans des groupes supérieurs au regard de leur ancienneté et de leur expérience professionnelle au sein de l'établissement (50% de l'effectif a plus de 15 ans d'ancienneté à la BnF). Il s'agit de reconnaître l'expertise, la technicité, l'expérience et la qualification des personnels, un ensemble sous-estimé par la DdRH alors qu'il concourt à l'excellence et à la notoriété de la bibliothèque. Par exemple, pour les conservateurs, seules les fonctions d'encadrement ont été reconnues par le classement de la DdRH alors que les fonctions scientifiques et de recherches sont « rabaisées ». Tous les corps sont concernés par ce sous classement.

La CGT a également demandé une revalorisation des régimes indemnitaires du personnel féminin.

Chaque année avec le bilan social, nous constatons un écart injustifié des montants servis entre les femmes et les hommes, alors même que les femmes représentent 56,8% de l'effectif total et qu'elles sont majoritaires dans de nombreux corps. Exemple chez les BAS : les femmes touchent en moyenne 439 euros par an de moins que leurs collègues masculins.

Le volet budgétaire n'a pas été abordé, il le sera dans une prochaine réunion de travail. **La CGT rappelle que suite aux grèves de ce printemps et à son action auprès du Ministère de la culture au sujet des disparités des régimes indemnitaires servis à la BnF et dans les bibliothèques universitaires, le Ministère a accordé une rallonge budgétaire à l'établissement de 540 000 euros pour 2018.** La CGT demande une répartition équitable de cette enveloppe. Mais il est à craindre qu'il ne faille batailler rude pour gagner cette revendication au vu de la situation budgétaire de la bibliothèque. A notre question sur ces crédits supplémentaires fléchés, la direction s'est montrée très vague renvoyant à une modification du budget au Conseil d'administration de fin d'année.

5. Bilan du dispositif Sauvadet 2 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). Le dispositif a été prolongé (= Sauvadet 2).

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

Un bilan extrêmement faible : à la BnF, le recensement des agents contractuels éligibles à la titularisation s'établissait à 513 agents en janvier 2018. 28 agents se sont inscrits aux concours réservés (contre 92 lors du Sauvadet 1). Pour le moment (tous les concours ne sont pas achevés), l'établissement recense 10 lauréats aux concours réservés et 9 non admis. Les lauréats : 1 adjoint administratif, 2 secrétaires administratives, 1 secrétaire de documentation, 1 adjoint technique d'accueil et de surveillance, 3 BAS, 2 techniciens d'art. Dans les lauréats, on compte 4 agents non titulaires à temps incomplet. En attente des résultats pour les catégories A, attachés, CHED, ISCP, conservateurs.

Prises de poste et rémunérations : d'après les dernières informations, les nominations de ces nouveaux agents titulaires prendraient effet en octobre ou novembre. Des fiches de propositions de classement dans les grades et échelons des corps de titulaires vont être proposées aux lauréats dès le mois de juillet. Sur les futures rémunérations de ces agents, la CGT demande le maintien des salaires. L'administration s'engage à compenser les pertes de rémunération en suivant les préconisations du Ministère de la culture. A suivre.

6. Mise en place du prélèvement à la source à la BnF

A partir de janvier 2019, l'impôt sur le revenu sera prélevé directement sur le salaire. A la BnF, la DSI, la DdRH et l'Agent comptable travaillent à la mise en place technique du prélèvement.

> **Pour les agents, le seul interlocuteur en cas de question ou de demande de révision du taux d'imposition si changement de situation (mariage, naissance...) sera l'administration fiscale (DGFIP).** C'est-à-dire que l'agent devra se tourner vers le service « impots.gouv.fr ». En effet, en raison de la confidentialité des informations, la BnF, et plus précisément la DdRH n'aura connaissance que du taux de prélèvement à appliquer. Taux qui est calculé par la DGFIP.

> **En décembre, les agents recevront un bulletin de paye préfigurant le prélèvement à la source.** Des informations seront diffusées sur Biblionautes en plus des campagnes nationales d'informations.

La CGT s'est inquiétée de la confidentialité des données et de la surcharge de travail pour les agents de la DdRH en raison du transfert d'une partie de la charge de travail assurée par les services des impôts vers les administrations et les entreprises. Derrière cette décision politique, il y a très clairement un objectif : supprimer des postes de fonctionnaires au sein de l'administration des impôts.

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.cgtbnf.fr