



## Compte rendu CGT de la Commission Consultative Paritaire des Contractuels (CCPC) du 5 juillet 2018

- 1) **Situation des contrats courts**
- 2) **Actualisation du dispositif Sauvadet 2 de titularisation**
- 3) **Mise à jour de la liste des inscrits dans le « stock » au 8 juillet 2015**
- 4) **Flux du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 30 juin 2018 (entrées, sorties...)**

*En préambule déclaration commune CGT/FSU/SUD sur le recours abusif des contrats courts et les fins de contrats → voir infra*

### Point 1 : situation des contrats courts du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> juin 2018

En introduction, l'administration est revenue sur les contraintes budgétaires qui l'amène à revoir tous les contrats en remplacement d'agents en arrêt (parental, maladie, etc.), signe manifeste que le volet RH des recrutements n'est pas maîtrisé : les budgets sont normalement construits avec un plafond d'emploi en début d'année. L'administration va même jusqu'à revoir l'usage des recrutements dit de « renfort », contrats que nous dénonçons constamment car ils ne sont pas fondés sur un accroissement temporaire d'activité mais bien sur un besoin permanent qui justifierait en particulier l'appel de l'ensemble de la liste complémentaire du dernier recrutement sans concours de magasiniers.

La liste des contrats courts présentée comporte de nombreux recrutements basés sur besoin permanent puisque défini « en attente d'un titulaire » et dont l'arrivée est aléatoire notamment à cause du retard des publications de vacances de poste. La question du gel de poste puis de la disparition de ces postes est posée...

La direction s'est engagée à regarder très précisément les contrats courts qui s'achèvent d'ici la fin de l'année, notamment pour les métiers des travaux d'art (photographes, relieurs) dont l'administration dit avoir des difficultés à recruter.

La CGT a rappelé le mouvement qu'elle avait initié sur les métiers des travaux d'art permettant l'ouverture d'un nombre conséquent de concours dans cette filière et dont la BnF n'a pas profité pour rétablir les effectifs. L'impéritie de l'administration sur cette question est entière.

### Point 2 : Actualisation du dispositif Sauvadet 2

Pour rappel, ce dispositif est normalement destiné à faciliter l'accès à la titularisation des contractuels de la fonction publique.

Les tableaux dans la note transmise étant enfin mis à jour, le constat peut être fait du peu d'attractivité de ce dispositif auprès des 513 agents contractuels éligibles (330 A, 164 B et 19 C) : seuls 28 agents se sont inscrits aux concours réservés. En attente des résultats définitifs.

### **Point 3 : mise à jour de la liste dit du « stock »**

En préambule, nous avons réclamé des tableaux sous forme Excel plutôt que PDF qui permettent d'effectuer des requêtes et une analyse plus fine et pertinente des listes.

Nous avons pointé qu'il restait encore 20 CDD dont certains d'entre eux depuis plus de 6 ans alors que ces agents devraient avoir signé des CDI. La direction générale s'est engagée à les examiner.

Nous avons aussi constaté qu'il reste encore 147 CDI basé sur l'article 3.2 appelé communément «contrats chantier» qui n'ont plus de raison d'être car la législation a changé et ce fondement d'article est obsolète.

Après avoir mis en lumière encore un cas d'un CDI devenu CDD au 1<sup>er</sup> juin 2018 et malgré les affirmations de la direction sur le fait qu'un changement d'assise du contrat les autoriseraient à le faire, nous avons dénoncé (une fois de plus) cette pratique qui consiste à recycler des CDI en CDD lors d'un changement d'affectation. Cela s'apparente à faire durer les périodes d'essai de 3 à 6 ans alors que l'administration a décidé de poursuivre une relation contractuelle avec un agent. La CGT n'en restera pas là et va instruire le sujet : cette pratique est en contradiction avec l'instruction du Ministère de la culture de juillet 2015 sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels.

### **Point 4 : Recrutements, renouvellements, fins de contrats et réintégrations sur la période du 1er janvier au 30 juin 2018**

Comme au point précédent, nous réclamons des tableaux Excel exploitables.

Confirmation est faite par l'administration qui, malgré l'attention qu'elle affirme avoir sur les dossiers, est tout simplement incapable de piloter convenablement son plafond d'emploi (le nombre de postes à ne pas dépasser). Nombre significatif de recrutements de catégorie A en groupe 4 et 5 voire 6 (19 de janvier à juin), ce qui explique en partie le dépassement du plafond d'emploi [*hors CCPC, même constat pour les titulaires de catégorie A*] et le « coup de frein » actuel sur les recrutements, les non remplacements et la recrudescence des fins de contrats. Nous sommes à 6 mois de la fin de l'exercice budgétaire et les crédits du personnel ne sont pas extensibles. L'administration est responsable de cette situation désastreuse.

Au vu du nombre de démissions durant la période concernée (14) et de congés sans rémunérations, CSR (8), nous interrogeons l'administration en posant la question de l'attractivité de la BnF. Pas de réponse sauf pour la recrudescence des CSR : où l'hypothèse proposée est le nombre croissant d'agents passés en CDI ces derniers temps, sous entendant les contrats à temps incomplet passés à 110h en CDI. Nous avons refusé cet argument et mis en avant les 14 démissions depuis le début de l'année.

Concernant les contrats de la filière métiers d'art, l'administration indique que 8 demandes d'ouverture aux concours travaux d'art ont été faites auprès du ministère.

La liste des emplois dont les corps de métiers n'existent pas dans la Fonction Publique, n'est pas encore finalisée. C'était pourtant un des chantiers prioritaires à la DdRH et que nous réclamons depuis plus d'un an. On nous la promet au prochain trimestre...

### **Déclaration liminaire à la CCPC de la BnF du 5 juillet 2018**

*La direction de la BnF a été alertée, depuis plus de 6 mois maintenant, sur la recrudescence de contrats courts dans notre établissement, apparus chez les contractuel-les à temps incomplet courant 2017 dans une proportion alarmante que nos organisations syndicales n'avaient plus constatée depuis plusieurs années à la BnF.*

*Derrière ces contrats figurent de nombreux/ses agent-es qui ont bien souvent été embauché-es en CDD pour remplacer des agent-es non titulaires à temps incomplet travaillant sur des besoins permanents et qui ont quitté notre établissement. A de nombreuses reprises depuis fin 2017, nos organisations syndicales ont dénoncé ce recours irrégulier et abusif à ce type de personnel, recours qui a non seulement réintroduit une forme d'ultra précarité dans notre établissement mais qui a aussi servi de prétexte à la direction pour un appel tardif de la liste complémentaire du dernier recrutement direct de magasiniers/ères en septembre 2018, avec seulement 7 personnes appelées à cette date.*

*A côté de ces situations, nous constatons un autre recours abusif à de nombreux contrats de remplacement en CDD, avec lesquels de nombreux agent-es jonglent depuis plusieurs mois voire plus. Derrière ces besoins occasionnels, se dissimulent pour nous en vérité une gestion abusive des sous-effectifs, nos collègues étant bien souvent destiné-es non pas à remplacer telle ou telle personne, mais bien à colmater au coup par coup les plannings de services à la dérive.*

*Au regard du caractère abusif des fondements juridiques sur lesquels nos collègues ont été embauché-es, ces derniers/ères travaillant dans les faits et sous les yeux de tous/tes sur des besoins permanents de notre établissement, nos organisations syndicales demandent à la direction de la BnF un engagement pour les stabiliser en CDI.*

*Cette mesure sociale que nous réclamons, répond à la fois à la détresse de nombreux/ses agent-es qui seront précipité-es hors de notre établissement sur de faux prétextes ces prochains mois, mais aussi aux besoins exprimé-es par de nombreux/ses services, tout comme à l'objection de nombreux/ses agent-es titulaires qui souhaitent conserver dans leurs collectifs de travail les agent-es qu'ils et elles ont formé, et qui sont de fait devenu-es des collègues à part entière.*

*Nous rappelons enfin que la stabilisation de ces collègues n'a pas pour but de se substituer à l'appel de la liste complémentaire du dernier recrutement direct de magasiniers/ères, dont nos organisations syndicales continuent de demander l'appel immédiat dans le cadre du mouvement social de ces derniers mois. Ce qui signifie que la direction de la BnF doit demander une rallonge budgétaire au ministère de la Culture. Par ailleurs, nous continuons à réclamer, la titularisation de l'ensemble des personnels précaires de l'établissement que ce soit par le biais d'un nouveau recrutement sans concours ou d'un plan de titularisation au niveau ministériel.*

## **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](mailto:cgt@bnf.fr) - [www.cgtbnf.fr](http://www.cgtbnf.fr)**