



Compte-rendu CGT du CHSCT d'octobre 2018

1. Richelieu

1. La paroi coupe-feu avance et ça s'entend : de lourds travaux de percements dans la paroi coupe-feu démarrent. Ces travaux engendrent encore une perte d'espace en zone 1. Des personnels déplacés, des sanitaires condamnés et bien entendu du bruit et de la poussière. Si des sas d'étanchéité seront mis en place, la CGT s'inquiète de l'évolution de ce chantier, qui n'est ni clôt ni indépendant avec une paroi coupe-feu mouvante, comme en témoigne la fermeture de la salle de lecture des manuscrits la semaine du 12 novembre suite aux travaux « bruyants » ou encore les départs de feux dans la zone en chantier. Des procédures d'alerte sont mises en place depuis le début des travaux de la zone 2 suite aux demandes répétées de la CGT.

2. La zone rénovée ou le « vieux neuf » :

- les travaux d'**amélioration des éclairages** sont prévus en mars 2019 pour certains bureaux des estampes : à suivre
- la **cour d'honneur** amputée du quart de sa surface praticable car l'OPPIC n'a pas achevé certains travaux
- des **serrures** qui ne fonctionnent déjà plus, des **ascenseurs** neufs qui tombent encore en panne, des capteurs de lumières défectueux
- une **soufflerie inadaptée** en particulier dans le magasin central qui crée régulièrement une sensation de froid.

La CGT comme à chaque CHSCT est revenue sur les soucis récurrents du site. Si le service du DMT tente de palier à ces dysfonctionnements, les personnels et la CGT ne peuvent que souhaiter que ces difficultés ne se reproduisent pas au terme de la rénovation de la zone 2.

3. Suite des fuites : après les infiltrations et sur l'insistance de la CGT qui alerte depuis la réouverture du quadrilatère sur la sûreté des collections et les conditions de travail des agents, une couche de résine a été posée sur le toit, les fenêtres de toit qui fuyaient sont ou seront remplacées, les bureaux remis en état et la récupération des eaux de pluie modifiée. Un audit des toitures est enfin prévu pour les deux zones.

4. Des morceaux du revêtement des façades se décrochent : la CGT demande à ce qu'un audit des façades du quadrilatère soit programmé. En effet, cet aspect n'a pas été pris en compte dans la réhabilitation de certains espaces. Sur une des façades de la cour d'honneur (ouverte au public), un filet a ainsi été posé en urgence afin de mettre en sécurité la zone.

5. La cantine de Richelieu : la pétition CGT concernant la cantine, rassemblant de très nombreuses signatures a été transmise à la direction de l'établissement. La DdRH, tout en précisant que la responsabilité du dossier relève de l'InHA, assure prendre le problème en considération : des audits ont été pratiqués en avril et en septembre, sans amélioration constatée. Une réunion, en vue d'établir un plan d'action, était prévue fin octobre.

6. « COMRAO » (COMRAO est le nouveau service de demande à distance des documents à destination des lecteurs déployé sur les sites Richelieu, Arsenal et Opéra depuis un an). Ce système qui est un progrès pour les lecteurs fonctionne à partir de la « partie d'exemplaire » et non de « l'Unité de conservation » (l'Unité de conservation - ou UC - renvoie à la réalité physique du document, par exemple un volume d'une série, la « partie d'exemplaire » correspond à l'ensemble de la série d'un périodique).

Pour mémoire à la création du site François Mitterrand de 1991 à 1995, une centaine de personnes a été recrutée pour créer des UC. Aujourd'hui, les départements spécialisés de Richelieu et des autres

sites, dont les missions ne cessent d'augmenter, doivent faire fonctionner le service public comme s'ils possédaient des UC et un catalogue informatique sans multiples doublons et erreurs. Les départements, beaux joueurs, réorganisent leurs services au public et tentent de maintenir à flot une application qui engendre trois fois plus de travail, sans parler de l'absence de localisation des fonds dans COMRAO qui génère de nombreuses difficultés.

La CGT demande à la direction de la BnF de mettre des moyens à la hauteur des ambitions qu'elle impose aux départements spécialisés. Pour les services au public dont COMRAO mais aussi pour la création du Musée dont la complexité de la nouvelle base des prêts laisse perplexe.

2. Création d'une Direction des publics (DPU)

Pour rappel : au comité technique du 9 mars dernier, l'ensemble des organisations syndicales a voté contre le projet de création d'une Direction des publics pour les raisons suivantes : emploi d'une méthode-projet (nouvelle forme de management) inefficace et source de malaises pour les équipes, non respect des instances de dialogue social, documents incomplets, nombreuses questions en suspens pour les agents. Suite à ce rejet unanime, une mission de préfiguration a été créée afin de mener à bien la construction de la future direction au terme de l'année 2018.

Le CHSCT doit se prononcer sur la création de la Direction des publics et apprécier son impact sur les conditions de travail et la santé des agents. Les documents présentés, pourtant copieux, sont peu convaincants. Manque d'informations sur les changements de périmètre des missions ou des tâches, peu de précisions en terme de conséquence sur l'organisation du travail, manque de clarté de certaines fiches de postes, volet RPS (risque psycho-social) absent, etc. A noter, la localisation des bureaux de la future direction est reportée.

La CGT relaie l'inquiétude des personnels, en particulier concernant les missions et fonctions :

- le rattachement au sein d'un même service de la Cellule médiation et du Service de l'action pédagogique inquiète les agents car les différences de pratiques et de publics sont importantes ; la mise en avant des postes de chargés de projets d'éducation artistique et culturelle (catégorie A) fait craindre des différences de traitement au sein d'une équipe comprenant des catégories B et C ; ces évolutions de tâches sont sous-estimées et l'aspect RPS n'est pas abordé
- la création de fiches de poste de chargés de développement opérationnel modifie de façon importante les missions et les périmètres d'intervention des agents concernés : risque non identifié par la mission de préfiguration
- les responsables opérationnels d'accueil (ROA) actuellement au nombre de 3 catégories B passeraient à 4 avec l'ajout d'un poste de catégorie A pour gérer l'accréditation : les périmètres sont mal définis et la fiche de poste du ROA de catégorie A est absente
- le service de l'accréditation intègre la DPU : l'accueil sera réalisé par des ANTI (agents non titulaires à temps incomplet) auparavant à l'ORB (Orientation et recherche bibliographique) et deux BIBAS à recruter. La CGT s'interroge sur l'hyperspécialisation et le travail mono-tâche des agents (80% du temps de travail posté à l'accueil hall Est). Encore une fois, la question des conditions de travail n'a pas été analysée
- les écarts statut-fonction : un tableau récapitulatif a été ajouté à notre demande mais il manque un plan de résorption de ces écarts. Nous le demandons pour le Comité technique
- 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 ?
- la question de la polyvalence des agents de l'accueil : la direction confirme à nouveau que la future configuration identique pour tous les postes (accueil, caisses, accréditation) ne signifie pas que les postes sont interchangeable, chacun garderait ses missions et fonctions propres.

Point soumis au vote : contre (4 CGT, 2 FSU, 1 SUD), abstention (2 CFDT)

3. Réorganisation de la DCO consécutive à la création de la DPU

Les changements les plus importants concernent le Département de l'orientation et la recherche bibliographique (ORB). Une partie de ces missions intègre la DPU sans modification de son organigramme. Les activités d'inscription, d'accueil en pied-de-tour et de renseignement téléphonique actuellement pris en charge par l'ORB seront organisées par la DPU. Pour l'accréditation, les agents de l'ORB deviennent renforts et consacreront moins d'heures par semaine à cette activité (environ 2h contre 5 à 7 actuellement). Concernant SINDBAD, la prestation téléphonique sera assurée par la DPU, l'ORB prendra entièrement en charge le chat. Sont prévus le transfert de l'ORB vers la DPU de 8 postes d'ANTI de catégorie B, 1 poste de catégorie A, 1 de catégorie B et un de catégorie C.

Les remarques de la CGT :

- certains agents de l'ORB sont attachés à l'inscription des lecteurs et regrettent la perte de transversalité de la nouvelle organisation, synonyme pour eux de perte en qualité de service. L'accueil des lecteurs réalisé par la DPU se réduit à une simple inscription et fourniture d'informations de base. Pour des renseignements plus poussés, les lecteurs seront invités à s'inscrire à des formations collectives ou individuelles proposées par l'ORB. Un changement majeur de périmètre dont les conséquences concrètes sont peu prises en compte
- l'ORB se recentre sur ses missions d'aide à la recherche, de formation aux lecteurs, de tâches plus scientifiques. La charge de travail induite par ces nouvelles activités est minimisée et la formation des personnels ne sont pas abordées
- le planning 2019 des week-ends est en cours de construction, comment l'organiser ? L'ORB propose d'utiliser la même matrice jusqu'en mai et la mise en place progressive de la DPU.

Point soumis au vote : contre (4 CGT, 2 FSU, 1 SUD), abstention (2 CFDT)

4. Le télétravail à la BnF

Voir notre article ici : <https://cgtbnf.fr/%E2%96%8Cle-teletravail-a-la-bnf/>

5. Réorganisation de la DDC consécutive à la création de la DPU

Il est prévu que 71 agents de la DDC (Direction de la diffusion culturelle) rejoignent la DPU. La CGT souligne une difficulté sur 2 postes du Service de l'action pédagogique que la DDC souhaite conserver mais qui restent proches de la DPU par leurs missions et prérogatives. La direction générale demande un suivi particulier pour ces postes.

Point soumis au vote : contre (4 CGT, 2 FSU, 1 SUD), abstention (2 CFDT)

6. Regroupement de la Communication interne et de la Délégation à la com.

Objectif du regroupement selon la Direction : améliorer l'organisation, mutualiser les compétences et les ressources. La mission de la communication interne (MCI) est composée de 4 postes et la Délégation à la communication (externe et institutionnelle) de 30 postes.

Les interventions de la CGT :

- l'organigramme actuel et à la cible est atypique au regard de l'organisation de l'établissement. Un service de 30 personnes avec 2 adjoints (groupe 6) et 4 chefs de services (groupe 5) sur des unités de 4 à 6 agents. Pour la CGT, c'est anormal dans le contexte actuel de restrictions des moyens. Le départ récent des 2 adjoints aurait dû inciter à une réflexion sur l'organisation et la justification de ces postes
- l'intégration de la MCI au sein de la DELCOM est incohérente : la cheffe de mission MCI prend un des postes d'adjoint et conserve sa spécificité tandis que les deux chargés de communication interne et le webmestre interne intègrent les autres services de la DELCOM ; la raison évoquée de la « dissolution » de la MCI est fumeuse : réduire la pression et le stress des

agents en les intégrant dans des structures plus larges ; pour la CGT, il s'agit plutôt de modifier un lien hiérarchique en un lien fonctionnel

- la question de l'encadrement : des dysfonctionnements anciens et durables dans les 2 entités, management parfois autoritaire, peu respectueux et manque d'intérêts pour la gestion du personnel. On nous explique que ces équipes travaillent sous pression constante et dans l'urgence et que les débordements sont inévitables. Pour la CGT, c'est évidemment un peu facile et pas acceptable.

Point soumis au vote : contre (4 CGT), abstention (2 CFDT, 1 SUD)

7. Bilan de l'expérimentation concernant le service public à PHS

Le département PHS a engagé dès 2017 une étude sur son fonctionnement dont plusieurs pistes ont été mises en œuvre en janvier 2018 :

- décalage de l'ouverture des magasins à 8h30 au lieu de 8h
- fusion de stations TAD selon le volume d'activité
- révision des plannings de temps de postage
- adaptation des effectifs de postage en fonction du niveau d'activité
- création d'un système d'agents volants
- diminution des agents postés en salle J du mercredi au vendredi
- mise en place d'une matrice unique des plannings pour le département.

L'objectif est d'étendre « l'expérimentation » de PHS à tous les départements. Cette réorganisation du travail à PHS aurait pu avoir son utilité en d'autres temps. Aujourd'hui, cet exercice a épuisé les personnels, encadrants y compris. En effet, améliorer les conditions de travail avec comme contrainte de faire plus et mieux avec toujours moins de personnels est impossible à tenir.

Conséquences : après plusieurs remaniements de stations et des suppressions de postes en salles et en magasins, le service public s'est nettement dégradé. Le travail interne transformé en de pénibles chantiers (mise sous pochette) n'a pas permis pas aux agents de se réapproprier leur activité. Les réunions de cohésion, tant prisées par l'établissement, n'ont pas remplacé une organisation du travail claire et lisible par tous où chacun à sa place et son rôle.

La CGT ne peut que dénoncer et s'opposer à une expérimentation qui s'est réduite à une tentative de gestion de la pénurie mettant les agents de catégorie C en grande difficulté et pour certains en souffrance. Le peu d'attention de la direction de PHS et de la direction générale face à ses problèmes ont alimenté le mécontentement et la colère des personnels avec des journées de grève répétées depuis mars. Comble, la direction du département fait un bilan « globalement positif » de cette expérimentation. Pour la CGT, seules les mobilisations des personnels et des organisations syndicales CGT-FSU-SUD ont permis d'infléchir certaines dispositions et d'en abolir d'autres.

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