Compte-rendu CGT du
Comité technique du 23 novembre 2018

Mouvements internes *:* en début de séance, la CGT interroge la DdRH sur l'organisation des mouvements internes en 2019. Cette année, le calendrier est réduit à 2 mouvements contre 3 les années précédentes. Pour la CGT, la suppression d'un mouvement interne risque d'aggraver les situations de vacances de postes en pesant sur les équipes et prive les agents de mobilité.

1. 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 : pas d'opposition sur le fonds. Néanmoins les non dits sont nombreux, notamment les problèmes de management qui en réalité sont une des questions centrales de cette fusion. 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) encadrant des unités de 4 à 6 agents. Le départ récent des 2 adjoints aurait dû inciter à une réflexion sur l'organisation et la justification de ces postes. Encore une fois, les choix de la direction de créer et/ou réorganiser des services avec de nombreux encadrants sont critiquables au regard de la situation actuelle de restrictions de postes.

Point soumis au vote : 7 abstention (CGT-FSU-SUD), 2 pour (CFDT)

2. Plan de formation 2019

En séance, la DdRH précise que le budget est revu à la baisse, 750 000 euros au lieu des 800 000 prévus et affirme que ces 50 000 euros n'auront pas d'impact sur les demandes de formation puisque ces crédits sont pris sur les formations statutaires dont les besoins sont en diminution en 2019.

La CGT, qui avait demandé à ce que le plan de formation soit présenté en fin d'année avant le début de l'exercice remercie le SQF pour le travail réalisé. La conséquence est une présentation plus succincte où fait défaut la liste de toutes les formations et leurs coûts. De manière générale, les formations se limitent de plus en plus à l'adaptation de l'agent à son poste de travail alors que les formations visant à acquérir de nouvelles compétences, voire une évolution professionnelle sont réduites et peu favorisées.

La CGT formule plusieurs demandes :

- la continuité de l'effort en direction des catégories C affichée par la direction doit être une priorité
- la mise en place d'une formation sur le télétravail à la fois pour les encadrants qui auront à instruire la demande des agents mais aussi en direction des agents demandeurs sur les droits et devoirs de l'agent en télétravail
- les formations au management (1er budget de la formation) doivent être plus pratiques : gestion de carrières, statut des titulaires, avancements des contractuels, entretien professionnel, etc.
- le budget pour les langues est relativement faible, c'est pourquoi la possibilité de stages intensifs collectifs de 2 ou 3 jours pourrait être étudier
- les stages par convention dans des établissements extérieurs (Louvre par exemple) sont peu pratiqués et sont à développer
- la formation des nouveaux arrivants : la CGT réitère sa demande pour que les agents aient une présentation de leur environnement institutionnel notamment le Ministère de la culture.

Point soumis au vote : 6 abstention (CGT-FSU), 1 contre (Sud), 2 pour (CFDT)

3. Mise en place du télétravail

La CGT insiste sur le fait que la décision de permettre à l'agent de télétravailler ne doit pas être instruite au regard des catégories de fonctions exercées. Le guide fonction publique sur le télétravail préconise plus de souplesse et de détailler finement, parmi les tâches de l'agent, lesquelles sont télétravaillables. Ainsi, un gestionnaire de collections, pourrait effectuer des tâches de statistiques, valorisation ou SINDBAD à domicile. De même, un responsable d'équipe pourrait établir les plannings en télétravail. Cela implique une réorganisation éventuelle du travail de l'agent et une réflexion au niveau du service. D'où la nécessité de formation pour les chefs de service (demande exprimée par la CGT, voir point 2).

La DdRH indique la mise en place de réunions tous les 3 ou 4 mois pour instruire les demandes.
Ce délai est trop long et contraire au délai de 2 mois préconisé par la fonction publique. Ce délai de 2 mois étant aligné sur le délai de prévenance en cas de non renouvellement ou d'abandon du télétravail.

Point soumis au vote : 4 abstention (CGT), 3 contre (FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

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

La CGT rappelle que la création de cette nouvelle direction est mal venue. En effet, les difficultés persistantes à la DdRH ne permettent pas de suivre dans de bonnes conditions les recrutements et le mouvement sectoriel nécessaires à la création de la DPU. Par ailleurs, les recrutements, notamment en catégorie A se font à effectifs constants sur l'établissement. Autrement dit, les recrutements pour la DPU se font sur le dos de DSR et DCO. Pour la CGT, la propension de la direction à créer des postes d'encadrants alors que les effectifs de catégories C ne sont plus assez nombreux pour couvrir les plannings de service public est choquante.

La décision de créer cette direction avait pour objectif de suppléer aux difficultés de la Direction de la diffusion culturelle et plus particulièrement aux dysfonctionnements du Département des publics et de la médiation, en déshérence depuis le départ de sa directrice. La future DDC se retrouve réduite à peau de chagrin ce qui interroge pour un statut de direction.

Sur l'information et l'accompagnement des agents, le sentiment qui domine est l'opacité et la confusion de la mise en œuvre : nombreuses réunions mais « creuses », sans réponses concrètes entretenant le flou général et accompagnées d'une accumulation de versions d'organigramme qui au final ont engendré des tensions. Bref une méthode projet inefficace et mal vécue par les personnels.

Les interventions de la CGT, comme au CHSCT, ont porté sur les nombreuses incohérences du projet et les conséquences en terme de changements de missions et de fonctions pour les personnels. Par exemple, 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 ou encore 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, etc. Sur les écarts statut-fonction, la direction s'est engagée sur un plan pluriannuel de résorption.

Point soumis au vote : 7 contre (CGT-FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

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. Nous rappelons que le Service

de l'action pédagogique était en alerte RPS fin 2016, la direction avait alors indiqué aux agents qu'ils seraient tous transférés à la DPU. C'est pourquoi, nous demandons le transfert de l'intégralité du service à la DPU.

Point soumis au vote : 7 contre (CGT-FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

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

La note sur l'articulation entre la DPU et la DCO est confuse : elle propose de modifier les fiches de poste des responsables de service public DCO au motif que certaines de leurs fonctions dépendraient de la DPU. Or, la DPU n'a pas d'intervention en salle de lecture : en quoi devrait-elle gérer les incidents lecteurs ou les réclamations ? Cette note contredit par ailleurs le document produit par l'ORB sur les questions de formation des usagers (catalogue et ressources numériques). Cette activité ne relève pas de la compétence de la DPU. Même chose pour le labo FLE dont les ateliers de conversation relèvent entièrement de DCO. Il semble que ni DPU ni DCO ne sachent vraiment comment leurs activités en direction des publics doivent s'organiser…

Les changements les plus importants concernent le Département de l'orientation et la recherche bibliographique (ORB). Une partie de ces missions intègre la DPU (activités d'inscription, d'accueil en pied-de-tour et de renseignement téléphonique). Pour l'accréditation, les agents de l'ORB deviennent renforts et consacreront moins d'heures par semaine à cette activité. 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'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 n'est pas abordée.

Point soumis au vote : 7 contre (CGT-FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

7. Prime de fin d'année

Malgré les craintes de non versement de la prime faute de crédits suffisants, le dispositif est reconduit à l'identique de ce qu'il était en 2017 : 145 EUR pour les A, 325 pour les B et 400 euros pour les C (montants bruts) ainsi que les contractuels groupe 1 et 2 et groupe 3 (uniquement temps incomplet). En l'absence de disponibilités budgétaires, aucune hausse n'est envisagée.

Point soumis au vote : 7 abstention (CGT-FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

8. Primes RIFSEEP : cotation des postes

Nouveau régime des primes des titulaires, le RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

La CGT a demandé à maintes reprises un état des primes versées actuellement. Cette demande n'a jamais été satisfaite : soit que la DdRH n'est pas en capacité de fournir ces informations soit l'opacité du système est telle qu'il n'est pas souhaitable de diffuser l'information. Lors des réunions préparatoires, la CGT a indiqué que la répartition des agents dans les groupes de fonctions telle qu'envisagée n'est pas acceptable puisqu'elle ne fait qu'entériner l'injustice et l'opacité en vigueur et ne permettra pas le rééquilibrage espéré. La CGT rappelle que les agents BnF de la filière bibliothèque ont un régime indemnitaire défavorable au regard des agents des bibliothèques universitaires.

Point soumis au vote : 7 contre (CGT-FSU-Sud), 2 pour (CFDT)

9. RIFSEEP calendrier indemnitaire

La CGT déplore que les données soient incomplètes (seuls les montants moyens sont donnés) et demande une fois encore la communication des socles et et des plafonds indemnitaires. La CGT relève des erreurs dans les documents fournis : à titre d'exemple les montants présentés en séance sont inférieurs de 1500 euros annuels pour les magasiniers à ceux présentés dans le bilan social. Ces erreurs révèlent une fois de plus les difficultés de la DdRH et jettent le trouble sur la sincérité des salaires versés aux agents.

La CGT dénonce le fait que certaines primes actuelles qui sont des acquis BnF (prime d'habillement pour les magasiniers) sont intégrées dans le calcul du socle de l'IFSE, qui du coup est augmenté de manière artificielle. En clair, la BnF fait des économies sur le dos des personnels les moins payés ! *[Suite au préavis de grève et réunions de négociation, nous avons obtenu la révision de ces calculs]*. A contrario, d'autres primes qui devraient être intégrées ne le sont pas (prime pour travaux insalubres). La DdRH doit d'urgence revoir sa copie.

10. Evolution de l'organisation du service public à Tolbiac

Suite au dernier CHSCT et aux demandes de la CGT, des données complémentaires sont fournies sur les effectifs de catégories C (magasiniers et vacataires) sur la période 2009-2017. Alors que d'après le bilan social, les réductions d'effectifs de magasiniers comptabilisent -101,4 ETPT entre 2009 et 2017 sur l'ensemble de l'établissement, les tableaux statistiques n'enregistrent que -22 ETPT sur les 5 départements de Tolbiac sur cette période (les 5 plus importants en nombre). La CGT conteste ces chiffres, s'inquiète de la fiabilité des sources utilisées et demande un diagnostic vérifié.

Suite aux mobilisations de cet automne, la direction ne propose plus l'obligation de 14 samedis à effectuer par an et par agent. Elle envisage maintenant le volontariat et la « carotte » (prime) pour pousser certains agents à dépasser 10 samedis avec des heures supplémentaires. Pour la CGT, ce dispositif est contraire au règlement intérieur et ne peut se mettre en place en l'état. Concernant les primes versées pour le samedi, la CGT a fait remarquer à l'administration que le système envisagé est non réglementaire (hors RIFSEEP).

La proposition de communication indirecte sur une demi journée le samedi ne résout qu'à la marge la question du manque d'effectif et fera reporter la charge de travail sur les équipes réduites du samedi après midi. Encore une fois, la direction réfléchit-elle aux conditions de travail de ses personnels ?

Pour le reste des 10 propositions de l'administration, certaines sont irréalisables et « fumeuses » comme créer des postes de catégorie B pour les magasiniers chefs d'équipe (nécessaire accord du Ministère de l'enseignement supérieur) ou encore recourir au monitorat étudiant (modification d'un décret). La proposition d'un nouveau cycle de travail mardi-samedi n'a pas été réfléchi sérieusement et en particulier ses conséquences sur le collectif de travail des magasiniers.

En résumé, la direction propose une copie pleine d'erreurs mais semble incapable de la revoir. Elle veut mettre en place sa réforme après le comité technique de février 2019 et propose de nouvelles réunions avec les représentants du personnel avec toujours les mêmes propositions mal ficelées et inacceptables. A suivre…

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