



COMPTE RENDU CGT DU COMITÉ TECHNIQUE DU 18 AVRIL 2019

Avant le début de la séance, une délégation des personnels avec le soutien de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD a remis à la Présidente les pétitions signées par plus de 660 agents demandant le retrait du projet de réorganisation du service public à Tolbiac. La Présidente n'a pas répondu sur le fond et s'est contentée de répéter que la trajectoire de la BnF devenait de moins en moins soutenable et que la direction s'adressait régulièrement au Ministère de la culture sur la question centrale des effectifs.

En début de séance, la CGT a également interpellé la direction sur :

- *la situation à la DdRH où les recrutements se font rares (25% de postes vacants) alors que les départs se poursuivent. Conséquence : les agents de la direction sont surchargés de travail. La Présidente annonce que l'établissement a décidé de recourir à l'emploi contractuel à court terme à défaut de recruter des titulaires et envisage l'emploi de prestataires extérieurs sur certains processus techniques afin de soulager les équipes*
- *la mise en œuvre chaotique du RIFSEEP (primes) : non application des textes réglementaires, erreurs de calculs sur le montant des revalorisations, non prises en compte de rattrapage indemnitaire, etc. La Direction espère une résolution des difficultés pour le second semestre 2019.*

1. Saturation des magasins et principes d'implantation des collections

Contexte : les magasins de la BnF sont entrés en phase de saturation. **L'objectif d'IGDC (Implantation et gestion dynamique des collections)** est de libérer de la place dans les espaces de magasins et de construire un futur site de conservation. L'année 2019 apparaît déterminante pour le projet : cartographie des collections, définition des critères relatifs aux mouvements des collections et finalisation du schéma directeur immobilier.

Principes : un groupe de travail a été créé en 2018 à la DCO et autour de la cheffe de projet IGDC afin de rédiger les « principes d'implantation » des collections. Six critères d'implantation prioritaires ont été distingués : la préciosité, la fragilité, la demande, le signalement, la complexité (à communiquer), la reproduction. Ces critères d'implantation s'appliquent aux collections déjà implantées et aux futures collections entrantes. Ces critères ont permis de dégager 8 principes d'implantation des collections, le principal étant l'impératif de communication aux publics.

Les remarques de la CGT :

La direction a présenté des critères d'implantation qui couvrent l'ensemble des collections. **La CGT juge pertinents ces critères d'implantation mais s'interroge sur les outils informatiques nécessaires pour évaluer le métrage des collections.** En effet, l'outil ADCM-23 apparaît limité pour répondre à ces besoins d'autant plus que cette application ne permet pas de croiser les données avec d'autres outils de mesure.

De la même manière, se pose la question des ressources et effectifs pour mettre en œuvre les objectifs définis. Ces derniers présentent un nombre important de travaux et de chantiers à effectuer qui représenterait une charge de travail particulièrement accrue pour les agents. A titre d'exemples parmi ces objectifs :

- accélérer et améliorer le traitement et la description des collections
- améliorer les conditions de conservation des documents et leur sûreté

- offrir de nouveaux services aux publics, notamment des services à distance qui n'exigent pas le déplacement des collections.

La CGT s'inquiète de certains choix comme celui d'éloigner les collections non signalées, par exemple de nombreux dons qui ne sont pour certains même pas inventoriés. Eloigner les collections non traitées revient à les oublier. De même, l'idée de « rapprocher des salles de lecture les collections les plus utilisées et rapprocher des personnels les collections nécessitant le plus de travail scientifique » semble irréaliste à moins de procéder à une réimplantation complète de l'ensemble des collections.

Même interrogation sur les collections de presse. Le projet propose d'éloigner une grande partie des collections de Tolbiac pour libérer des espaces. Or, ces documents complexes et fragiles nécessitent des équipes scientifiques et techniques afin de réaliser les interventions lourdes de préparations avant numérisation. Délocaliser ces collections et les mettre en silo, parfois sans signalement, c'est prendre le risque de ne plus pouvoir les traiter alors que ces collections sont très demandées par les publics (50% des consultations Gallica sont constituées par la Presse). Ces collections sont un enjeu fort pour la BnF, c'est pourquoi la CGT s'oppose à une délocalisation massive de la Presse.

Concernant les collections de Richelieu, la note ne prend pas en compte la double délocalisation des collections, certaines ayant été transférées à Tolbiac, d'autres à Bussy, et sont, pour une large part, appelées à y rester : cette double délocalisation doit être prise en compte. Ces transferts ont été effectués avant les travaux de rénovation : une partie de ces collections devait réintégrer le site après les travaux. Or, l'intégration du département de la Musique dans le quadrilatère Richelieu qui n'était pas prévu initialement, a conduit à réduire la place dans les magasins pour les autres départements : une partie des collections transférées ne réintégreront donc pas Richelieu (40%). Ces transferts ont été effectués avant la définition des principes d'implantation des collections, il convient donc de reprendre le schéma d'implantation des collections au regard de ces nouvelles conditions.

2. Bilan de la fermeture annuelle 2018

Depuis 2016, la CGT répète que la réduction de la fermeture annuelle à une semaine (contre 2 précédemment) prive les départements de collections de mener des chantiers d'ampleur pourtant fondamentaux pour la conservation des collections : récolement, désherbage, dépoussiérage, etc. La DCO affirme que ces chantiers sont maintenant lissés toute l'année. Si cela est vrai pour certains départements, ce sont en réalité des opérations très limitées. La direction estime par ailleurs être à l'écoute des lecteurs en réduisant la période de fermeture.

Pour la CGT, le bilan de la fermeture annuelle présentée par la DCO ne tient pas. En effet, la direction se targue de la réalisation de nombreux récolements dont on sait qu'ils sont à peine commencés pendant la fermeture pour se terminer bien plus tard dans l'année voire l'année suivante !

La CGT réitère des propositions déjà anciennes comme la fermeture complète le lundi (comme dans les musées) et le déplacement de la fermeture à une autre période de l'année (car début septembre coïncide avec la rentrée scolaire et l'accueil des nouveaux arrivants). Pour la direction, la fermeture du lundi est une piste de réflexion mais aucunement le changement de date de la fermeture annuelle.

3. Le dispositif de fermeture annuelle 2019

La fermeture annuelle 2019 est comprise entre le vendredi 30 août et le lundi 9 septembre, soit 10 jours. Le site de Tolbiac sera fermé au personnel du vendredi 14h au lundi 2 septembre inclus.

L'informatique sera indisponible du vendredi matin au mardi 3 septembre à 14h sur l'ensemble des sites.

Sur les dispositions GTA : en 2018, la CGT avait bataillé pour obtenir que la demi-journée du vendredi après midi soit donnée aux agents même pour ceux posant un congé pour la journée entière. Cette règle est maintenant pérenne. Le lundi 2 septembre sera une journée "morte" sans informatique sur l'ensemble des sites et Tolbiac sera complètement fermé mais comme les années précédentes, la direction refuse d'octroyer cette journée en autorisation d'absence.

La CGT considère la fermeture du lundi 2 septembre comme du chômage technique (en raison des travaux du DMT) et réclame que cette journée soit donnée aux personnels. En 2018, les représentants du personnel avaient « sauvé » 1,5 jours de congés alors que l'administration voulait en ponctionner 3. Cette année, la direction concède seulement une matinée aux agents, le vendredi matin et refuse d'offrir la journée du lundi (il faudra poser un congé ou RTT).

Alors que les personnels ne comptent pas leurs temps de travail (chaque année plus de 70 000 heures écrêtées réalisées gratuitement par les agents de toutes catégories en raison de la surcharge de travail), la direction est plus pingre que jamais. La CGT a évidemment voté contre le dispositif 2019 de la fermeture annuelle.

Point soumis au vote : 7 contre (4 CGT-1 FSU-2 SUD), 3 abstentions (CFDT)

4. Bilan du plan formation 2018

La CGT souligne l'effort fourni par les équipes de la formation car les données chiffrées sont plus complètes que pour le bilan 2017. Il manque toutefois des statistiques sur les agents formés par genre, par type d'emplois, par sites, par directions.

Analyses et remarques de la CGT :

Le bilan est stable : 76% d'agents formés. On observe toutefois un tassement d'année en année avec des taux autour de 76-77 %. Les 80% d'agents formés semblent un objectif inatteignable. La part des agents de catégorie A formés baisse nettement en 2018 (75% en 2018 contre 81% en 2017) alors que la part des agents formés de catégorie C est identique (69%) et reste la plus faible. La CGT réitère ses préoccupations : il existe une autocensure des personnels qui hésitent à s'absenter pour une formation faute de temps ou pour ne pas alourdir la charge de travail de leurs collègues. C'est une difficulté à prendre en compte dans un contexte de sous-effectif et de surcharge de travail.

Le budget de 800 000 euros est mieux consommé qu'en 2017 (89% contre 84%). La CGT souligne l'effort des équipes de la formation pour réajuster le budget en cours d'année, en fonction des besoins qui ont pu surgir après le recueil des besoins de formations. Il aurait été intéressant de connaître la part de l'absentéisme aux formations afin d'en comprendre les raisons et de tenter de l'enrayer. Il semblerait que certaines formations, pourtant coûteuses, peinent à trouver un public (formations à l'accueil, certaines formations au management) : la CGT demande une meilleure adaptation de l'offre à la demande dans ces domaines.

Le budget consacré au management a été dépassé de plus 67 000 euros. La CGT rappelle son attachement à des formations pratiques offertes aux encadrants (gestion de carrières, entretien professionnel, risques psycho-sociaux, etc.). Elle déplore le budget très important consacré à des formations réalisées par des sociétés extérieures qui dispensent des informations « creuses » et inadaptées au contexte BnF/fonction publique. La CGT demande que le plan de formation 2020

réoriente les formations management vers des formations plus concrètes et utiles aux encadrants dans leur quotidien, et moins coûteuses.

Sur les **projets individuels de formation**, la CGT demande que la BnF remonte son taux de financement à l'identique de celui du Ministère de la culture, soit 4000 euros (actuellement le plafond BnF est de 2800 euros). La CGT s'interroge sur l'efficacité du volet formation intégré à **l'entretien annuel**. Le dispositif actuel permet-il aux agents d'être en mesure de définir leurs propres besoins de formation ?

La CGT souligne certains manques au niveau du plan de formation : par exemple, les formations aux applications de conservation (GC). Ces applications sont maintenant utilisées par les départements spécialisés mais aucun plan de formation n'a été élaboré en direction des agents qui se sont retrouvés démunis. Autre exemple : la mise en place récente d'une nouvelle application pour les DPI : peu d'informations, encore moins de formations et aucune réflexion en amont sur les changements organisationnels induits par ce dispositif. De même, les formations relatives aux activités sur la chaîne de numérisation sont réduites depuis l'abandon du cycle infoNum en 2014. Cela étant, une réflexion s'incarnant dans un projet Accolab (validé pour 2019) est en cours et aurait notamment l'objectif de combler ce manque.

Enfin, le bilan formation ne prend pas en compte le nombre important d'heures consacrées à la formation au prototype NOEMI qui a mobilisé de nombreux catalogueurs et toute une équipe de tuteurs. En règle générale, les formations effectuées en interne ne sont pas suffisamment prises en compte.

5. Rattachement d'IGDC à la Direction générale

Contexte : IGDC, Implantation et gestion dynamique des collections, projet créé en 2016 et rattaché à la DCO. Au regard de l'enjeu stratégique du projet, la direction souhaite le porter au plus haut niveau, c'est-à-dire la direction générale.

Pour la CGT, le rattachement à la Direction générale est logique mais ne garantit pas un bon fonctionnement ni la réussite du projet. **C'est l'occasion pour la CGT de réitérer les inquiétudes des personnels de Bussy et Sablé sur l'avenir de ces 2 sites**. La CGT réclame une information transparente et la plus en amont possible. Le devenir des sites Bussy et Sablé devrait être annoncé lors du CT de novembre prochain.

Point soumis au vote : 8 abstentions (4 CGT-3 CFDT-1 FSU), 2 contre (Sud)

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