



Compte rendu CGT du Comité technique du 10 juillet 2019

1. Evolutions de l'organisation du travail en service public à Tolbiac

Malgré la demande de l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CGT, FSU, SUD) de ne pas procéder à un vote pendant la période estivale sur une question aussi importante, la direction a souhaité maintenir ce point pour avis.

Pour mémoire, cette réorganisation fait l'objet d'une large opposition des personnels et de l'intersyndicale CGT, FSU, SUD (pétition de près de 700 agents, envahissement des instances, grèves, interventions en Conseils d'administration, boycott de réunions, etc.) en raison de la régression sociale qu'implique le projet (10 évolutions dont l'obligation pour les agents de la DCO de réaliser 14 samedis par an). En mars 2019, un vote unanime (CFDT, CGT, FSU, SUD) contre ce projet au CHSCT faisait reculer une première fois la direction.

Malgré cette contestation, la direction s'obstine et choisit de faire passer sa réforme "en douce" en début d'été sans possibilité pour les organisations syndicales de recueillir le sentiment des agents sur le nouveau projet de l'administration. Des 10 propositions initiales, la direction n'en retient plus que deux (c'est le résultat de plus de 6 mois de mobilisation des personnels) :

- augmentation du **nombre de samedis travaillés pour les agents de la DCO** : pour contraindre les agents à travailler le week-end, une partie des heures supplémentaires de la semaine sera positionnée le samedi (ce qui prive de la journée de récupération) et une prime de 31,25 euros par mois sera versée en plus (si 15 samedis effectués).
- **obligation pour les agents de la filière bibliothèque hors DCO d'effectuer des plages de service public** (une plage par semaine et 5 samedis par an) à partir de janvier 2010. Au delà de 5 samedis, possibilité d'aller jusqu'à 10 samedis avec le versement de la prime de 31,25 euros/mois.

La CGT refuse toujours cette réforme car elle constitue un recul social : sous couvert de volontariat, il s'agit pour ceux et celles qui ont déjà les plus bas salaires (magasiniers) ou des problèmes financiers de renoncer à leurs week-ends, leurs vies familiale et personnelle pour gagner plus, sachant que l'aumône est de 31,25 euros par mois si l'on accepte ce sacrifice des 15 samedis travaillés dans l'année.

Les interventions et questions CGT :

- va-t-on transférer les **heures supplémentaires** effectuées en semaine sur les samedis, où en d'autre terme va-t-on refuser à un magasinier des heures sup en semaine pour lui accorder le samedi ? La direction répond que les quotas d'heures sup en semaine restent les mêmes et qu'il n'est pas question d'interdire à un agent de faire des heures en semaine pour l'obliger à faire des samedis. Réponse qui contredit ce qui se fait déjà dans certains départements
- **travail le dimanche** : la direction souhaitait modifier les règles concernant le nombre de dimanche, proposition inacceptable pour la CGT ; la direction a finalement retiré cette mesure
- la CGT s'étonne que le dispositif oublie totalement les **contractuels temps plein** assimilés filière bibliothèque qui font déjà du service public ou risquent d'en faire
- **effectif des personnels de magasinage** : la CGT s'interroge sur la sincérité des données chiffrées fournies par la direction, d'après le bilan social de la BnF, en 10 ans, la bibliothèque a perdu 88

magasiniers (en équivalent temps plein), pourtant les statistiques de la direction concernant la réorganisation du service public à la DCO annoncent une vingtaine de postes de magasiniers perdus. Or, depuis toujours la DCO emploie l'essentiel des magasiniers. Où étaient affectés les 68 autres collègues qui ont vu leur poste supprimé entre 2009 et 2018 ? La direction n'a toujours pas répondu à nos interrogations. Par ailleurs, la DCO a perdu autant de vacataires ces dernières années

- **nombre de samedis non pourvus** : du fait des baisses d'effectifs, il faut désormais trouver des personnels pour assurer 800 samedis. La direction table sur environ 80 collègues de la DCO acceptant de faire plus de 10 samedis (coût : plus de 31 000 euros rien que pour la prime), sans parler des renforts des autres directions, la DSR en particulier
- **nombre de vacataires** : les perspectives sont d'employer entre 70 et 80 vacataires.

Pour la CGT, outre le fonds contestable du projet, le dispositif est mal ficelé, comporte de nombreuses imprécisions et incohérences et va encore développer des inégalités de traitement entre collègues (catégories C et A/B ; titulaires et non titulaires). Bref, un énième projet précipité, réalisé dans l'urgence de la construction des plannings de septembre, qui outrepassa le règlement intérieur et fait porter sur les magasiniers l'essentiel de la réorganisation.

Point soumis au vote : contre (4 CGT), abstention (3 CFDT), FSU-SUD absents.

2. Politique indemnitaire 2019-2020 (primes RIFSEEP)

Après des années de luttes menées par la CGT et de nombreux préavis de grève portant cette revendication, enfin, la direction s'engage à ouvrir des discussions, propose un projet et un calendrier de négociations.

Calendrier : 5 réunions sont programmées pour finaliser un accord entre les organisations syndicales et la direction. Passage au Comité technique pour vote fin septembre et mise en paie pour la fin d'année.

Les grandes lignes du projet :

- **dans un premier temps, revalorisation exceptionnelle des minimums garantis de l'IFSE** en 2019 avec un gain de 20% pour les C, 10% pour les B, 5% pour les A (il s'agit d'une augmentation permettant la hausse des montants pour ceux dont les primes sont inférieures à leurs collègues exerçant pourtant les mêmes fonctions). Concernerait plus de 40% des agents.
- **dans un second temps, application des mesures réglementaires de revalorisation du RIFSEEP** : augmentation de l'IFSE en cas de changement de grade, en cas de mobilité, pour acquisition de compétences (2 ans puis tous les 4 ans)
- **maintien de la prime de fin d'année** et mise en œuvre d'un CIA si crédits budgétaires disponibles en fin d'année
- **prise en compte des spécificités BnF et traitement des inégalités femmes/hommes** (demande de longue date de la CGT)

Le RIFSEEP désigne le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires.

Le RIFSEEP se compose de deux primes :

- **l'IFSE** (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise*) qui regroupe en une seule l'essentiel des primes existantes
- **le CIA** (Complément indemnitaire annuel), le CIA est facultatif.

L'IFSE est modulable et se compose d'un socle (un montant minimum garanti nationalement) se situant entre le minimum et le maximum réglementaire.

**Sur la fiche de paye, la désignation de l'IFSE est IND. FCT SUJ EXP*

Les interventions de la CGT :

- **la proposition de l'administration va dans le bon sens mais** porte sur une revalorisation en 2019 uniquement ; cela ne suffira pas à combler des années d'inégalité de traitement entre agents et la faiblesse des primes servies à la BnF ; la demande portée par la CGT est la réalisation d'un plan pluriannuel de revalorisation des primes par l'IFSE qui est pérenne et le traitement des inégalités, notamment femmes/hommes
- l'administration maintient **le dispositif du CIA** (Complément indemnitaire annuel) comme une variable de rémunération selon la réalisation d'objectifs annuels individualisés pour les catégories A et collectifs pour les C et B ; pour rappel, toutes les organisations syndicales sont contre le CIA car totalement opaque, soumis au bon vouloir du supérieur hiérarchique et lié au « mérite »
- **la CGT demande que la question de la rémunération des agents contractuels** soit également traitée en parallèle de celle des titulaires, en particulier la part variable ; la direction proposera à l'automne une réunion à ce sujet
- **la CGT se montre attentive aux primes spécifiques BnF** et aux revalorisations suite au basculement RIFSEEP qui ne sont toujours pas réalisées (par exemple pour la filière documentation)
- **sur les coûts des mesures** : il est confirmé qu'une nouvelle enveloppe budgétaire de 456 000 euros est attribuée par le MC à la BnF pour le rattrapage indemnitaire ; la direction indique un budget d'environ 700 000 euros pour l'ensemble des mesures annoncées en 2019
- **la question des groupes de fonctions RIFSEEP et les recours gracieux** : de nombreux agents sont mécontents suite à leur classement dans un groupe de fonction RIFSEEP ; 48 recours ont été reçus à ce jour par la DdRH ; chaque recours fera l'objet d'une réponse personnalisée mais après les premières réunions de négociations avec les organisations syndicales ; la CGT a conseillé de nombreux agents sur leur recours et continue de réclamer une révision de la cartographie ministérielle peu adaptée aux spécificités de l'établissement.

Pour mémoire en 2018, la CGT BnF avait effectué un travail de comparaison des montants moyens versés à la BnF et dans les bibliothèques universitaires prouvant que les moyennes BnF étaient inférieures de 700 à 2270 euros/an à celles d'autres bibliothèques. **Suite à ce travail comparatif notre organisation syndicale avait écrit au Ministère de la culture afin de réclamer des budgets supplémentaires pour réduire ces inégalités.** Le Ministère, dans une réponse écrite, s'était alors engagé pour la première fois à verser plusieurs centaines de milliers d'euros à la BnF afin de revaloriser les régimes indemnitaires (il s'agit des 540 000 euros crédités en 2018).

→ **Aujourd'hui les montants proposés par l'administration sont encore trop bas. La CGT ne se privera pas de faire appel à la mobilisation des personnels pour faire avancer ce dossier.**

Rejoignez la CGT BnF !

Nom et prénom :

Fonctions :

Site d'affectation et département :

>>> Téléchargez tous les documents nécessaires sur www.cgtnbf.fr

Local CGT niveau A2, T4 de Tolbiac - tel : 49.01 - cgt@bnf.fr - www.cgtnbf.fr