



# Compte rendu CGT du Comité technique du 14 juin 2019

## 1. Rapport d'activité 2018

La CGT souligne quelques erreurs ou imprécisions dans le rapport d'activité et demande que l'investissement des personnels soit rappelé en introduction car ce sont eux qui par leur travail, dans des conditions dégradées, contribuent à la réalisation des activités et projets décrits.

### Les aspects les plus marquants :

Les aspects les plus marquants qui traversent l'ensemble des activités sont les nouveaux usages, les nouveaux publics, les nouveaux services, le rôle croissant joué par la BnF au sein d'un réseau d'établissements nationaux et internationaux mais aussi la transition bibliographique. Les impacts liés au numérique en constituent d'une certaine manière le fil rouge. Il faut rappeler que le numérique ne se substitue pas aux activités dites traditionnelles et entraîne même dans certains cas des contraintes plus fortes sur ces activités et une adaptation des organisations de travail. De ce fait, la CGT considère que l'établissement vit actuellement une période d'intenses mutations.

**La CGT regrette que le rapport exclu les conditions dans lesquelles sont réalisées l'ensemble de ces activités.** Elle rappelle que ces mutations s'opèrent dans un contexte précis marqué par la baisse du budget et par la dégradation des conditions de travail. Et, le contexte réel ce sont des charges de travail qui augmentent, des effectifs en baisse, des adaptations permanentes à de nouveaux projets, une assimilation de nouvelles connaissances et compétences.

Les dégâts sont plus que jamais visibles : des équipes de magasinage en sous-effectif aux chefs et cheffes de services surchargés de dossiers et de projets, entraînant logiquement problèmes de santé, malaises et souffrances au travail ou encore burn-out. **Le périmètre des activités sur lesquelles s'engagent la BnF ne cessant de croître, il est donc absolument primordial que les effectifs et les moyens soient à la hauteur des enjeux.**

### La conservation, une mission délaissée

Sans relâche, la CGT sollicite la direction pour la mission conservation-restauration. Sur cette mission fondamentale, **les crédits ont subi une baisse sévère passant de 5,6 millions en 2009 à 2 millions en 2018.** Dans le rapport d'activité 2018, l'administration se satisfait de chiffres bien faibles concernant la conservation curative et préventive. L'insuffisance des différentes chaînes de traitements est pourtant flagrante que ce soit la désacidification, la restauration, la reliure, le conditionnement ou le dépoussiérage.

**Sur les moyens humains de la filière métiers d'art :** vieille bataille de la CGT, jamais abandonnée et toujours défendue, l'administration est inconséquente. Les départs en retraite vont se succéder dans les ateliers et les savoirs faire vont se perdre faute de renouvellement des équipes. La BnF refuse d'ouvrir des postes au concours et la CGT doit se battre lorsque des candidats internes réussissent les concours pour les affecter à la BnF. L'externalisation est déjà rampante et la direction s'en moque.

### Suivi des agents

Outre la question des effectifs et des conditions de travail (voir l'analyse du bilan social 2018), la CGT souligne les difficultés de la médecine de prévention. Le seul médecin du service est happé voire surchargé par les nombreuses réunions DdRH et par la multiplication des rendez-vous de suivi

d'agents en souffrance. Cela a un impact sur les visites médicales réglementaires qui accusent un lourd retard.

La CGT regrette l'absence d'un rapport d'activité sur les risques psychosociaux. Il manque un bilan à minima sur l'activité de la Conseillère de prévention et de son réseau d'assistants de prévention qui reçoivent, conseillent et suivent de nombreux agents et/ou services en difficultés : nombres de rendez-vous, structures concernées, préconisations ou mesures prises...

## 2. Evolution des effectifs 2009-2018

Document nécessaire car la direction et les organisations syndicales s'opposent fréquemment sur la question des suppressions de postes, en particulier pour les catégories C. L'administration présente des tableaux en **ETPT = équivalent temps plein travaillé, mode de calcul qui lisse sur une année les effectifs (par exemple, les saisonniers de l'été sont comptabilisés).**

### Sans surprise, la baisse est sévère

En ETPT, moins 259,2 postes sur la période 2009-2018 soit 10,6% des effectifs. En comparaison et sur la même période, le Louvre, établissement de taille sensiblement similaire à la BnF, n'a perdu que 5% de ses effectifs (en ETPT) d'après la direction. Si on comptabilise en ETP (équivalent temps plein), c'est 294 ETP supprimés et 397 personnes physiques qui ont quitté l'établissement.

### Analyse par catégorie

Sans surprise là aussi, la CGT le répète depuis plusieurs années, la catégorie C est la plus touchée par les suppressions de postes avec moins 168,7 ETPT (équivalent temps plein travaillé), dont 92,6 titulaires et 70,1 non titulaires à temps incomplet (vacataires). La catégorie A comptabilise moins 20,2 ETPT et la catégorie B, 70,2 ETPT, diminution moins importante que les C qu'il faut néanmoins mettre en perspective avec l'accroissement régulier du périmètre des missions qui impacte directement ces deux catégories de personnel.

En 2018, les catégories C ne représentent plus que 33,7% de l'effectif (37% en 2009) ; les catégories A, 37,9% ; les catégories B restent stables, 28,4%. A elle seule, la catégorie C totalise 65% des suppressions de postes. Pour la CGT, cette forte diminution est responsable de la situation chaotique en service public et des tensions sur les plannings.

**Pour la DCO :** moins 147,6 ETPT entre 2009 et 2018 dont 65,3 ETPT supportés par la catégorie C.

**Pour la DSR :** moins 58,7 ETPT dont 20% de catégories C supprimées (dans les ateliers notamment).

### Analyse CGT

Cet état des lieux démontre que les suppressions de postes ont été majeures alors que les missions et les projets ont continué à se multiplier à l'aune d'un contrat d'objectif et de performance mettant les équipes sous pression et détériorant la qualité de vie au travail. L'administration a choisi de faire porter les diminutions de postes en partie sur les catégories C et surtout sur les personnels de magasinage de service public. On en mesure aujourd'hui les résultats désastreux sur les collectifs de travail et la qualité du service rendu aux usagers.

## 3. Bilan social 2018

La CGT rappelle que les représentants du personnel attendent toujours la version corrigée du bilan social 2017. **Concernant le bilan social 2018, la CGT s'inquiète de données inexactes et partielles :** erreurs constatées sur le nombre de promotions de titulaires, informations non disponibles sur les

heures écartées dues à l'absence des gestionnaires GTA, absence de données sur la médecine de prévention, doute sur la fiabilité des données sur les primes (montants moyens contradictoires avec d'autres documents), etc. Les difficultés de la DdRH ne permettent pas un recueil et une analyse des données satisfaisantes. L'administration s'engage à adresser le bilan social 2017 corrigé et rectifié et à compléter les informations sur le bilan social 2018.

## Du sous-effectif toujours et encore

Les annonces de la Direction en juillet 2018 concernant les tensions sur la masse salariale se vérifient sur les courbes mensuelles des emplois : à partir du mois d'août 2018, les effectifs diminuent. Cette baisse est rendue possible grâce aux fins de contrats (dont 49 CDD 3 ans), aux démissions de contractuels temps plein (-24) et à la baisse du nombre de vacataires (-35 agents). Ainsi rien qu'en 2018, 69,8 ETP (équivalent temps plein), soit 88 personnes, ont quitté la bibliothèque. Malgré l'appel de 11 candidats du recrutement sans concours de magasiniers, le nombre de magasiniers continue à diminuer (-4,3 ETP) auquel il faut ajouter les pertes de vacataires. Les conséquences pour le service public sont hélas bien connues et dénoncées par la CGT.

Fonctionnaires et contractuels en ETP*	2009	2018	Pertes de postes
Catégories A	856,2	825,3	-30,9 A
Catégories B	630,9	576,1	-54,8 B
Catégories C	754,1	627,5	-126,6 C
Vacataires (B et C)	201,3	109	-92,3 ANTI*

\*ETP : Equivalent temps plein / \*ANTI : contractuels à temps incomplet appelés aussi « vacataires »

## Du mieux pour les personnels Culture

L'effort se poursuit et c'est une bonne nouvelle, leur nombre est en augmentation depuis trois ans (+ 10,5 ETPT depuis 2016). C'est une revendication de longue date de la CGT d'augmenter les recrutements sur les filières administratives, techniques et métiers d'art qui sont essentielles au bon fonctionnement de la bibliothèque.

## La santé des agents se dégrade

Depuis trois ans le nombre de jour d'arrêts maladie par agents s'est stabilisé après **une augmentation inquiétante depuis 10 ans (+23,5% par agents)**. Le vieillissement de la population est notable. L'âge moyen des personnels de la BnF est ainsi passé de 42 ans en 2005, à 44 en 2009 puis 46 en 2015. Il est désormais de 47 ans.

Ce vieillissement moyen de 5 ans ne peut néanmoins à lui seul expliquer le nombre d'arrêts. Pour la CGT, les baisses d'effectif et l'augmentation de la charge de travail ont dégradé les conditions de travail et la santé des personnels. Les conséquences sont plus importantes pour les catégories C avec, par exemple, des accidents de travail plus nombreux : 443 jours d'arrêts (94 jours pour les catégories A et B).

**Une médecine du travail toujours en difficulté** : depuis 2016, le service de médecine de prévention souffre de l'absence de recrutements de médecins et d'infirmières (un seul médecin actuellement). Conséquences : les visites médicales réglementaires ne sont plus assurées dans les délais et leur nombre est en fort recul (1391 visites en 2015 contre 748 en 2018). Les autres données se sont pas disponibles.

## Moins de précarité en 2018 ?

Les CDD de trois ans ont fortement diminué (-43 CDD) et la baisse des non titulaires à temps incomplet se poursuit avec moins 35 contrats. A noter également, le recours moins fréquent à des contrats courts.

## Egalité femmes-hommes

**Concernant les rémunérations** : malgré l'égalité de traitement, principe fondateur de la fonction publique (un point d'indice unique et des grilles de salaires communes à toutes et tous par catégorie), **les femmes continuent de toucher des rémunérations inférieures à leurs collègues masculins. Pour les titulaires, cela est dû au versement des primes.**

A titre d'exemple, dans les corps des adjoints administratifs, c'est une perte de 847 € par an en moyenne par rapport aux hommes, moins 873 €/an dans la filière métiers d'art pour les catégories C et moins 355 €/an pour les BIBAS. Concernant les rémunérations des contractuels, pour les groupes 3 et 4, qui sont les plus nombreux à la BnF, le personnel féminin touche en moyenne jusqu'à 1000 €/an de moins que les hommes.

**Concernant les responsabilités d'ordre hiérarchique** : 44%... C'est la part de femmes aux postes d'encadrement supérieur alors qu'elles représentent 57% des effectifs. Les principaux postes à responsabilité de la bibliothèque sont donc occupés par des hommes : ils sont directeurs de directions, de délégations ou de départements à 56%, alors que les femmes sont plus nombreuses dans l'encadrement intermédiaire (cheffes de services à 55,5%).

**Concernant les métiers des titulaires\*** : sans surprise les métiers continuent d'être sexués. Pour un effectif total de 896 femmes et 620 hommes, 12% de femmes contre 4% d'hommes exercent des fonctions administratives et 24% de femmes contre 42% d'hommes exercent des fonctions de magasinage. Du côté de la filière métiers d'art, on observe une féminisation récente avec une égalité presque parfaite femmes/hommes. La filière scientifique et bi-bibliothéconomique reste féminisée, sur l'ensemble du personnel de la BnF on compte 48% de femmes et 37% d'hommes exerçant ces fonctions (les 16% restant sont des administratifs, des métiers techniques, etc.).

*\*les données pour les contractuels ne sont pas connues.*

## **Rejoignez la CGT BnF !**

Nom et prénom : .....

Site d'affectation : .....

Département et service .....

**Local en T4 A2 à Tolbiac - tel : 49.01 - [cgt@bnf.fr](mailto:cgt@bnf.fr) - [www.cgtribn.fr](http://www.cgtribn.fr)**