



Compte-rendu CGT du Comité technique du 8 novembre 2019

Interventions CGT en début de séance :

- intervention sur le préavis de grève en cours pour les personnels de l'Accueil et de la DPU : extensions horaires (21h et dimanche) de l'exposition Tolkien, conditions de travail détériorées dans le hall Est, nouvelle procédure d'inscription des lecteurs entraînant des difficultés pour les agents, sous-effectif chronique et emploi abusif de contrats précaires, etc. A la demande des représentants du personnel, une nouvelle réunion de négociation sera programmée prochainement [*hors CT, le 18 novembre*].

- intervention sur le fonctionnement dégradé des instances qui fait suite à notre courrier du 25 octobre au Ministère de la culture : dysfonctionnements du Conseil scientifique malgré nos alertes répétées et nos demandes d'améliorations (voir notre communiqué :

<https://cgtbnf.fr/communique-le-conseil-scientifique-de-la-bnf/>) et difficultés dans le fonctionnement régulier du « dialogue social » (non transmission de documents en particulier sur la réorganisation du travail en service public, du bilan social corrigé, refus d'ajouts à l'ordre du jour des instances, présidence de la CCPC laissée vacante par le DG, etc.).

1. Plan de formation 2020

La CGT accorde une grande importance à la formation des personnels et se félicite de l'offre conséquente et de qualité proposée par la BnF. C'est un acquis pour les personnels que la CGT défend et entend maintenir. Il faut rappeler que le plan de formation n'est pas uniquement défini en fonction des besoins collectifs à l'échelle des services mais aussi par les besoins de formation exprimés individuellement par les agents lors de leur entretien professionnel.

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 Service de la formation (SDC) pour le travail réalisé. La conséquence est une présentation générale et plus succincte où fait défaut le catalogue complet des formations : intitulé des formations, sessions proposées, nombre de stagiaires envisagés, coûts. Le SDC n'est plus en mesure, au regard des délais écourtés, de présenter un plan plus exhaustif. Les représentants du personnel se prononcent donc sur un plan de formation partiel. La Présidente propose que le détail demandé soit fourni lors du comité technique de février au cours duquel est dressé le bilan du plan formation de l'année écoulée.

La note du directeur général (DG) : le plan de formation est précédé d'une note du DG présentant les grandes orientations 2020 de la formation, note qui traduit les enjeux en termes d'évolutions des métiers et de besoins des agents : accueil des publics, transition bibliographique, encadrement et management...

La CGT formule plusieurs remarques et demandes :

- **interrogation sur l'articulation entre l'ensemble des acteurs de la formation** : à titre d'exemple, la note du DG pointe la nécessité de mettre en place des formations dans la perspective de la réouverture de Richelieu. Or, ces formations n'apparaissent pas. Peut-être faudrait-il revoir la date d'envoi de la note : elle est transmise aux responsables formations et à la direction des départements en début d'été, soit après les entretiens annuels. Peut-être faudrait-il l'envoyer plus tôt, ou corriger le recueil des besoins fait à

partir des entretiens formations en prenant mieux en considération les orientations mentionnées dans cette note

- **concernant l'offre dans le domaine de l'encadrement et du management**, la CGT constate que ces formations ne sont pas suffisamment suivies à la hauteur des enjeux. Il est important d'analyser plusieurs paramètres : la pertinence des contenus, adaptés aux situations de travail vécues au sein de l'établissement et l'intérêt qu'ils peuvent susciter auprès des encadrants. En outre, la disponibilité des encadrants peut être questionnée au regard des charges de travail imposées
- **la CGT a proposé de réfléchir à une offre de formation pour l'application SIPIL**, outil de requête des données SI, complexe mais à fort potentiel, largement utilisé dans l'établissement pour superviser de nombreux processus bibliothéconomiques. En effet, cette application n'a jamais fait l'objet d'une offre de formation. Le directeur des services et réseaux s'est montré favorable à cette demande.

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

2. Création du Service du musée

Il s'agit du musée à Richelieu (ouverture fin 2021). Le Service est créé au sein du Département des expositions et des manifestations de la DDC. Effectif à la cible : quatre postes, un chef de service (A), un régisseur d'œuvre (B), un chargé de production des contenus (A), un régisseur technique (B).

Une bonne nouvelle côté DDC : la charge supplémentaire que représente la création du musée a été prise en compte avec la création de ce service.

En revanche, cette charge n'est pas encore prise en considération du côté de la DCO. Les tâches qu'incombe le travail pour le musée (sélection des œuvres, prélèvement, saisie dans la base des prêts, restauration) reposent, en grande partie sur des agents de la DCO et s'ajoutent à d'autres tâches liées notamment à la réouverture du site de Richelieu. Il importe donc que les effectifs soient maintenus voire augmentés afin de pouvoir faire face à ces tâches supplémentaires.

Afin de diminuer la charge de travail, il faudrait également revoir les méthodes de travail pour que les agents travaillant sur ce projet ne perdent pas de temps dans de multiples réunions, faute d'une meilleure coordination. Il faut aussi voir, dans le détail, la manière dont s'articule le travail entre les agents de la DDC, d'une part, et ceux de la DSC et de la DCO.

La direction indique que le maintien des effectifs a été demandé au ministère afin de pouvoir faire face à cette charge supplémentaire.

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

3. Réorganisation du travail en service public à Tolbiac (suite)

Il s'agit du travail posté le samedi. Le Directeur général présente quelques éléments chiffrés. Malheureusement, une fois encore, aucun document précis n'est transmis aux représentants du personnel qui doivent se contenter de chiffres partiels.

L'instauration de la règle des 10 samedis à accomplir à la DCO (ni plus, ni moins) a rendu le dispositif plus rigide (le don de samedi à un collègue est désormais interdit) et le recours d'agents A/B hors DCO sera par conséquent plus limité.

D'après le DG, les besoins de service public à la DCO et à la DPU concernant les catégories A/B seraient pourvus mais pour les catégories C, un déficit d'environ 300 samedis seraient toujours à combler. Les chiffres des volontaires DCO pour effectuer plus de samedis ne sont pas communiqués. Les « volontaires » des autres directions car l'administration semble ne plus parler d'obligation sont au nombre d'une quarantaine de A/B et une vingtaine de catégorie C (on notera encore les chiffres imprécis). Sur les modalités d'appel de ces « réservistes », aucune réponse n'est donnée.

Les besoins de renforts à la DPU n'ont pas été communiqués. Il s'agit d'un élément important car des informations circulent au sein des services expliquant que les renforts hors-DCO et les volontaires DCO pour effectuer plus de dix samedis auraient une forte probabilité de se retrouver à la DPU. Seul élément de réponse : les plages en pied-de-tour sont exclues du dispositif.

Pour les 250 éligibles de la DSR, le directeur des services et réseaux insiste sur les nécessités de service de certains agents les dispensant ainsi d'effectuer du service public à la DCO. Plus généralement, pour les agents pour lesquels le renfort en SP sera effectif, il apparaît que l'un des deux premiers souhaits d'affectation formulés serait retenu.

Sur la différence de traitement entre les titulaires et les contractuels, question que la CGT a déjà soulevée, la direction reste toujours confuse.

Les formations pour les agents DSR commenceront en janvier puis des doublons seront organisés en février.

En conclusion pour la CGT, la direction refuse de communiquer précisément sur ce sujet et cultive le flou et l'aléatoire.

4. Projet d'agenda social 2020

Un point demandé par la CGT avec la FSU et SUD qui permet de connaître le calendrier des instances de la bibliothèque (CT, CHSCT, CA, CCPC) et les points en discussion en 2020.

Pour le comité technique de juin 2020, on notera un point concernant les horaires d'ouverture de Richelieu et en novembre sur la politique indemnitaire (primes). Au programme du CHSCT : travaux du hall Est, projet des mesures de prévention anti-suicide, installation du wifi à Richelieu, etc.

La CGT a demandé l'ajout de plusieurs points : un bilan des écarts statut/fonction, une réflexion sur la rémunération des contractuels et un bilan de l'instruction ministérielle de 2015 concernant les emplois contractuels, le dispositif de fermeture annuelle et un point sur l'évolution des emplois de la filière métiers d'art.

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