



COMPTE RENDU CGT DU COMITE TECHNIQUE DU 9 JUILLET 2020

À l'ordre du jour de ce comité technique en visioconférence :

1. Rapport annuel 2019
2. Bilan de la réorganisation de la DdRH
3. Bilan du plan de formation 2019
4. Changement de nom de la DDC

Rapport annuel 2019

La diversité et la pluralité des activités qui caractérisent l'engagement de l'établissement et de ces personnels sont remarquables mais doivent être appréciées au regard des moyens et des ressources mis à disposition.

Les conditions dans lesquelles sont réalisées l'ensemble de ces activités sont marquées 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.

A la lecture du rapport 2019, on ne peut pas ignorer la dégradation de la situation générale actuelle et ne pas considérer que les temps à venir seront plus rudes et par conséquent que les budgets risquent de connaître une sévère réduction. Dans ce contexte, **la BnF ne devrait pas être épargnée**. Aussi nous attendons de la direction qu'elle puisse **maintenir un fonctionnement optimal concernant les activités essentielles relevant des missions fondamentales de la bibliothèque**.

Les formations et le développement de nouveaux services : dans un contexte où la bibliothèque cherche à développer ses publics, les nouveaux formats de rencontres mis en place par plusieurs départements sont riches d'enseignements, notamment l'action menée par le Département des arts du spectacle qui suscite des recherches sur ses collections.

Les expositions : on peut se réjouir du succès de l'exposition Tolkien. Il faut toutefois rappeler que c'est une exposition qui a coûté très cher, l'essentiel des œuvres provenant de Grande-Bretagne. Ne serait-il pas possible de proposer des expositions analogues à partir de nos collections ?

A souligner, la qualité des expositions/dossiers dans l'allée Julien Cain qui ont remporté un succès mérité : très pédagogiques, elles permettent de mettre en lumière des documents parfois plus modestes que ceux qui sont généralement présentés dans les expositions mais qui font aussi la richesse des collections de la BnF.

Refonte du site internet : il serait intéressant d'avoir une évaluation qualitative du site. La hausse de la fréquentation ne peut pas être le seul critère permettant d'évaluer la qualité du site, car on ne sait pas si les personnes qui consultent le site y trouvent ce qu'elles cherchent.

Sur la **mission conservation/restauration** des collections : on observe une tendance globale à la baisse des interventions de conservation et restauration. Ce n'est pas une surprise puisque depuis une dizaine d'année, les crédits subissent une baisse sévère et les effectifs se réduisent au fil des départs à la retraite.

Exemple récent du peu d'intérêt de l'administration pour cette mission : l'atelier de préparation des expositions constitué de 4 collègues sera à la rentrée réduit à 2 agents dont un chef d'atelier ! Deux collègues ont en effet réussi un concours de catégorie B et la BnF a « oublié » de demander leur affectation dans l'établissement. Résultat, 2 agents formés et spécialistes du montage d'expositions quittent la BnF et l'atelier sera dans l'incapacité de fonctionner correctement alors que la charge des expositions et du futur musée augmente. Beau gâchis ! La CGT demande encore et toujours le **renforcement des effectifs des Métiers d'art et l'augmentation des budgets pour cette mission.**

Bilan de la réorganisation de la DdRH

Depuis la réorganisation de la DdRH effective en décembre 2018 et malgré les nombreux recrutements, force est de constater que la DdRH connaît toujours des difficultés. Certains problèmes persistent, par exemple :

- sur la gestion collective : RIFSEEP, gestion des carrières (à l'image des promotions lors des dernières CAP de la filière bibliothèques)
- sur les dossiers individuels : multitude de rendez-vous sans résultat, lenteurs...

Le constat de la CGT :

Sur les effectifs : Il est évident que l'**effort considérable de l'établissement visant le renforcement des équipes** commence à se concrétiser. Le nombre total des postes passe au bout de 2 ans de 66 en mai 2018 à 78 en juin 2020. En comblant les 10 postes encore vacants, on arrive à 81 personnes physiques (+ 5 par rapport à la cible validée lors de la réorganisation de 2018). C'est beaucoup, d'autant que ces recrutements se sont faits par redéploiement.

12% des postes restent encore à pourvoir. Ces vacances concernent principalement 3 services dont le rôle stratégique empêche une amélioration du service rendu tant en termes qualitatifs qu'en terme de rythme : le directeur du Département du personnel et des carrières, 4 postes au Service de gestion administrative et de paie qui constitue le fer de lance de la DdRH, 3 postes au Service de la médecine de prévention.

On constate une **instabilité des effectifs** avec un fort « turn over » : on n'a parfois même pas le temps d'identifier un nouvel agent et sa fonction que déjà il quitte l'établissement.

La **situation du service de la médecine de prévention est critique** avec 1 seul médecin vacataire présent 1 jour par semaine. L'équipe des infirmières est également incomplète avec un départ en retraite prévu cet été.

Sur GTA : la vacance de poste de février 2019 à avril 2020 a engendré un lourd report de la charge de travail sur les services. Sur le **pôle retraites**, le poste n'est plus occupé depuis juin 2020.

Sur les recrutements : la CGT s'étonne du choix de la direction de recourir à un prestataire extérieur pour définir des procédures de recrutement alors que c'est le cœur de métier de la DdRH.

Sur le fonctionnement : pour la CGT, nous l'avons déjà indiqué lors de la présentation de la réorganisation en comité technique, les **difficultés sont liées à l'organigramme** qui segmente le suivi d'un dossier entre différents services qui ont manifestement du mal à dialoguer.

Par exemple, l'articulation entre définition d'un besoin exprimé par les départements, le recueil de ce besoin par les co-rh de chaque direction, l'accompagnement du service de recrutement et en fin de circuit l'établissement des contrats par le service de gestion administrative est génératrice de retards et de superposition d'erreurs amenant à des situations problématiques dont les solutions prennent un temps considérable à se résoudre malgré les efforts des équipes intervenantes. Une réflexion sur une **meilleure coordination est nécessaire**.

La pérennisation des équipes désormais en place, l'approfondissement de leur intégration fonctionnelle dans le nouvel organigramme et leur montée en compétence devraient dorénavant constituer la principale orientation du suivi de cette réorganisation.

Concernant la **mise en œuvre du Rifseep** qui reste encore incomplète, la CGT adresse depuis un certain temps des demandes de corrections. L'annonce de l'élaboration d'un programme de gestion automatisée du traitement de l'IFSE constitue une bonne initiative d'amélioration du travail des équipes et de leur efficacité. Nous nous interrogeons cependant sur le calendrier de mise en production annoncé mais aussi sur le danger d'une automatisation des anomalies.

Bilan du plan de formation 2019

Le bilan global est en baisse : 67% d'agents formés contre 76% en 2018. Toutes les catégories d'agents sont concernées et la part des agents de catégorie C formés reste la plus faible (60%). Pour l'administration, cette baisse s'explique par la situation sociale en 2019 avec les mouvements sociaux en particulier décembre 2019. La CGT s'interroge sur cette raison conjoncturelle et 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 750 000 euros est consommé à 89%. On constate que le **budget consacré aux formations de management est encore le poste le plus élevé**, représentant près d'1/4 des dépenses de la formation ce qui est énorme. Nous savons que ce coût important est dû au recours à des prestataires extérieurs qui proposent des formations très onéreuses.

Si nous comprenons l'utilité de ces formations qui comprennent notamment des formations sur l'entretien professionnel, sur les risques psycho-sociaux, sur la conduite de réunion etc, **la CGT alerte sur le recours massif à ces prestataires extérieurs onéreux**. Ne serait-il pas possible de trouver des formateurs en interne, ou venant du ministère par exemple, qui pourraient dispenser ces formations, notamment aux formations sur les entretiens professionnels, dont nous avons déjà souligné qu'elles ne sont pas nécessairement en adéquation avec la manière dont on conçoit les entretiens dans la fonction publique.

On remarque le **faible budget consacré aux formations en langues** alors qu'1/3 des lecteurs sont étrangers, chiffre qui monte à 40% à Richelieu. Les demandes en la matière ne sont peut-être pas très importantes, mais c'est aussi parce que **l'offre proposée est contraignante** : les cours sont à Tolbiac, ce qui n'est pas pratique pour les agents des autres sites, ils mobilisent souvent deux heures hebdomadaires par semaine, soit pratiquement une demi-journée pour les agents qui ne sont pas sur site. Dans ces conditions, peu d'agents peuvent suivre ces formations, faute de temps, et donc peu d'agents les demandent. Le développement de l'offre en ligne dans ce domaine ne permettrait-il pas de développer ces formations pour les agents ? Plus généralement, il serait souhaitable que l'offre de formation à distance soit développée.

Sur les **formations au concours**, la CGT s'interroge sur le faible taux de réussite et sur l'adéquation des formations proposées. Nous pointons également la difficulté des collègues lors des épreuves orales où la BnF est peu représentée dans les jurys composés en grande majorité par des personnels des bibliothèques universitaires, ce qui peut défavoriser les admissibles BnF.

La CGT est également intervenue sur la question de la mise en place de formation en interne lorsqu'une application est déployée. En l'occurrence, en avril 2019 a été déployé le catalogue des services informatiques, qui permet désormais à tous les agents de faire eux-mêmes leur demande de prestation informatique, sans que ceux-ci aient été particulièrement accompagnés. La CGT a fait part de son étonnement sur ce point.

Changement de nom de la DDC

Ce changement de nom (= Direction du développement culturel et du musée) est lié à l'ouverture du musée dans deux ans. La CGT alerte sur plusieurs difficultés :

Il faut rappeler que **le musée n'est pas une entité de la DDC, le musée sera celui de la BnF** : travaillent en effet pour le musée des agents de la DDC chargés de sa mise en œuvre réunis notamment dans le service des musée et dans le service de la médiation numérique. Mais travaillent également sur ce projet des agents de la DCO chargés de son contenu, dans la mesure où celui-ci provient des collections. Seront également sollicités pour le musée des agents de la DSR en vue de la restauration et de la présentation des œuvres.

Rajouter le terme « Musée » à la direction de la diffusion culturelle prête donc à confusion. Le musée est un projet fédérateur qui nécessite l'intervention d'agents de plusieurs directions, chacun apportant son expertise pour la réussite du projet, il n'y a pas lieu d'accoler le terme de musée à la DDC, ou alors il faudrait l'accoler aussi la DCO.

Concernant le fait que le terme « développement » soit substitué au terme « diffusion », pourquoi pas, mais ces deux termes sont flous et ne sont pas très éclairants quant au champ d'intervention de cette direction. Il n'est ainsi pas évident de deviner que le service des éditions se trouve dans cette direction.

En ajoutant le terme de musée et en justifiant de cette manière le changement de nom de cette direction, l'administration prend le risque de susciter des tensions inutiles entre les agents des différentes directions. C'est pourquoi, la CGT demande l'abandon du projet.