



COMPTE RENDU CGT DU COMITÉ TECHNIQUE DU 2 NOV. 2020

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

1. Primes : bilan du plan d'action indemnitaire 2019
 2. Cartographie actualisée des groupes de fonction RIFSEEP
 3. Nouvelles négociations concernant les primes
 4. Réduction des inégalités femmes/hommes
 5. Actualité d'IGDC (implantation et gestion dynamique des collections)
-
-

1. Primes : bilan du plan d'action indemnitaire 2019

Présentation statistique du bilan des revalorisations des primes réalisées en fin d'année 2019.

Depuis un an, la CGT relance la DdRH sur des erreurs de montants de revalorisation, d'application des règles, de groupes de fonctions, etc. La DdRH s'est engagée à effectuer ces correctifs pour la fin de l'année.

La CGT revient sur le « passif » de la mise en œuvre qui concerne les agents entrés dans le RIFSEEP dès 2017 et qui n'ont pas bénéficié des mêmes revalorisations. **Il s'agit des agents des corps du Ministère de la culture** (filière administrative, métiers d'art, technique, documentation). Cette différence de traitement n'a, à ce jour et malgré nos demandes auprès de la DdRH, pas trouvé de solutions. Après échanges, la direction propose d'instruire l'impact différencié de l'entrée dans le RIFSEEP.

2. Cartographie actualisée des groupes de fonction RIFSEEP

Suite à la notification des groupes en 2019 qui déterminent le montant des primes selon les fonctions exercées, 68 recours gracieux ont été traités par l'administration et 61 ont reçu une réponse favorable.

En 2020, la DdRH a effectué un resserrement des fonctions par groupe ainsi qu'une harmonisation.

Pour la CGT, malgré ces améliorations, des incohérences perdurent (exemple, un conservateur avec des fonctions de chargé de collection est classé dans le même groupe qu'un conservateur directeur de département). La cartographie met en évidence la question des écarts statut-fonction (ex., 5 magasiniers exercent des fonctions de BAS) qui sont toujours présents au sein de l'établissement alors que l'administration s'est engagée à les résoudre depuis 2013 (préconisation de la 1^{ère} délégation d'enquête CHSCT). La CGT demande que le travail correctif soit poursuivi.

La direction propose un temps d'échange technique sur le sujet avant toute présentation au comité technique.

3. Nouvelles négociations concernant les primes

Suite aux mobilisations des personnels et aux actions menées notamment par la CGT qui avaient permises des revalorisations en 2019, des clauses de rendez-vous étaient à nouveau prévues en 2020.

La CGT se félicite de cette nouvelle campagne de revalorisation des primes mais reste attachée à la rémunération principale (le salaire calculé en fonction d'un point d'indice), garant contrairement aux primes, de revalorisations régulières, transparentes et pérennes et comptabilisées dans le calcul de la retraite.

Le relèvement des minima de l'IFSE (élément principal du RIFSEEP)

Cette année, la remontée des minima de l'IFSE permet de poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 64% des bénéficiaires seront des femmes. C'est une satisfaction pour la CGT qui avait fait de cette revendication un de ses axes prioritaires.

Le relèvement des minima bénéficiera à toutes les filières : bibliothèque, administrative, technique, métiers d'art, documentation. Il harmonise les minima entre filières et en 2020, il est significatif pour les catégories B (95% des techniciens d'art et des bibas bénéficieront de la remontée aux nouveaux planchers de l'IFSE).

Ces mesures de revalorisation seront mises en paye en novembre pour les agents éligibles avec effet rétroactif au 1er janvier 2020.

Revalorisation des barèmes de l'IFSE attribués pour mobilité

La BnF s'inscrit dans le cadre ministériel qui a réévalué les montants pour mobilité en 2020.

Rappel des conditions :

- poste publié à la PEP (place de l'emploi public), Poppée, bnf.fr et [mouvement interne](#) (acquis de la CGT BnF)
 - période minimale de 3 ans sur le poste précédent
 - dans le cas d'une mobilité vers un poste de niveau supérieur, période minimale réduite à 2 ans.
-

Revalorisation pour acquisition de compétences sans changement de fonction

Pour les catégories C et B, la non modulation de la revalorisation pour acquisition de compétences (reconnaissance de l'ancienneté) est maintenue (tous les 4 ans sans changement de fonction). C'est un acquis des négociations de 2019 mais cette question sera à nouveau abordée courant 2021. **La CGT revendique un montant forfaitaire pour toutes les catégories afin d'éviter inégalité et arbitraire.**

La prime de fin d'année

La prime de fin d'année est reconduite dans les mêmes conditions que l'année dernière à savoir versée aux seuls agents titulaires et aux agents à temps incomplet (vacataires) en écartant encore une fois l'écrasante majorité des agents contractuels.

La revendication de la CGT est simple : l'attribution de la prime de fin d'année doit concerner tous les agents de notre établissement sans exclusion liée au statut et à la catégorie. L'administration doit

respecter ses engagements de 2019 et appliquer une mesure de rattrapage pour les agents contractuels au titre de l'année 2019.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

En 2020, le CIA restera versé en fin d'année sur une base forfaitaire et ne sera pas modulable à la « tête du client ». C'est un acquis des négociations de 2019.

Nouveauté 2020, **le CIA sera accessible aux agents contractuels** sur les mêmes principes que les agents titulaires mais sans avoir garanti les crédits nécessaires.

Les montants versés au titre du CIA ne sont pas encore connus. L'administration a réservé 209 000 euros de crédits auxquels s'ajouteront les reliquats de fin de gestion.

Le CIA est un point de désaccord entre l'administration et les organisations syndicales. La CGT revendique la prime de fin d'année pour l'ensemble des personnels plutôt qu'un CIA aléatoire et qui a vocation à être modulé sur décision du supérieur hiérarchique. Après discussions et malgré la demande de l'ensemble des organisations syndicales, la direction refuse d'attribuer la prime de fin d'année aux agents contractuels.

Vote global du document : 6 contre (4 CGT, 2 SUD), 3 absentions (CFDT)

4. Réduction des inégalités femmes/hommes

C'est une demande de longue date de la CGT BnF qui intervient régulièrement sur le sujet (voir [ici](#)).

L'administration entend traiter deux questions en priorité :

1. l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment d'encadrement
2. les inégalités salariales

100 000 euros/an pour seulement 20 agents ? Les choix de la direction sont plus que contestables. En effet, en ne s'adressant uniquement qu'aux chef.f.es de service, l'administration a fait le choix de traiter à la marge une question pourtant essentielle. De même, en positionnant un budget de 100 000 euros en 2020 pour seulement 20 agents, l'administration siphonne les crédits consacrés à cette question, ce qui fait dire à la DdRH « qu'il ne sera pas nécessairement possible d'étendre ce mécanisme » de réduction des inégalités à l'ensemble des personnels.

La CGT au contraire défend une toute autre approche qui consiste à traiter des inégalités touchant le plus grands nombre pour aller vers les cas particuliers. La CGT a donc demandé à l'administration d'inverser ses priorités, ce qu'elle a refusé.

La CGT a par ailleurs réclamé des données chiffrées genrées plus fines concernant les promotions des titulaires, les changements de groupe des contractuelles et la répartition des primes.

La CGT souligne enfin un déficit de dialogue social sur cette question. Contrairement au protocole signé entre le Ministère de la culture et les organisations syndicales en 2018 qui précise dans son axe 1 : « le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle », la BnF n'a jamais ouvert de véritable négociation sur le sujet et il a fallu la mobilisation des personnels pour que cette problématique soit prise en compte, notamment concernant les primes.

5. Actualité d'IGDC (implantation et gestion dynamique des collections)

L'appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour le **nouveau centre de conservation de la BnF** est clôturé en octobre 2020 avec 54 dépôts de candidature dont les communes de Bussy et Sablé.

Calendrier : dès novembre 2020, établissement d'une pré-sélection des candidatures les plus intéressantes et en décembre, visites des sites retenus. En janvier 2021, début des négociations et en février, choix du futur site. En 2022, maîtrise d'œuvre ; en 2024-2026, travaux ; en 2027, mise en service.

Budget prévisionnel : entre 70 et 90 millions d'euros. Le Ministère de la culture s'est engagé sur 30 millions d'euros.

La CGT a interpellé la direction sur le devenir des sites de Sablé et de Bussy et de leurs personnels, sur la composition des 100 emplois en ETP (équivalent temps plein) prévus à l'ouverture du nouveau site, ainsi que sur le devenir de la tour 2 à Tolbiac qui regroupe une part importante des archives de presse.

Selon la direction, la composition des 100 emplois dépendra des décisions prises concernant le devenir des sites de Bussy et de Sablé, et même de ce qui serait décidé concernant le stockage des collections.

En ce qui concerne le devenir de la T2, si le scénario du déménagement des collections de presse vers le futur site de conservation était retenu, il est envisagé à nouveau plusieurs options : faire remonter les collègues qui travaillent en locaux aveugles vers les bureaux de la T2, permettre un accroissement des collections dans les magasins libérés, développer de nouveaux usages ou encore les valoriser économiquement.

Le flou est donc toujours de mise autour de la question de l'IGDC, en particulier pour les sites de Sablé et Bussy qui ne semblent pas recueillir les faveurs de la direction malgré un discours rassurant de façade. Pour la direction, la priorité est donnée au dépouillement des offres ainsi qu'aux négociations autour du coût de l'opération avec les différentes collectivités.

Rejoignez la CGT BnF !

Nom et prénom :

Fonctions :

Site d'affectation et département :

>>> Téléchargez tous les documents nécessaires sur <http://www.cgtbnf.fr>

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