



Compte-rendu CGT du Comité technique du 18 décembre 2020

BNF, DES CHIFFRES QUI NE CESSENT D'INQUIÉTER

*Ces chiffres sont tirés du Bilan social 2109. Ce bilan est obligatoire dans les établissements de plus de 300 salariés et comporte des éléments chiffrés concernant les effectifs, les rémunérations, les conditions de travail, la santé des personnels... **Ce bilan social 2019 arrive avec un an de retard en raison de la crise sanitaire.** A souligner l'absence de certains indicateurs, en particulier concernant les agents contractuels et leurs carrières.*

Toujours du sous-effectif et de trop nombreux postes vacants :

Rappelons que les mobilisations des personnels de l'année 2019 ont, entre autres, permis de stopper les suppressions de postes en 2020 et 2021.

Néanmoins, **après avoir perdu plus de 300 postes en 10 ans (voir le détail : [ici](#))**, les effectifs sont sous tension. La direction a annoncé que la réouverture complète du site de Richelieu se fera sans créations nouvelles mais par redéploiement de 60 postes ponctionnés principalement à Tolbiac. Aussi, la pénurie des effectifs se poursuit, notamment pour la DCO et les catégories C (magasiniers et vacataires).

A noter, **le taux de vacances des postes est en hausse significative** (x par 5 en 3 ans) entraînant d'inévitables tensions sur les équipes car les postes vacants tardent à être remplacés.

Toujours de la précarité :

On constate une baisse des agents contractuels en CDI (-14 entre 2018 et 2019) au profit des recrutements en CDD de courtes durées (+24 entre 2018 et 2019). La direction fait le choix de la précarité, une application avancée de la réforme de la fonction publique (voir [ici](#)) qui va permettre le recours élargi aux contrats courts et par conséquent précaires.

Carrières en berne, procédure BnF toujours opaque :

Les taux de promotions des titulaires sont faibles, notamment pour la filière bibliothèques. Malgré des déclarations d'intention, la direction n'a pas agi auprès du Ministère de l'enseignement supérieur pour tenter d'améliorer la situation. **La procédure BnF est toujours opaque ce qui conduit à promouvoir toujours les mêmes agents.** Il est à craindre que cette opacité soit renforcée par la disparition des CAP.

Quant aux agents contractuels, la situation est encore pire, la direction refusant de communiquer toutes informations sur les changements de groupe.

La santé des agents se dégrade encore :

Le nombre de jours d'arrêts maladie est en hausse continue atteignant + 1821 jours entre 2018 et 2019.

Il faut également noter une augmentation inquiétante en 10 ans du nombre moyen de jour d'arrêt maladie par agent (+29,4%). Ces chiffres sont, d'une part, la conséquence du vieillissement des personnels (l'âge moyen est passé de 44 à 47 ans en 10 ans) et sont, d'autre part, révélateur de l'usure et de la dégradation des conditions de travail. Les conséquences sont plus importantes pour les catégories C avec, par exemple, des accidents de travail plus nombreux : 338 jours d'arrêt (contre 98 jours cumulés pour les catégories A et B).

De plus, en **l'absence de 2 médecins, tels que prévus dans l'effectif cible du service** de la médecine de prévention, les visites médicales réglementaires ne sont plus assurées.

La CGT demande la présentation d'un bilan sur le suivi des RPS (risques psycho-sociaux), par exemple le nombre d'agents et les services en situation de RPS. Il est problématique de ne pas disposer d'un bilan sur cette question alors que le service de médecine de prévention et le service social rendent chaque année un bilan de leur activité.

Travailler plus ?

Cette année encore, on constate un nombre accru d'heures écrêtées (heures effectuées au-delà du temps de travail réglementaire et non récupérées) : 70 478 h dont 29 548 à la DCO. **Soit l'équivalent de 45 agents à temps plein !**

Ces heures masquent le sous-effectif, sont à corréliser avec la hausse des arrêts maladies et l'épuisement professionnel (quand bien même y sont comptabilisées les heures supplémentaires). La direction s'en émeut chaque année mais aucune action tangible n'est proposée. Encore une déclaration d'intention !

PLAN DE FORMATION 2021

Compte tenu des incertitudes liées à la crise sanitaire, l'élaboration du plan de formation s'est avérée difficile à réaliser. Même si les entretiens de formation ont eu lieu, faute de visibilité sur l'année à venir, les besoins n'ont pas toujours été énoncés ou remontés. Le plan de formation présenté est donc sommaire et nécessitera des ajustements auxquels le Service de développement des compétences a l'habitude de procéder.

Nos remarques et nos demandes :

- **le budget de 750 000 euros est reconduit** ce dont se félicite la CGT. L'année 2021 risque à nouveau d'être une année particulière, notamment avec le développement des formations à distance. Dans le contexte sanitaire actuel, la CGT est favorable à ce type de propositions mais attire l'attention sur les difficultés d'organisation à la fois pour les agents mal équipés en matériel et pour les formateurs internes qui doivent revoir leur façon de faire
- **formations à l'accueil** : certaines devront anticiper la réouverture de Richelieu, or l'organisation de ces formations suppose de connaître comment sera organisé les services

aux lecteurs à Richelieu, en particulier la salle Ovale. Il devient urgent de communiquer à ce sujet, afin que les besoins puissent être définis et que les formations puissent être organisées avant la réouverture du site

- **les formations en administration-RH** dispensées en interne sont de qualité. La CGT insiste depuis de nombreuses années sur leur nécessité afin de suivre l'évolution de la réglementation (gestion des absences, mobilité, avancement, etc.)
- **formations aux concours** : seul le calendrier des concours est présenté, or tous ces concours ne donnent pas lieu à des formations en interne. Il serait nécessaire d'avoir des informations plus précises sur les préparations aux concours organisées par le ministère ou d'autres organismes, afin que les agents puissent en bénéficier. L'administration indique que les agents de la BnF peuvent avoir accès aux formations prodiguées par le ministère lorsque l'établissement ne les organise pas
- **formations Hygiène et sécurité** : la CGT demande la reprogrammation des formations « port de charges », notamment dans l'optique des déménagements à venir. L'administration affirme que ces formations reprendront quand les conditions sanitaires le permettront
- **formations en langues étrangère** : demande afin que le marché en cours de passation prévoit un volant de formations à distance répondant aux besoins de collègues ne travaillant pas à Tolbiac
- **formations management** : on constate depuis des années que ces formations sont les plus coûteuses du plan formation (130 000 euros), car réalisées par des prestataires externes majoritairement. La CGT propose de recruter des personnes compétentes qui pourraient faire ces formations en interne ce qui permettrait de diminuer le coût et de les adapter à la culture de l'établissement, et plus généralement au contexte de la fonction publique. L'administration indique que les prestataires assurant ces formations ont l'habitude d'intervenir dans des administrations.

Vote : 5 abstentions (4 CGT et 1 FSU), 3 pour (CFDT), 2 contre (SUD)

LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP A LA BNF

147 agents sont identifiés au titre du handicap et parmi eux 124 agents sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2019, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 5,61% (objectif légal à 6%). 13 nouvelles RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ont été déclarées en 2019. **Le travail de la CGT sur cette question a certainement été déterminant quant à ces reconnaissances.**

L'accompagnement de ces agents est réalisé par un ensemble d'acteurs au sein de la BnF, parfois mal connus et identifiés. La CGT demande un effort de communication vers les agents en situation de handicap afin de les informer sur leurs droits, les aides et services dont ils peuvent disposer. L'organisation d'un forum (comme il en existe sur les mutuelles, les colonies de vacances) pourrait être une idée...

RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES A LA BNF

Le précédent rapport date de 2015. Les indicateurs permettent de compléter ceux déjà présents dans le bilan social annuel. **Les données sont brutes, sans analyse ni pistes d'actions.**

La CGT souligne qu'elle intervient depuis de nombreuses années sur la question de l'égalité femmes-hommes. Chaque année, au moment de la présentation du bilan social, la CGT pointe les difficultés et réclame des actions concrètes afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Par exemple, la CGT interpelle l'administration sur la question des promotions pour garantir l'égalité de traitement.

Notre organisation demande de véritables négociations comme le prévoit le protocole signé entre le Ministère de la culture et les organisations syndicales en 2018 qui précise « le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ». La BnF a toujours refusé ces négociations.

Alors que les femmes représentent 56% des personnels de la bibliothèque, on constate des inégalités de traitement sur la question des promotions des titulaires, sur les rémunérations en particulier pour les agents contractuels et l'accès aux emplois d'encadrement supérieur.

La CGT demande des indicateurs plus complets et précis :

- le diagnostic porte sur l'année 2019 uniquement, il est nécessaire d'avoir des données sur au moins 3 ans en particulier pour les promotions des titulaires
- les données sur les agents contractuels sont sommaires et ne permettent pas une analyse correcte : aucune donnée sur le recrutement, les groupes d'emploi et l'évolution de carrière, pas de différence entre les agents contractuels à temps complet et les agents à temps incomplet (vacataires)
- le mode de calcul des rémunérations ne prenant pas en compte l'ancienneté interroge, car susceptible de masquer les inégalités
- il manque des tableaux par métiers (filiale bibliothèque, filiale administrative, etc.).