



COMPTE-RENDU CGT DU COMITE TECHNIQUE DU 3 MARS 2021

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

- Mise en place de la rupture conventionnelle à la BnF
- Informations sur le nouveau centre de conservation
- Réorganisation du département Son, vidéo, multimédia
- Datalab, nouveau service aux chercheurs en salle X

1. Mise en place de la rupture conventionnelle à la BnF

L'article 72 de la Loi sur la modernisation de la Fonction publique élargit la rupture conventionnelle aux fonctionnaires. Cette dernière peut résulter d'une demande de l'agent ou de l'administration.

D'apparence inoffensive et équilibrée, donnant même l'illusion d'une liberté accordée aux agents puisque librement consentie, elle peut constituer au contraire une arme à disposition de l'administration pour fragiliser les agents puis les pousser vers la sortie.

La direction de la BnF a décidé une application restrictive du dispositif. En effet, que la demande vienne de l'administration ou de l'agent, le dispositif s'appuie sur des critères relevant principalement des intérêts de l'administration : coût pour l'établissement, nécessité de service ou la très équivoque « situation inextricable ». De plus, pour chaque rupture conventionnelle le poste concerné sera gelé jusqu'à compensation de l'indemnité versée.

Certes en dernier lieu, l'agent est libre de refuser ou d'abandonner la procédure mais la CGT considère que partant du principe que la relation entre l'administration et l'agent n'est pas un rapport d'égalité (ce que l'action syndicale a pour vocation à contrebalancer), il serait tout à fait concevable d'imaginer que la rupture puisse résulter de pressions exercées sur l'agent, d'une mise à l'écart, d'une situation de souffrance au travail et finalement pour reprendre la formulation de l'administration, d'une "situation inextricable". C'est ainsi d'ailleurs qu'elle est fréquemment utilisée dans le secteur privé.

Pour la CGT, ce dispositif ne doit pas être un moyen supplémentaire de se défaire d'un agent et nous constatons que les situations dites « inextricables » pourraient être réglées par des procédures réglementaires. Dans certains cas particuliers, cette modalité peut permettre d'envisager une reconversion professionnelle, notamment pour sortir d'une situation de précarité.

Enfin, la CGT considère que si la situation économique et budgétaire dictait une accélération des suppressions de postes, nul doute que la rupture conventionnelle pourrait être utilisée à cet effet. La Direction se veut rassurante à ce sujet mais l'arme existe, elle est définitivement posée sur la table.

La CGT reste opposée à la rupture conventionnelle comme pouvant potentiellement s'apparenter à un licenciement déguisé. Elle constitue une remise en cause du statut des fonctionnaires... avec "l'accord de l'agent" ! La CGT est également opposée au gel des postes suite à une rupture conventionnelle.

Vote : 10 contre (4 CGT-3 CFTD-1 FSU-2 SUD)

2. Informations sur le nouveau centre de conservation

Dernière info au 3 mars : une liste restreinte des sites retenus pour le futur centre de conservation est en cours de finalisation et des visites de la Direction générale sont programmées à Sablé et Bussy.

La Direction présente un cadre de discussions avec les représentants du personnel. Il s'agit de consulter les instances compétentes (CHSCT et Comité technique) à chaque étape du projet : travaux, organisation, fonctionnement, etc. **La Direction dévoile également le dispositif d'accompagnement des agents concernés par ce projet** (selon le site retenu, les personnels de Sablé-sur-Sarthe et/ou de Bussy-Saint-Georges).

Le dispositif d'accompagnement des personnels présenté est d'ampleur et sera porté par les équipes de la DdRH. **Un arrêté de restructuration définira pour une durée de 3 ans les dispositifs et modalités d'accompagnement des agents** : priorité de mobilités, congés de conversion professionnelle, mesures salariales (prime de restructuration de service), etc.

La CGT, au regard des difficultés de fonctionnement actuel de la DdRH, doute des capacités de celle-ci à mener efficacement cet épineux chantier.

Plus généralement et quelque soit la décision de la direction, ce sont encore une fois les personnels qui subissent les politiques chaotiques de l'administration : décentralisation dans les années 80, rationalisation immobilière dans les années 2010-2020. La CGT dénonce l'abandon des sites techniques de la BnF et les conséquences pour les personnels de Sablé et Bussy.

Vote sur le dispositif d'accompagnement RH : 4 abstentions (3 CFDT-1 FSU), CGT et SUD n'ont pas pris part au vote.

Pour la CGT, il n'est pas possible de prendre part au vote sur un dispositif d'accompagnement RH (ressources humaines) susceptible de conduire à des restructurations d'emplois, voire des destructions.

3. Réorganisation du département Son, vidéo, multimédia

A la demande de la CGT, le point a été présenté pour avis aux représentants du personnel. En effet, pour la CGT, il s'agit d'une réorganisation du département qui ne dit pas son nom.

Rappel du contexte

En 2018, le comité technique s'était prononcé sur les évolutions du département induites par la convergence SI/SA (voir *ici* et *ici*). Les changements proposés étaient alors limités à 2 services. A l'époque, il n'avait pas été question de supprimer les sections ou de réviser l'organigramme. **Or, depuis deux ans, la direction du département modifie, sous couvert « d'ajustements », l'organisation des services.**

La réorganisation

En réalité, ces « ajustements » tranche par tranche, masquent des évolutions **d'envergure** : modifications de l'organigramme concernant tous les services, suppressions d'unités organisationnelles avec leurs responsabilités hiérarchiques, créations de nouvelles fonctions, etc.

Devant ces évolutions majeures, la CGT a demandé que les procédures en matière de réorganisation soient respectées car elles garantissent les droits des agents. Cela signifie une

information transparente et sincère aux personnels et une présentation en comité technique avec note détaillée, organigramme cible et fiches de postes.

Malgré l'insistance de l'ensemble des représentants du personnel pour reporter ce point faute des documents nécessaires (aucune fiche de postes transmise, information vague sur le mouvement sectoriel), l'administration a refusé prétextant un temps d'instruction et d'échange suffisants.

Le « dialogue » a donc été très limité, l'administration minimisant la réorganisation et ses conséquences. On peut également s'interroger sur ce blocage réglementaire qui sous-tend des tiraillements entre la volonté de la direction du département d'aller vite et loin et la direction générale et la DdRH peu disposées à des bouleversements trop importants.

La réorganisation va donc se mettre en place avec un prochain mouvement sectoriel afin de pourvoir 3 postes d'adjoints de chef de service, 4 postes de chefs d'équipe magasinage, 3 postes de chef d'équipe catalogage (seuls les agents du département pourront postuler). Dans les faits, le périmètre de nombreux postes et fiches de postes sera modifié dans la plus grande opacité.

Pour la CGT, cette nouvelle organisation du département pose de réelles difficultés en termes de procédures, de mode de management et surtout de respect des personnels.

Vote : 7 contre (4 CGT-1 FSU-2 SUD), la CFDT n'a pas pris part au vote.

4. Datalab, nouveau service aux chercheurs en salle X

Datalab est un nouveau service de la BnF destiné aux chercheurs travaillant sur les collections numériques. Il permettra notamment d'utiliser les outils permettant la fouille de données (datamining) à des fins de recherche.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre des Humanités numériques et favorise un renouvellement des relations entre chercheurs et professionnels des bibliothèques. De par son aspect collaboratif, il peut contribuer à enrichir les compétences des agents intervenant sur ce projet.

Du point de vue des moyens humains, le dispositif s'appuie sur des postes fléchés datalab (2 uniquement) et plus largement sur le savoir-faire des agents de l'ORB.

La CGT souligne que la réussite de ce nouveau service repose aussi sur des moyens qui vont au-delà de ce département car il a aussi pour conséquence de produire une charge de travail supplémentaire sur les agents de la DCO et de la DSR. En effet, la manipulation en masse des données numériques imposera des activités prises en charge par ces derniers : numérisation/océrisation des corpus, corrections dans le catalogue, accompagnement scientifique des chercheurs, communication autour des projets de recherche...

De plus, nous considérons que les moyens nécessaires seront variables en fonction de la nature des projets de recherche (ce sont ces derniers qui dicteront les besoins). Ce paramètre peut être source de difficultés pour l'ORB et ses personnels.

Enfin, la question des moyens doit aussi être considérée à l'aune du contexte propre à l'ORB : automne 2021, déménagement des collections de la salle Ovale et juin 2022 ouverture de la salle. L'ORB risque donc de devoir fonctionner avec des effectifs réduits pour le service public.

► **POUR LA BnF ET SES PERSONNELS, RENFORCEZ LA CGT, SYNDIQUEZ-VOUS !**