FORMATION SPÉCIALISÉE
CONDITIONS DE TRAVAIL DU 04/05/23

La formation spécialisée Conditions de travail est la nouvelle dénomination du CHSCT.

Dans ce compte-rendu :

1. Plan d'actions en faveur des magasiniers
2. Bilan 2022 du programme annuel de prévention des risques professionnels
3. Programme annuel 2023 de prévention des risques professionnels
4. Dispositif à mettre en œuvre en cas d'évènement grave

---

1. Plan d'actions en faveur des magasiniers

Ce plan d'actions est le résultat d'un long travail dans lequel la CGT s'est largement investie. De nombreuses actions proposées sont issues des 3 délégations d'enquêtes du CHSCT suite à deux suicides et une tentative de suicide sur le lieu de travail (2011, 2015, 2020) et du Groupe de travail sur les locaux aveugles (2018).

A court terme, les actions en faveur des agents sont nombreuses et variées, sur le long terme, elles devraient également aboutir à la création de bureaux pour les magasiniers à la lumière du jour dans plusieurs espaces laissés vacants avec le départ des collections (presse) à Amiens.

RENFORCER LES EFFECTIFS DE MAGASINIERS

- Passer de 388 agents de catégorie C à la DCO à au moins 417 ETP fin 2023
- Mettre en œuvre un **recrutement sans concours de magasiniers** en 2023 : + 20 magasiniers
- **Embauche de 30 CDD** (vacataires de service public et pour les chantiers Amiens) : réalisée partiellement
- **Passage de 115 vacataires à temps partiel sur des postes vacants à temps plein** sur 5 ans (de juin 2022 à juin 2027).

–> <u>Commentaire de la CGT</u> : la BnF a subi pendant 10 ans plus de 300 suppressions de postes. Avant cette vague de destruction d'emplois, les magasiniers à la DCO représentaient 505 agents, ils étaient 388 fin 2021 et seront 417 fin 2023 après les renforts annoncés, c'est encore trop peu.
A retenir : ces améliorations sont le fruit des mobilisations des personnels et de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD. **La CGT réclame l'appel de la liste complémentaire du prochain recrutement sans concours de magasiniers soit 20 postes supplémentaires.**

OFFRIR UNE OFFRE DE FORMATION

- Mettre en place un **socle commun de formation à tous les magasiniers** (titulaires ou contractuels à temps complet) au moment de leur prise de poste couvrant le volet service public et tâches internes
- Mettre en place un **parcours de formation continue** de manière à favoriser les montées en compétence et les mobilités.

–> Commentaire de la CGT : reconnaître le fait qu'être **magasinier est un vrai métier** est une bonne chose. Avoir une formation initiale et des formations en continue comme le réclamait la CGT contribueà cette reconnaissance.

FAVORISER LA MOBILITÉ

- Identifier les **opportunités de mobilités internes à la BnF** et **externes** (en bibliothèques universitaires, en municipal, etc.) et en assurer la visibilité
- Poursuivre les **« entretiens carrière »** avec la conseillère mobilité pour tous les **magasiniers de plus de 50 ans** dans le cadre du chantier de prévention de l'inaptitude
- Conduite *a minima* de **deux réunions physiques d'information** par an sur les perspectives de mobilité, les opportunités de formation, les campagnes de promotion.

DIVERSIFIER LES TÂCHES

- Répertorier et valoriser les tâches liées à la conservation des collections avec la création d'une base ressources dédiée aux tâches internes sous la forme d'un « ***conservatoire des méthodes et savoir-faire du travail interne***»

- Permettre aux agents volontaires de participer à des chantiers hors de leur département

–> Commentaire de la CGT : il est positif de vouloir diversifier les tâches liées à la conservation mais **il faut pour cela que les agents est du temps dédié** et pas seulement quelques heures éparpillées dans la semaine du fait d'un service public toujours prioritaire et d'effectifs trop restreints. **Il faut également enrichir réellement les tâches**.

FAIRE EVOLUER LES MISSIONS À MOYEN TERME

- Engager une **réflexion prospective sur l'évolution du métier de magasinier** (Dépôt légal numérique, ouverture du centre de conservation à Amiens, développement du télétravail, etc.) et assurer l'adaptation des compétences.

AMELIORER LA QUALITE DU MATERIEL MIS A DISPOSITION EN ASSOCIANT SYSTEMATIQUEMENT LES UTILISATEURS

Constitution de **plusieurs « groupes experts » sur des thématiques prioritaires :**

- projet de nouvelle station TAD
- groupe testeurs de matériels
- groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Créer un **groupe utilisateurs PSP** pour partager les bonnes pratiques et faire évoluer l'outil de planification (déjà mis en place). Créer un **groupe utilisateurs GTA mode d'emploi et bonnes pratiques.**

AMELIORER LA QUALITE DES LOCAUX DE TRAVAIL ET DE REPOS

- Réallouer des locaux en lumière naturelle pour les tâches internes en identifiant les espaces qui se libèrent
- Améliorer les conditions de travail dans les 6 ABSavec l'expérimentation d'un prototype puis sa généralisation aux 5 autres ABS
- Créer et aménager de nouveaux espaces de détente.

Vote sur le plan d'actions : 5 voix CGT Pour ; 3 voix CFDT Pour ; 2 voix SUD Contre.

---

2. Bilan 2022 du programme annuel de prévention des risques professionnels

Depuis plusieurs années la CGT bataille pour que le programme de prévention des risques professionnels soit réellement mis en œuvre à la BnF. Cette année, le bilan des actions fourni est plus complet, même si certaines réalisations sont parfois modestes, il faut reconnaître un saut quantitatif et qualitatif.

A retenir :

- Repérage des risques physiques en cours de réalisation
- Plan d'amélioration des conditions de travail des magasiniers (à voir dans ce compte-rendu)
- Prise en compte des risques liés à la manutention a débuté
- Prise en compte des risques psycho-sociaux (souffrance et mal-être au travail) en cours de réalisation
- Suivi du chantier de Richelieu (terminé)
- Mise en place d'une procédure d'évaluation des risques liés aux réorganisations de service pour en limiter l'impact sur les agents
- Prévention des violences au travail (procédure « Stop harcèlement », révision de la procédure « Incidents lecteurs »).
- Prévention de l'inaptitude à un poste de travail
- Surveillance et prévention du risque chimique
- Dispositif contre les chutes dans le jardin du site François Mitterrand (7 milions budgétés sur 3 ans)…

La CGT est notamment intervenue sur le bilan négatif concernant le chantier de Richelieu :

Plusieurs départements ont emménagé dans des locaux à peine terminés, mal équipés, sans chauffage pour certains (15^{e} C !). Les personnels ont dû supporter le bruit des travaux, le ravalement des façades, des fenêtres bâchés pendant des mois, l'empoussièrement, etc. Chaque intervention pour améliorer la situation a été très longue, souvent inopérante et les agents n'ont été que peu soutenus par l'administration contrairement à ses engagements.

---

3. Programme annuel 2023 de prévention des risques professionnels

Le plan 2023 poursuit le travail entrepris en 2022. La CGT est intervenue sur plusieurs points.

1. Ça coince concernant la prise en compte des risques psycho-sociaux (souffrance et mal-être au travail)

Le questionnaire en ligne envoyé à tous les agents reprend seulement une partie des points abordés dans les précédents questionnaires du même type réalisés en 2004, 2007 et 2011. Les parties santé au travail, carrière, rémunération, mobilité **ont été supprimées**. Les parties concernant les rapports avec le public et le contenu du travail **ont été réduites**. La question sur le sentiment d'être écouté par sa hiérarchie **a également été supprimée**. En 2011, 70% des personnels avait le sentiment de ne pas être écouté. Chiffre très préoccupant, le standard dans ce type d'enquête étant de 42% à l'époque.

La CGT a dénoncé le refus de la direction d'associer les organisations syndicales à ce questionnaire comme la direction avait déjà refusé de les consulter sur le contenu du cahier des

charges et le choix du prestataire retenu pour l'audit sur les conditions de travail des magasiniers. Ce cabinet n'étant même pas homologué par le Ministère du travail.

2. La CGT a complété certains points

- Chantier à réaliser dans le hall d'accueil de Richelieu (acoustique, ergonomie…)
- Formation incendie : une formation moins théorique et sur zone pour la partie évacuation
- Manutention de charges dans les services conservation de la DCO. Si à Richelieu, à l'initiative de la CGT, l'utilisation de caisses volumineuses a été remplacée par des chariots avec des rayonnages pour le transport des collections, par contre rien n'a été fait sur le site François Mitterrand concernant le port de caisses
- Vigilance sur l'accompagnement des sites de Sablé et Bussy en amont des fermetures.

Vote sur le programme : 5 voix CGT Pour ; 3 voix CFDT Pour ; 2 voix SUD Abstention.

---

4. Dispositif à mettre en œuvre en cas d'évènement grave

Ce dispositif correspond à l'ensemble des interventions faisant suite à un événement traumatisant (accident grave, décès de tout nature, notamment un suicide) afin d'assurer l'accompagnement des équipes et des personnels.

L'objectif est de disposer d'une équipe interne et formée ainsi que des procédures formalisées et des moyens logistiques adaptés en cas de survenance d'un événement pouvant entrainer un traumatisme chez les agents. Il s'agit d'intervenir avec la mise en place d'un soutien psychologique, d'une information et d'une communication adaptée et d'un suivi dans la durée afin d'accompagner les agents.

La CGT rappelle que lors du dernier suicide intervenu sur le site François Mitterrand, la direction avait ré-ouvert les salles de lecture du DEP dès le lendemain du drame malgré le traumatisme engendré par l'événement. Cela ne doit pas se reproduire. Une attention doit aussi être portée à la famille de la victime, en particulier son information et demande d'appui sur le long terme. La direction est en accord avec les organisations syndicales sur ces points.

Vote du dispositif : 5 voix CGT Pour ; 3 voix CFDT Pour ; 2 voix SUD Abstention.