



Compte-rendu CGT du Comité social d'administration (CSA) du 4 décembre 2023

En début de séance, la CGT a interpellé la direction au sujet du stocks d'ouvrages du dépôt légal (près de 50000 livres) dont il est prévu l'envoi en magasins sans catalogage complet. Nous avons également fait état du malaise au sein du service de la Bibliographie française livres en charge de cette mission où les alertes risques psycho-sociaux (RPS) se multiplient.

Agenda social 2024

La CGT a demandé et obtenu l'ajout d'un CSA exceptionnel sur le fonctionnement de la bibliothèque pendant les JO 2024 le plus en amont possible (janvier de préférence).

Nous avons également fait ajouter les points suivants : les bilans des LDG promotion et mobilité, un point d'étape à mi-parcours du COP (contrat d'objectifs et de performance signé avec le ministère pour 4 ans), le bilan du dernier recrutement interne de magasiniers, un bilan de la réforme du service public à N+2, un point sur le plan éco-responsable, un bilan plus complet des écarts statut-fonction, la dématérialisation des registres santé et sécurité au travail.

Plan de formation 2024

Le budget est reconduit à 750 000 euros. A noter l'augmentation des crédits pour les projets individuels de formation (+10 000 euros) prenant en compte les besoins des collègues de Bussy et Sablé.

Un parcours formation spécifique aux nouveaux **magasiniers** est mis en place à la demande de la CGT dans le cadre du plan d'action pour ces agents. Nous avons aussi obtenu que le cursus de formation pour les nouveaux arrivants soit augmenté du stage « sensibilisation à la conservation » des collections et que la formation « gestes et postures » soit réalisée in situ dans les services pour une meilleure efficacité.

La CGT a réclamé que les demandes de **congé de formation professionnelle** soient largement acceptées et que les refus pour nécessité de service restent exceptionnels alors que selon l'administration la formation des personnels est une priorité de l'établissement.

Deux points d'attention pour la CGT :

- les agents qui ne se forment pas ou peu malgré l'offre importante. C'est le cas des agents sur-postés en service public comme les magasiniers, ceux avec des contraintes fortes mais aussi ceux en surcharge de travail. L'encadrement doit veiller à aborder ce sujet lors de l'entretien de formation dans le cadre de l'entretien professionnel annuel
- de nombreux prestataires externes interviennent et ne sont pas toujours au fait des règles et procédures de la fonction publique alors que ces formations sont coûteuses. La CGT intervient régulièrement pour pointer ces difficultés. Les ateliers RH organisés en interne sont une bonne formule que l'administration devrait étendre à d'autres domaines.

Label diversité et luttes contre les discriminations

Objectif du label : valoriser et distinguer l'engagement dans la prévention des discriminations et le respect de l'égalité des chances.

Pour la CGT, sans volonté politique et moyens substantiels, la prévention des discriminations et les politiques de diversité restent au niveau des bonnes intentions.

Sur les actions en faveur de la diversité : elles existent pour la diversification des publics en direction des publics du champ social mais sont encore trop peu développées par manque de moyens. En interne, la diversité des recrutements pourrait être renforcée par l'utilisation plus régulière des recrutements internes sans concours pour les catégories C.

Sur la discrimination : différentes actions ont été mises en place mais la procédure Stop harcèlement reste peu utilisée, sans que les raisons soient identifiées. Pour la CGT, la procédure s'avère peu satisfaisante et la question de la neutralité de l'administration interroge. Dans les dossiers suivis par notre organisation, les agents ont été déboutés et sont sortis désemparés de cette procédure.

Sur l'égalité femmes-hommes : revendication et travail de longue haleine de la CGT qui portent ses fruits. Des actions concrètes ont pu résorber des différences salariales, le travail doit être poursuivi concernant les évolutions de carrières (promotions pour les titulaires et changement de groupe pour les contractuels) et l'accès des femmes à l'encadrement supérieur.

Emploi des personnes en situation de handicap

147 collègues bénéficient de l'obligation d'emploi dont 96 femmes et 51 hommes. 108 sont titulaires, 32 contractuels, 7 contractuels à temps incomplet. 61 agents sont de catégorie C, 47 de catégorie B, 39 de catégorie A.

L'établissement mène différentes actions pour accompagner ces collègues. Toutefois, la CGT souligne des difficultés persistantes. L'accompagnement au sein des services est très variable, voire inexistant. L'arrivée d'un agent en situation de handicap n'est pas suffisamment préparée, les encadrants ne sont pas formés et sont souvent démunis pour réussir l'intégration au sein d'équipes qui n'ont pas toujours le temps ni les moyens de soutenir ces collègues. Pour pallier ces difficultés, la CGT demande une formation des encadrants et un suivi de l'accompagnement au plus près des équipes.

Bilan 2022 de la politique du logement en faveur des agents

La BnF possède 191 logements. En 2022, 19 nouveaux logements sont entrés dans le parc et 9 se sont libérés. 27 agents ont pu être relogés.

202 agents sont en attente de logement (180 en 2021). 82 nouvelles demandes ont été déposées en 2022 (58 en 2021, 61 en 2020). On remarque une augmentation régulière et importante des demandes depuis une dizaine d'années (100 demandes en 2013 contre 202 actuellement). Certaines demandes sont enregistrées depuis 2011.

Le budget annuel s'élève à 550 000 euros. **La CGT a demandé la hausse du budget**, stable depuis de nombreuses années malgré l'augmentation des demandes des personnels. En réponse, la direction autorisera une certaine souplesse budgétaire si nécessaire.