



Compte-rendu CGT du Comité social d'administration (CSA) du 10 octobre 2024

A l'ordre du jour de ce CSA (Comité social d'administration) :

1. Métiers d'art : état des lieux et perspectives
2. Primes
3. Instauration d'un congé de santé hormonale
4. Télétravail
5. Bussy et Sablé : une longue et incertaine attente
6. Bilan de formation 2023

Métiers d'art : état des lieux et perspectives

La CGT, avec les personnels, se mobilise depuis plus d'un an pour la survie de la filière métiers d'art dans notre établissement (**elle a perdu 37% de ses effectifs depuis 2010**) et alors qu'un cycle d'ouvertures de concours est organisé au Ministère de la culture.

Sous la pression, l'administration s'est enfin engagée à réaliser une GPEEC, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et **une feuille de route métiers d'art 2025-2029** comprenant 3 volets : établir les missions et priorités de la filière, définir les besoins en effectifs, améliorer l'organisation matérielle des ateliers et services.

Dans le cadre de l'élaboration de la feuille de route, des groupes de travail avec les personnels se tiendront ainsi que des réunions techniques avec les représentants du personnel avant une présentation formelle au cours du 1^{er} semestre 2025.

Dès maintenant, la CGT a réclamé à l'administration l'ouverture de postes au concours plus nombreux en s'inscrivant de façon volontariste dans le plan triennal de renforcement de la filière organisé par le Ministère de la culture **et le versement de la prime d'ancienneté** .

> **Notre déclaration résumant l'état de la situation et les revendications des personnels [ici](#)**

Primes

Point demandé par la CGT car l'instance ne sait pas préoccupée du sujet dans sa globalité depuis plusieurs années.

Prime de fin d'année :

Cette prime BnF n'a pas été revalorisée depuis 2015 (400 euros pour les C, 325 pour le B, 145 pour les A) malgré une inflation de 20% sur la même période. **Cette prime est intégrée dans le CIA auquel elle s'ajoute et est versée en décembre.**

Après avoir obtenue son élargissement à l'ensemble des agents contractuels (grâce aux grèves de 2022), la CGT réclame sa pérennisation et sa revalorisation (600 euros pour les C, 450 pour les B, 250 pour les A). Le coût de cette revalorisation représente peu de chose (moins de 300.000€) par rapport à la masse salariale globale de la BnF (164 millions€).

Prime d'ancienneté pour les titulaires

Acquise depuis 2021 dans les services et établissements du Ministère de la culture, cette prime n'est toujours versée à la BnF aux agents titulaires avec 10 ans d'ancienneté et constitue un manque à gagner entre 500 et 1500 euros/an ([ici](#)). Faute de crédits suffisants, l'administration répète qu'elle ne peut la verser et affirme porter la demande au Ministère. Pour sortir de ce statu quo, la CGT réclame des propositions concrètes de la part de l'administration.

CIA = complément indemnitaire annuel

Prime versée à l'ensemble des agents en fin d'année. Lors de sa mise en place en 2019, la CGT a gagné son extension aux contractuels et sa forfaitisation pour les catégories C et B, c'est à dire la non modulation en fonction de l'avis de l'encadrement. Pour les catégories A, elle reste modulable et son fonctionnement est totalement opaque et arbitraire. La CGT réclame la forfaitisation comme pour les autres catégories.

Instauration d'un congé de santé hormonale

Point mis à l'ordre du jour à la demande de la CGT et SUD afin de remettre la pétition sur l'instauration d'un congé de santé hormonale, signée par plus de 850 collègues.

L'administration continue de se dire dans l'impossibilité de mettre en place un dispositif d'augmentation des 6 jours de "maladie sans justificatif" sans l'aval de sa tutelle. Pourtant les exemples abondent, au Ministère du travail, des collectivités locales (Strasbourg, Lyon, Nantes) et même au Ministère de la culture où des institutions se sont déclarées favorables au projet comme les Gobelins et les Beaux-Arts !

Les engagements de l'administration :

- l'installation prochaine de nombreuses armoires à pharmacie équipées de protections périodiques
- la mise en place de formations dédiées à la santé hormonale
- une réflexion sur la « question de la gestion de la douleur au travail »
- faire remonter cette revendication forte de 850 signatures au Ministère.

Une motion demandant à l'administration de la BnF de s'engager sur l'augmentation des journées dites de « maladie sans justificatif » pour toutes les personnes concernées tout au long de leur carrière, a été votée par la CGT et SUD. La CFDT s'est abstenue.

Bilan télétravail 2023

Au 31 décembre 2023, on compte 1013 télétravailleurs soit 44% des effectifs dont 64% de femmes et 36% d'hommes. C'est à la DSR que l'on télétravaille le plus, 37% puis la DCO (28%), la DAP (17%) et les autres directions et délégations (17%). Les catégories A sont 58% à télétravailler, les B à 32% et les C à 10%.

Des inégalités d'accès :

Depuis l'introduction du télétravail en 2019, la CGT s'inquiète des inégalités d'accès pour les catégories C. Il est dommage que les données ne soient pas plus détaillées sur l'accès des catégories C (sur 1013 télétravailleurs, seuls 103 sont C dont 28 à la DCO mais quels départements ?).

Pour les catégories C et en particulier les magasiniers, l'administration doit développer des activités télétravaillables (par exemple corrections de données dans le catalogue) d'autant plus lorsque les agents rencontrent des problèmes de santé, on pense aux troubles musculo-squelettiques. Dans le cadre d'aménagement de poste, le télétravail est une ressource à ne pas négliger et trop peu considérée alors que la population est vieillissante.

La CGT constate que les agents peuvent bénéficier avec le télétravail d'une amélioration des conditions de leurs activités professionnelles sans toutefois perdre à l'esprit ses effets pervers : l'imbrication entre l'espace/temps domestique et l'espace/temps professionnel et la sur-représentation des femmes en télétravail qui peut renforcer une répartition des tâches (travail domestique, gestion des enfants) en défaveur de celles-ci. Enfin le télétravail peut entraîner de nouveaux risques (violence conjugale renforcée, inégalités de carrière, etc.).

Entre directions, les inégalités s'accroissent. Alors que la DCO déploie une application stricte, certains services d'autres directions sont plus pragmatiques en appliquant les règles avec une plus grande souplesse, par exemple une utilisation détournée du télétravail pour justifier d'absences ou d'empêchements, notamment pour esquiver la journée de carence. Ainsi un jour de télétravail peut se substituer à une absence pour maladie (certains médecins peuvent même, dans de plus rares cas, préconiser une période de télétravail pour ne pas établir un arrêt maladie). Force est de constater que ces pratiques détournées accentuent encore davantage les inégalités entre télétravailleurs et les autres agents.

La CGT consciente que le télétravail n'est pas généralisable demande qu'un système de compensations horaires soit déployé pour les agents ne pouvant pas en bénéficier.

Bussy-Sablé : une longue et incertaine attente avant fermeture

Au 1^{er} septembre 2024 : 46 agents à Bussy et 38 à Sablé-sur-Sarthe. Sur ces 84 collègues, 25 ont plus de 55 ans. Depuis mars 2021, on compte 16 départs à la retraite dont 6 en 2024 et 3 prévus en 2025.

La CGT a demandé le nombre d'agents envisageant une mobilité vers Amiens (11), vers les sites parisiens (12) et une mobilité extérieure (10).

On observe une période d'attente avant l'arrêté de restructuration à 3 ans de la fermeture mettant en place les dispositifs financiers. La DdRH elle-même se déplace moins sur les sites (3 déplacements en 2021, un seul en 2024).

Cette période de flou nourrit l'inquiétude des personnels. L'administration répond que la date envisagée pour l'arrêté de restructuration pourrait se situer entre le 2^e semestre 2026 et 1^{er} semestre 2027 et confirme l'engagement de volontariat en cas de mobilité.

La CGT réclame le renforcement de l'accompagnement des agents avec une vraie cellule de reclassement bénéficiant d'un référent dédié qui serait l'interlocuteur privilégié des personnels. L'administration affirme que les chefs de site ont bien cet accompagnement renforcé dans leur feuille de route et ont déjà commencé à prospecter auprès des collectivités territoriales (notamment Sablé).

Nous insistons sur le fonctionnement courant des sites pendant cette phase de transition. Si la sanctuarisation des effectifs est confirmée, les collègues nous alertent sur la possible surcharge de travail et le manque de moyens matériels. C'est pourquoi nous réclamons que les projets de service en cours sur les 2 sites soient réalisés avec les personnels afin de garantir le bon fonctionnement jusqu'à la fermeture.

Bilan de formation 2023

Le budget est consommé à 92% et **le taux d'agents formés atteint un chiffre jamais réalisé à 82%** (64% en 2022) : 86% pour les A, 82% pour les B et 71% pour les C.

Ces chiffres sont à relativiser et sont en partie faussés en raison de la mise en place des formations obligatoires qui se consolident en 2023. Plus de 950 agents ont suivi la formation obligatoire Evacuation et moyens de secours, plus de 220 la formation Gestes qui sauvent. La formation obligatoire Lutte contre les violences sexistes et sexuelles est cependant moins suivie avec 243 stagiaires dont 86 encadrants. Afin de suivre ces évolutions, nous demandons des tableaux distinguant ces formations obligatoires des autres offres, en particulier pour suivre le taux de formation des agents de catégorie C toujours plus faible que les autres catégories. Nous demandons également s'il est possible d'alléger les démarches d'inscription aux formations obligatoires en convoquant sans inscription les agents.

Sur Noemi et ses conséquences en matière de formation, la CGT alerte l'administration sur la charge de travail des futurs formateurs et plus généralement sur les équipes (informaticiens, logisticiens, etc.) qui participent à cet important projet. Nous réclamons que la surcharge de travail soit prise en compte dans les collectifs de travail, que la lettre de mission des formateurs quantifie ce temps dédié à la formation et qu'une compensation soit envisagée. L'administration confirme que les temps de formation seront quantifiés et assure de la vigilance de l'encadrement.

Sur les remboursements universitaires, l'administration a mis en place un délai de carence de 2 ans (incohérent avec les cycles universitaires qui s'étalent sur plusieurs années) pour prétendre en bénéficier et un plafond du taux de remboursement (seulement 300 euros). La CGT, avec SUD, a réclamé l'abandon de ces mesures absurdes et injustes en particulier envers nos jeunes collègues les plus précaires (cela concerne 30 agents). Accord de l'administration.

Une tentative de vol a été déjouée dans une salle de lecture de Richelieu au mois de septembre et les collègues ont été confrontés à des minutes d'attente stressantes avant l'intervention de la sûreté. Lors de la mise en place du contrôle visuel en sortie de salle de lecture en avril 2014, la CGT avait demandé une formation spécifique qui permettrait de savoir comment réagir dans de tel cas. L'administration répond qu'il existe la formation Sûreté des collections mais pour la CGT cette formation n'est pas totalement appropriée et un guide pratique de procédures serait utile.