

Compte-rendu FSU-BnF du CHSCT du 22/01

L'ordre du jour est réorganisé en début de séance. Le point concernant la médecine de prévention sera abordé au début de la séance. Le procès-verbal de la séance du 4 décembre 2015 est approuvé.

Projet de réorganisation du service médical de prévention (SMP).

La Direction revient vers les organisations syndicales avec une réécriture du projet de réorganisation du SMP présenté il y a un mois. Il s'agit en réalité de créer deux services distincts et relativement autonomes placés, non plus sous l'autorité d'un chef de service, mais directement sous l'autorité du Directeur délégué aux Ressources Humaines, comme l'autorise et le recommande le décret de 1982 encadrant l'exercice de la médecine de prévention dans la fonction publique.

Cette décision met fin à l'organisation héritée de l'ancien DdRH, que nous n'avions eu de cesse de contester- en vain - dans l'instance pendant des années. La FSU avait en effet dénoncé pendant des années la mainmise de l'ancien Directeur délégué aux Ressources Humaines sur un service dont la remise en cause de l'autonomie et de l'indépendance depuis le licenciement du Dr Nicole VIGNERON il y a 15 ans avait eu des conséquences désastreuses pour les agents de l'établissement. Cela en dépit de la « résistance » des infirmières et de certains médecins placés sous l'autorité contestée et contestable d'un chef de service. Ainsi les médecins n'auront-ils plus à rendre compte à un de leurs pairs, ainsi le DdRH s'engage-t-il désormais à respecter les termes du décret et à ne considérer que le lien fonctionnel avec les deux services médicaux et les personnels qui y travaillent.

Après l'intervention des membres du service médical et de la FSU, qui demande instamment à ce que les effectifs soient augmentés pour pouvoir faire face aux nécessités d'une organisation médicale renforcée et à un surcroît de travail administratif du à la déconcentration des visites et au suivi propres aux agents, la Direction accepte de ne pas conditionner la création d'un emploi à mi-temps supplémentaire à Richelieu à un futur financement. La procédure de recrutement d'un second médecin pour remplacer son collègue démissionnaire, sera lancée dès que le contexte sera apuré afin de proposer un cadre de travail plus accueillant.

Après une suspension de séance, Les OS s'abstiennent : la direction proposera une nouvelle rédaction du projet contenant des éléments plus précis lors du prochain CT qui sera amené à valider cette réorganisation.

Point d'information sur les travaux et transferts liés au chantier Richelieu

Les organisations syndicales dénoncent une nouvelle fois l'exiguïté des « nouveaux » espaces dévolus aux espaces de travail des personnels : couloirs trop étroits, plafonds trop bas, accès – très – indirects à la lumière du jour, bruit, contrôle aléatoire des températures, etc. L'administration répond de manière insatisfaisante, attribuant avec fatalisme ces dysfonctionnements à la malchance. La FSU intervient pour rappeler que la mise en œuvre du chantier de Richelieu s'inscrit non pas dans un cadre aléatoire mais dans celui d'un programme cohérent dont les termes ont été dûment validés par la direction de la Bibliothèque qui a fait des choix. Il n'est donc de prendre l'air de se lamenter sur l'infortune des lieux et des temps mais plutôt ses responsabilités. Déclarer que les plafonds ont toujours été bas à Richelieu, que les couloirs ont toujours été étroits est donc une ineptie. C'est bien l'administration qui a décidé de prendre le risque de dégrader les conditions de travail des collègues en leur imposant ces espaces inconfortables et le plus souvent inadaptés. L'architecte n'a fait que ce qu'on lui demandait. Du reste, au vu des « nouveaux retards » annoncés lors de la séance, nous nous inquiétons de voir les personnels soumis à conditions de travail lamentables pendant une durée qui s'allonge sans que des solutions satisfaisantes puissent être envisagées en raison d'une organisation de l'espace compliquée par la division par zones du chantier et l'incapacité pour la direction de trouver suffisamment de place – Tolbiac est lui-même saturé - pour replier les services.

Point sur la création d'une unité de sureté sur Richelieu

La direction annonce la création d'une équipe de sureté propre au site de Richelieu. Elle sera dirigée par une responsable et comprendra des personnels affectés de manière pérenne sur le site concerné. Cela répond aux conditions nouvelles imposées par le renforcement du plan VIGIPIRATE autant qu'à des besoins identifiés depuis longtemps et allant dans le sens d'un meilleur dialogue entre les différents intervenants et occupants du site avec la sureté.

La FSU accueille cette nouvelle de manière positive mais fait la remarque que les mesures prévues ne permettront d'améliorer la sécurité des agents et les conditions de sanctuarisation de collections conservées à Richelieu que si les relations avec les agents de gardiennage sont bonnes et que leurs conditions de travail sont respectueuses des règlements d'hygiène et de sécurité. La FSU s'abstient.

Point sur le télétravail pour les personnes en situation de handicap

D'emblée, une OS demande le report du point, arguant du fait que le décret autorisant le télétravail dans la Fonction Publique n'est pas publié et, qu'en outre, son application à une partie seulement de l'effectif de la bibliothèque, à savoir les personnels en situation de handicap qui en feraient la demande, serait la cause de discrimination avec

les autres agents. Selon la responsable chargée de mission pour le handicap nommée par la direction, la publication de ce décret se fait cruellement attendre pour plusieurs collègues de la BnF en situation de handicap lourd et pour qui la possibilité de travailler chez eux une partie de la semaine constituerait un soulagement et un progrès.

La FSU accueille favorablement- et justement - le projet de convention proposé par la Direction. Elle considère que la mise en œuvre du télétravail de manière exclusive pour les personnels en situation de handicap serait en effet une avancée importante et ne constituerait en rien une forme de discrimination à l'endroit des autres agents publics : sur ce point elle précise même-que l'extension de cette mesure aux collègues en bonne santé pourrait être dangereuse et remettre en cause des acquis sociaux. Nous exigeons donc que la convention ne concerne strictement que les agents en situation de handicap et que son inscription en annexe du règlement intérieur soit modifiée en ce sens et porte la mention RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) dans son intitulé. La Direction accepte les modifications demandées. Nous votons positivement.

Point d'information sur la délégation d'enquête

Le rapporteur de la délégation d'enquête constituée après le suicide d'un de nos collègues fait état de l'avancement des entretiens et de la nécessité de produire des conclusions le mois prochain. Il souligne la difficulté de la réalisation d'une synthèse claire et exhaustive en temps voulu compte-tenu des moyens humains requis. Il est donc possible que les communications attendues prennent du retard.

Projet de réorganisation du département de l'information bibliographique et numérique

Le projet de réorganisation a pour objectif d'améliorer le fonctionnement actuel de l'IBN selon quatre axes d'évolution : « Identité, lisibilité, services », « Processus et circuits », « Pilotage et encadrement », et « Organisation innovante ».

En dépit du caractère – trop - exhaustif de la présentation, les choix définis par le rapporteur, qui apparaissent paradoxalement à la FSU comme difficilement lisibles (une note de 22 pages !) ne facilitent pas la compréhension globale du projet de réorganisation. Nous nous abstenons lors du vote en espérant voire apportés les éléments de compréhension plus clairs que nous demandons lors du prochain CT ou le projet sera sans doute validé par l'administration.

Point d'information sur la situation à la Direction de la Diffusion Culturelle

La situation des personnels de l'accueil général et du service des expositions dépendant de la DDC est tristement connue : depuis des années les OS dénoncent une

atmosphère délétère, des collègues harcelés, des cadences de travail intenable et, surtout, des entorses répétées au règlement intérieur et une Direction qui s'appuie systématiquement sur les dispositions adoptées par l'ancien DdRH il y a 8 ans et qui autorisent les agents à « écrêter » 110 heures de travail au-delà du plafond légal imposé par le code du travail. Lors du point d'information qui vise à établir un bilan de la situation après de multiples signalements de collègues dont la situation devient préoccupante, le directeur tente de justifier l'écrêtage « producteur de « burn-out » par le caractère particulier des « professions du spectacle » auxquelles s'apparenterait l'activité des agents des expositions, tenus de respecter des délais et des échéances autant de « paris événementiels » et « d'impondérables » presque impossibles à éviter, sauf à « abaisser encore davantage le nombre des expositions réalisées par la BnF chaque année... »

La réalité est bien moins reluisante : plusieurs arrêts maladie faisant état de harcèlements et de problèmes pathologiques graves liés au stress sont produits par le secrétaire du CHSCT, tous émanant de plusieurs médecins et rédigés à des périodes différentes à l'intention d'agents différents de l'accueil général. Il apparaît à la lecture de ces documents que ce sont les méthodes de « management » et l'organisation même de ce service qui, nonobstant les maladies professionnelles inhérentes à l'activité, sont la cause des problèmes récurrents connus et identifiés depuis des années.

Un tel aveuglement, une telle incompréhension de la situation de la part du directeur sont très inquiétants. En cas d'absence de la volonté suffisante à imposer enfin des changements de la part de la Directrice Générale, nous allons vers des drames humains dont les contours apparaissent désormais clairement.

Point d'information sur l'accompagnement RH à la direction déléguée aux ressources humaines

Après que la FSU soit intervenue pour demander que les conclusions de la société d'audit soient communiquées aux OS, le DdRH, après avoir émis des réserves et hésité à évoquer la situation, reconnaît que sa position en tant que directeur est devenue intenable. Il dénonce un fonctionnement hérité de son prédécesseur, un Etat dans l'Etat et des pouvoirs centralisés et organisés de manière opaque, une violente animosité contre lui dès sa prise de fonctions à la BnF, des refus concertés et systématiques de lui obéir voire même de lui répondre. Le ton est modeste, sincère et rompt de manière étonnante avec l'habituelle langue de bois. Nous sommes très loin de l'habileté dialectique et des écrans de fumée tissés lors de l'intervention de la Direction à la Diffusion Culturelle (DDC) lors du point précédent.

Le DdRH évoque la paralysie de sa direction, qui n'est plus à ce jour en état de fonctionner de manière satisfaisante ainsi qu'une obstruction à ce fonctionnement par une partie de la hiérarchie ne souhaitant pas ou ne pouvant pas rompre avec un mode opérationnel et organisationnel mis en place par son prédécesseur. Il ne parvient plus à trouver les moyens et le temps suffisants pour rattraper le travail non réalisé qui s'accumule de manière inquiétante. Il déclare voir ses décisions systématiquement dénigrées ou même refusées – ce que confirme la directrice générale - et être

déconsidéré. Il décide donc de solliciter les compétences d'une société d'audit en entreprise, ALDAE. Deux « ateliers » ont été organisés avec les personnels de la DdRH. L'un à l'attention des chargés de missions, le 18 décembre, le second à l'attention des responsables de service, le 15 janvier. Un troisième « atelier » sera ultérieurement organisé à l'attention des agents restants.

La FSU sait gré au DdRH de la sincérité et de la clarté – inhabituelles à la BnF - de ses propos et évoque également les graves conséquences de la gestion administrative de la DdRH par l'ancien directeur, qui en avait fait une citadelle imprenable fonctionnant de manière autarcique, totalement assujettie et devenue, effectivement, un Etat dans l'Etat lors de l'arrivée de la précédente Directrice générale, habituée aux seules collections et ayant même involontairement sans doute, facilité cette dérive. Nous ajoutons que nombre de lignes rouges ont été franchies par la DdRH pendant des années sans interventions la Direction générale : des abus de pouvoir, des injustices, des discriminations et des évictions, des « relégations » sous la forme d'arrêts maladie de longue durée forcés ont eu lieu. Il convient de mesurer non seulement les conséquences administratives présentes, mais aussi les conséquences humaines dont certaines, de notre point de vue, sont irréversibles. La DG prend toute la mesure de ces situations.

Nous ajoutons qu'il faudra certainement du temps avant de revenir à un fonctionnement acceptable de la DdRH. Nous demandons que l'administration veuille bien considérer qu'au-delà de la résistance de certains membres de cette direction, nombre de ses personnels se trouvent dans un état de souffrance au travail du fait de l'organisation contestable à laquelle ils ont été soumis pendant des années et ont effectivement besoin d'aide.

Les questions diverses feront l'objet de réponses écrites, compte tenu de l'horaire avancé.