

# FSU-BnF

Fédération Syndicale Unitaire

**SNASUB** : Syndicat National de  
l'Administration scolaire, universitaire  
et des bibliothèques

**SNAC** : Syndicat National des  
Affaires Culturelles



## COMPTE-RENDU CRITIQUE DU CHSCT DU 10 NOVEMBRE 2017

Paris, jeudi 30 novembre 2017

### TABLE DES MATIÈRES

1 - Richelieu : fonctionnement de la zone 1 et chantier de la phase 2 .....	2
Départ de feu dans un bureau de l'Institut National d'Histoire de l'Art (INHA) .....	2
Intervention de la FSU sur la situation en zone 1 .....	2
Réponses de la Direction .....	2
Zone 2 : Présence de plomb.....	3
2 - Richelieu : programmation des espaces à la cible (pour avis) .....	3
Remarques de la FSU .....	3
3 - Le nouveau marché de restauration.....	3
4 - Les travaux du GT conditions de travail en local aveugle dont le projet portant sur l'évolution de la communication au département PHS (pour avis).....	3
Évolution de la communication au département Philosophie Histoire, Sciences de l'homme (PHS).....	3
Remarques de la FSU .....	4
Conditions de travail en local aveugle .....	5
5 - La préfiguration de la direction des publics .....	6
Remarques de la FSU .....	6
6 - Présentation du dispositif d'évaluation des risques psychosociaux (RPS).....	6
7 - Point de suivi sur la situation des agents du hall Est du site François Mitterrand.....	6
8 - Questions de la FSU .....	7
Question sur la conformité des ateliers .....	7
Remarques de la FSU .....	7
Question sur les fontaines à eau potable .....	7
Remarques de la FSU .....	7

## 1 - RICHELIEU : FONCTIONNEMENT DE LA ZONE 1 ET CHANTIER DE LA PHASE 2

### DÉPART DE FEU DANS UN BUREAU DE L'INSTITUT NATIONAL D'HISTOIRE DE L'ART (INHA)

Durant la nuit du 7 au 8 octobre 2017, trois départs de feu ont été maîtrisés par les pompiers dans les locaux de l'INHA. Un visiteur, refoulé de la « Nuit Blanche » a réussi à grimper une palissade et à monter, grâce aux échafaudages, jusqu'au toit, où il a pu s'introduire dans les espaces de travail des personnels. Il a fait des dégâts dans trois espaces, notamment dans un bureau qu'il a tenté d'incendier.

Les camarades de la **FSU-INHA** ont aussitôt réagi avec un tract « INHA, jouer avec le feu : programme réussi pour la nuit blanche » afin de demander des explications à leur Direction. La FSU-BnF a nommé un membre de la FSU-INHA comme expert.

**La Direction Générale (DG)** a dit que la sécurité du site n'était pas spécifiquement liée à la Nuit Blanche mais qu'elle était valable tout le temps. Elle a souhaité faire une réexpertise générale.

**L'Inspecteur Santé, Sécurité au Travail (ISST)** a répété que les échafaudages n'étaient pas sécurisés (ni en haut, ni en bas) et que les palissades n'étaient pas suffisantes pour éviter les interférences entre les espaces. D'autre part, il a invité la DG et le service Hygiène Sécurité Environnement (HSE) à tirer les conséquences de l'intrusion, puis de faire un plan de prévention et de l'ajouter au Document Unique de l'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La conclusion qu'on peut faire est qu'il est facile d'entrer dans les bureaux des personnels et d'y mettre le feu. La raison est que la préparation de l'évènement « Nuit Blanche » a sans doute été précipitée, car les problèmes de sécurité étaient connus (palissade, échafaudage, portes ouvertes, etc.). Ensuite, la gestion de cet incident ne semble pas avoir eu comme but de préserver la santé des agents. À cause des poussières respirées après l'incendie un salarié a été en arrêt-maladie, d'autres ont eu des maux de tête.

### INTERVENTION DE LA FSU SUR LA SITUATION EN ZONE 1

**Notre expert Richelieu** est intervenu sur les conditions de travail des agents du DRE, confrontés à des problèmes liés aux fenêtres :

1. Un des bureaux et la salle de réunion sont équipés de fenêtres de type oculus (petite ouverture de forme circulaire) qui laissent passer beaucoup d'air froid dans le dos des agents et isolent très mal des bruits extérieurs.
2. Une partie des fenêtres dans les bureaux du Département de la Reproduction (DRE), celles qui donnent sur la rue de Richelieu, ne peuvent pas s'ouvrir car elles sont fermées à clés. Les agents se plaignent d'un renouvellement d'air insuffisant qui dans certains cas entraîne des migraines.

### RÉPONSES DE LA DIRECTION

Sur les oculus, le directeur du Département des Moyens Techniques (DMT) a répondu qu'ils allaient vérifier si ces oculus étaient compris dans le chantier de rénovation des fenêtres. Dans le cas contraire, le DMT instruira une demande pour que ces oculus soient rénovés ou changés.

Sur les fenêtres fermant à clés : Il nous été répondu que le service de la sûreté allait étudier la possibilité de remettre aux agents, comme ils le demandent, un jeu de clés pour ouvrir les fenêtres. Point positif : l'ISST a appuyé cette demande en la reliant aux exigences inscrites dans le Code du travail. D'après l'ISST, avant de condamner une fenêtre, il faut s'assurer de deux éléments :

La fenêtre en question est-elle à la hauteur réglementaire ? Et si oui, le garde-corps est-il suffisamment solide ? Si la fenêtre est bien à la hauteur réglementaire, c'est à l'Administration d'effectuer les travaux pour consolider les garde-corps et donc permettre l'ouverture des fenêtres.

## ZONE 2 : PRÉSENCE DE PLOMB

Après la découverte de plomb dans les espaces de la zone 2, des tests vont être réalisés en présence de membres du CHSCT. Un groupe de travail paritaire a été créé par DG. Un plan de prévention sera réalisé et communiqué au CHSCT.

## 2 - RICHELIEU : PROGRAMMATION DES ESPACES À LA CIBLE (POUR AVIS)

**Tous les syndicats** ont jugé que les espaces pour les personnels et les collections seront insuffisants. En effet, en raison de la présence de boutiques, de musées et d'un café, plus de 2000 m<sup>2</sup> vont manquer. En conséquence, l'ensemble des organisations syndicales ont voté contre le projet de la zone 2.

**La DG** a répondu qu'il n'y avait rien de nouveau, que le musée était prévu depuis longtemps et qu'il faisait partie de la valorisation des collections. Elle a ajouté qu'on était au stade de la programmation.

**L'ISST** a bien souligné que le CHSCT aurait dû pouvoir intervenir dès la conception du projet, et qu'ensuite seulement, la DG aurait pu élaborer la programmation. Il a cité comme exemple les laboratoires en posant la question des produits chimiques qui seront présents. Question qui est restée sans réponse. Comme à son habitude, il a rappelé le principal défaut de la DG : « Vous voyez des espaces, puis vous installez des fonctions dedans sans rien prévoir ; alors qu'il faudrait faire le contraire : penser une fonction (par exemple un laboratoire) et ensuite organiser des locaux conformes à la fonction ». **Bref, d'abord réfléchir aux besoins avant la construction.** D'autre part, il a ajouté qu'on n'était plus « au stade de la programmation » puisque le dossier de consultation d'exécution était déjà communiqué aux entreprises.

## REMARQUES DE LA FSU

Lors des travaux dans la zone 1, la BNF (donneuse d'ordre) avait eu la fâcheuse tendance à accepter des travaux non conformes ; l'obligeant par la suite à trouver 800 000 € supplémentaires en mesures correctives. Nous espérons qu'elle ne renouvèlera pas les mêmes erreurs. C'est pourquoi la FSU a proposé que parmi les revendications figurant dans [la pétition : « Pour Richelieu, ses collections, ses lecteurs et ses personnels »](#) figure la demande suivante : que la BnF s'engage à ne pas reproduire en zone 2 les erreurs rencontrées depuis la réouverture de la zone 1, notamment la qualité du matériel acheté, sa conformité aux besoins des agents, la vérification du bon fonctionnement des équipements avant l'installation des personnels et collections.

## 3 - LE NOUVEAU MARCHÉ DE RESTAURATION

La DG a reconnu des problèmes de mise en route (quantité, file d'attente, etc.), mais en précisant qu'ils sont en voie d'amélioration. Par ailleurs, elle a noté une hausse de la fréquentation et une amélioration de la qualité.

La FSU et la CGT ont réclamé la réinternalisation de la restauration.

## 4 - LES TRAVAUX DU GT CONDITIONS DE TRAVAIL EN LOCAL AVEUGLE DONT LE PROJET PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DE LA COMMUNICATION AU DÉPARTEMENT PHS (POUR AVIS)

ÉVOLUTION DE LA COMMUNICATION AU DÉPARTEMENT PHILOSOPHIE HISTOIRE, SCIENCES DE L'HOMME (PHS).

**Le directeur de PHS** a présenté le projet en admettant que l'amélioration de la communication des ouvrages, compte tenu de la baisse des demandes, avait primé sur les Conditions de Travail

(CT), se concentrant surtout sur l'adaptation de l'offre et de la demande. Les raisons principales sont donc la baisse des communications, les besoins en Tâches Internes (TI) et les difficultés rencontrées par les encadrants de proximités en Service Public (SP). Les changements proposés sont :

1. La création d'une plage 8h30-10h au lieu du 8h-9h
2. La planification par blocs de SP et par plages de 2h minimum
3. La création d'un système d'agent volant pour les remplacements (astreinte)
4. La planification des magasiniers plus en amont au moyen de matrices sur 15 jours
5. La création d'une matrice unique des postages pour le département
6. La fusion des stations 503-553 : station unique 553
7. La révision de certains postages ; maintien des binômes en fonction de la charge
8. La réduction du postage des magasiniers en salle J de 2 à 1 personne sur certains créneaux horaires et moments de la semaine (hors weekends et soirées)

La DG a reconnu qu'elle avait demandé à la Direction des Collections (DCO) de réfléchir à de nouvelles organisations du travail. La DCO a, par ailleurs, précisé qu'elle sera attentive à la réorganisation de PHS afin d'harmoniser les pratiques dans sa Direction.

#### REMARQUES DE LA FSU

Avant tout, c'est notre syndicat qui a imposé à la Direction le passage en CHSCT afin de faire appliquer l'[Article L4612-8-1](#) du Code du travail. Sinon cette réorganisation devait être effective au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Ensuite, nous nous étonnons que ce projet ait été rattaché à un groupe de travail qui a pour objet les améliorations des CT des magasiniers et non pas l'inverse. C'est pourquoi nous avons refusé de voter sur cette entreprise.

Enfin, nous avons rappelé que la situation de juin 2017 où une baisse des communications avait été constatée, n'est plus la situation de novembre où l'on constate une hausse.

Sur le fond, nous avons apporté de nombreuses objections et même deux propositions.

Sur le point 1 (plage à 8h30), nous avons obtenu que son application soit souple, et que les autres plages (8h, 9h) existent toujours.

Le point 3 (agent volant) est en revanche problématique car nous considérons que la surcharge de travail, en cas de sous-effectif, ne doit pas peser sur un agent qui sera baladé d'un poste à l'autre pour boucher les trous.

Le point 5 (matrice unique des plannings) : une perte de temps pour un résultat douteux.

Le point 6 (fusion de station TAD) contribuera à **l'augmentation des troubles musculosquelettiques** (TMS) : 84 mètres à parcourir au lieu de la moitié avec une contrainte temporelle ne permettant pas de temporiser les déplacements. Les gestes et postures seront multipliés par deux. On est loin des recommandations du service HSE contre les TMS.

Le point 7 (révision de certains postages) : ici nous entendons la fin du double postage, c'est-à-dire la multiplication des problèmes en cas d'absence, du stress engendré par la gestion solitaire des prélèvements et des rangements ; la fin du travail collectif, sans échanges avec un pair et l'impossibilité de faire un travail correct, sans parler des pauses qui deviendront impossibles à moins de se voir accuser d'abandon de poste.

Le point 8 (réduction d'un agent magasinier en salle J, excepté le weekend et le mardi et les soirées) posera certainement des problèmes concernant le rangement et la surveillance de la salle souvent pleine.

D'autre part, nous avons soulevé le problème de **la station n°110**, station TAD qui dessert quatre niveaux alors que les ascenseurs sont déficients. De fait, et quotidiennement, des magasiniers se

retrouvent à emprunter les escaliers avec des livres sous les bras afin de ne pas attendre plus longtemps. Cette situation à risques n'a pas été étudiée, ce qui démontre que la réorganisation proposée n'a pas pour objectif d'améliorer les conditions de travail. Rappelons qu'en cas de fonctionnement dégradé, un protocole doit être rédigé pour respecter [les principes de prévention du Code du travail](#), notamment « Adapter le travail à l'homme, ... » et « Donner les instructions appropriées aux travailleurs ». Puisque ce fonds est peu communiqué (lettres théologiques de la classification Clément) nous avons proposé un système de levée deux ou quatre fois par jour.

Puis, nous répétons ici ce que nous avons proposé dans une autre instance lors des discussions sur le nombre de samedi dans le règlement intérieur. Signalons au passage que ces discussions ont eu lieu bien avant le passage à 110h des magasiniers vacataires. Nous avons suggéré de **fermer les magasins le samedi et de ne faire que des communications différées**. Proposition que la CGT a approuvée.

Par ailleurs, nous avons dénoncé les heures supplémentaires fléchées sur les samedis, imposant aux plus modestes d'entre nous des semaines trop chargées.

Enfin, nous avons rappelé que consulter les encadrants de proximité ne revenait pas à savoir ce que les magasiniers pensent.

Sur le manque de coopération et le problème du TAD 110 oublié, la DG a déclaré que le département PHS n'avait pas l'habitude d'agir à la hussarde et qu'elle en était d'autant surprise.

La Conseillère de Prévention (CP) a insisté sur le besoin de concertation avec les agents et sur la consultation nécessaire des préventeurs (notamment le service HSE). Elle a fini par dire que la réflexion devait porter surtout sur le travail concret.

**En somme, cette « évolution » n'a qu'un seul but : organiser la pénurie de main d'œuvre pour la même charge de travail.**

#### CONDITIONS DE TRAVAIL EN LOCAL AVEUGLE

La Directrice de l'Administration et du Personnel a présenté neuf fiches actions du projet global qui en contient plus d'une trentaine :

1. Faire un point précis du **nettoyage des stations TAD et bureaux du socle**. Pour les bureaux du socle, la solution envisagée, puisque les Bureaux sont souvent fermés, serait qu'un agent disposant du passe puisse ouvrir les locaux afin qu'ils soient nettoyés.
2. Rédiger un livret sur la réglementation applicable aux locaux pour le personnel, les sous-traitants & le public. Ce livret concernera surtout les prestataires extérieurs.
3. Faire un point précis des postes informatiques à disposition de tout agent. À la BNF, il y a plus de PC que de personnel. Cependant des agents de l'accueil à Tolbiac et à Richelieu n'ont pas d'accès facile aux ordinateurs. Des solutions ont été trouvées.
4. **Animer le collectif de travail**. Le but est, au minimum, d'organiser des réunions régulières et obligatoires entre les équipes de magasiniers et leur chef de service. Un mémento va être rédigé pour celui-ci. Ces réunions devront être formatées afin que le personnel puisse participer à la création de l'ordre du jour ; que le temps de parole de l'encadrant soit au moins égal à celui des magasiniers et qu'un compte-rendu soit rapidement rédigé. Le nombre de ces réunions devrait être de dix par an.
5. **Ne pas poster un agent plus de 3h sur son poste**. C'est une recommandation de la deuxième délégation d'enquête afin de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (principe de prévention du Code du travail). En même temps, il ne faudrait pas descendre en dessous de deux heures pour mieux gérer son temps et éviter de multiplier les prises de poste, sources de stress dû au retard possible.
6. **Favoriser une moindre segmentation (taylorisation) du travail (entre SP et travaux internes)**. Après une consultation des personnels, une adaptation des rythmes de postages sera mise en place. Elle devrait permettre de concentrer les tâches internes sur une demi-journée, en fonction de l'attente des services. Ces dispositions seront plus facilement applicables grâce à l'outil d'aide à la gestion des plannings.

7. **Repenser les normes de planning** afin d'adapter les charges et moyens humains des départements et de s'accorder à l'évolution de la communication. L'ambition est aussi de limiter le recours aux emplois non titulaires.
8. **Disposer d'un outil de planning informatisé** de service public pour faciliter l'application des points 5, 6 et 7. La mise à disposition d'un outil d'aide à l'élaboration et au suivi des plannings de service public devrait commencer de manière expérimentale au début de 2018.
9. **Diversifier les tâches Direction de la Diffusion Culture.** D'autres missions peuvent être ponctuellement confiées aux agents, dans le cadre des missions du service de l'Accueil : objets trouvés, gestion des dépliants ; il est possible de proposer à un agent de travailler à l'accueil des expositions, ou sur le site Richelieu. Des augmentations de quotité permettant aux agents des vestiaires de passer à 110h en effectuant 40h en banque d'accueil ont été validées.

## 5 - LA PRÉFIGURATION DE LA DIRECTION DES PUBLICS

Le travail du préfigurateur et du comité de pilotage est en cours. La localisation des bureaux de cette nouvelle Direction est maintenant connue (tour 1, au 2e étage). Cette Direction comprendra environ 80 agents et elle devrait être effective en septembre 2018.

## REMARQUES DE LA FSU

Nous avons déjà exprimé notre volonté de voir d'abord résolus les problèmes que rencontre notre établissement avant toutes réorganisations ou même de création d'une Direction. Notre demande de moratoire est toujours d'actualité.

## 6 - PRÉSENTATION DU DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

**La Conseillère de Prévention (CP)** a présenté la méthode de travail afin d'inclure les RPS dans le Document Unique de l'Évaluation des Risques professionnels (DUERP). Ce travail a pris du retard en raison des différents problèmes rencontrés par la DG. La méthode consiste à partir de l'existant, c'est-à-dire des risques professionnels, qui seront, au passage, actualisés, puis d'ajouter au fur et à mesure les RPS pour chaque unité choisit. Le DUERP comprenant plus de 300 unités de travail, il a été décidé de prendre comme échelle les 45 départements. Un questionnaire sur les RPS sera envoyé à tous les agents d'un département avec un espace de libre expression. Une vigilance particulière sera appliquée pour les départements en tension ou en surcharge de travail. Le calendrier, entre le questionnaire et le plan d'action, sera de deux mois. Les assistants de prévention (AP) seront associés.

**L'ISST** a apprécié que l'ensemble des agents soit questionné. Il a rappelé que la lutte contre les RPS était une obligation. Par ailleurs, il a dit que les indicateurs (nombre d'arrêt maladie, absentéisme, etc.) devaient être communiqués au CHSCT.

**La DG** a fait remarquer qu'une meilleure articulation entre les différents outils existants était un objectif attendu. En effet, les outils ne manquent pas : le DUERP, l'audit sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), les préconisations des deux délégations d'enquête, le groupe de travail pluridisciplinaire pour la prévention des RPS, le groupe de veille sur les situations délicates, les rapports de la médecine de prévention, etc. Enfin elle a souhaité que le délégué au RPS soit renforcé.

## 7 - POINT DE SUIVI SUR LA SITUATION DES AGENTS DU HALL EST DU SITE FRANÇOIS MITTERRAND

Le directeur du département des moyens techniques (DMT) a apporté des informations sur l'amélioration des conditions de travail dans le hall d'entrée. Une équipe pluridisciplinaire composée d'ergonomes, d'acousticiens et de signaléticiens va être constituée. Le cahier des charges des futurs travaux est en cours de rédaction et un tableau des travaux a été rédigé. Les priorités sont la réduction du bruit, des files d'attente, du froid ou du chaud, de la lumière excessive. Enfin l'accueil des groupes devrait faire l'objet d'une étude pour réduire le bruit.

## 8 - QUESTIONS DE LA FSU

### QUESTION SUR LA CONFORMITÉ DES ATELIERS

Nous avons appris que des agents de l'atelier de préparation de la presse à Bussy (CTBNF) ont été incommodés lors d'un traitement de lot. Des gênes respiratoires, des irritations au niveau du nez et de la gorge ont été ressenties avant même le réchauffement du papier pour la mise à plat. Réchauffement qui a eu pour conséquence d'aggraver les symptômes.

Comment se fait-il que cet atelier ne soit pas équipé d'un système d'extraction ? En général, dans les ateliers, le risque d'intoxication par des poussières ou des gaz ne fait-il pas partie du DUERP ?

(voir, notamment, [l'article R. 232-5-5](#) du Code du travail : locaux à pollution spécifique)

Réponse du directeur du DMT :

Une panne de la Centrale de traitement d'air (CTA) a provoqué un défaut de renouvellement d'air. La CTA a été réparée. Une étude des produits présents dans l'atelier va être réalisée.

### REMARQUES DE LA FSU

Cette réponse ne nous semble pas suffisante pour expliquer les symptômes des agents. En effet, dans des locaux à pollution spécifique et pour certaines activités, des extracteurs d'air devraient pouvoir éviter les pollutions à la source, même en cas de panne de la CTA. De surcroit, cette réponse est un aveu. Pourquoi analyser les produits chimiques de cet atelier alors qu'ils devraient être connus avant même la conception du local ? Bref, la DG marche sur la tête comme l'a fait remarquer de nombreuses fois l'ISST, notamment ici, au point 2 (réfléchir d'abord à la fonction, puis construire l'atelier aux normes). Ce sujet nous préoccupe beaucoup, c'est pourquoi nous ne comptons pas laisser faire la DG sans tenir compte, à priori, de la santé des agents.

### QUESTION SUR LES FONTAINES À EAU POTABLE

Lors du CHSCT du 7 juillet 2017, le directeur du DMT a admis que l'idée d'installer des fontaines à eau pour les personnels était une idée pertinente, sans pouvoir s'engager sur une date précise. Or, nous aimerions en savoir un peu plus.

Quand la Direction Générale pourra mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche, dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène et en évitant toute contamination ? Comment ?

(voir les articles [R. 4225-2](#) et [R. 4225-4](#) du Code du travail)

Réponse du directeur du DMT :

Une étude de faisabilité va être présentée à la Direction en décembre 2018.

### REMARQUES DE LA FSU

Cela fait des années que la FSU demande seule le respect des articles du Code du travail qui obligent l'employeur à mettre à disposition des salariés de l'eau potable. Pendant longtemps, les anciennes Directions nous répondaient qu'il suffisait d'aller boire dans les cabinets de toilette qui sont loin d'être des lieux non contaminés. Enfin, nous avons été entendus. Tant que des fontaines à eau ne seront pas installées sur tous les sites et pour tous les personnels, la FSU ne lâchera rien.