



PUBLIC'ACTION

Le journal du syndicat CGT de Plaine Commune

RÉUNION DU COLLECTIF DE BIBS

**JEUDI 10 AVRIL
DE 9H30 À 12H30**

SALLE A CONFIRMER

BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS

9-11 RUE GÉNIN
ARRÊT "PORTE DE PARIS
(METRO, BUS ET TRAMWAY)

RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALES
OUVERTE A TOUS LES AGENTS
DE LA LECTURE PUBLIQUE

Expertise Risque grave sur la souffrance au travail en médiathèques

A l'initiative de la CGT, l'intersyndicale a mis en évidence une situation alarmante au sein du réseau de lecture publique en 2021.

Plaine Commune a retardé pendant 4 ans son obligation de mandater une expertise agréée indépendante.

Les 2/3 des bibliothécaires ont participé à l'expertise ce qui garantit des résultats fiables.

Elle a révélé des conditions de travail dégradées, un sentiment de précarité, un manque de reconnaissance et de dialogue social

La mise en place des 1607 heures et l'ouverture le dimanche ont eu des effets négatifs sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tandis que le sous-effectif et la surcharge de travail aggravent la situation.

Près des deux tiers des répondants ont 4 ans ou moins d'ancienneté ce qui suggère un taux de rotation du personnel plutôt élevé.

Pour répondre à ces constats objectifs, la CGT revendique des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, assurer la sécurité des agents et reconnaître leur engagement.





I. Conditions de Travail et Organisation du Temps de Travail

1. Une charge de travail excessive et un manque de personnel

La CGT revendique :

- l'application des critères légaux sur la pénibilité permettant de rétablir les jours de congés supprimés
- la transmission des indicateurs sur le turn-over par service, une information que Plaine Commune a refusé de communiquer aux experts agréé et l'ACFI (l'inspecteur du centre de gestion)
- le renforcement des effectifs pour pallier au sous-effectif et limiter l'épuisement professionnel.

L'expertise met en avant un sous-effectif chronique: près de la moitié des agents estiment ne pas disposer d'une équipe suffisante pour accomplir leurs missions. Cette situation est aggravée par un fort turn-over et de nombreux postes vacants, alourdissant la charge de travail des agents en place.

La mise en œuvre des 1607 heures, perçue comme brutale et imposée sans concertation réelle, a généré de nombreuses tensions. L'augmentation du temps de travail s'est traduite par une perte de congés (entre 3 et 10 jours selon les agents), sans compensation adéquate.

2. Une organisation des horaires contraignante et peu adaptée

- l'assouplissement de la gestion des congés et des temps partiels et meilleure prise en compte des contraintes personnelles
- l'étude de la fréquentation le soir et le dimanche
- Tout en restant opposer au travail du dimanche, la CGT revendique des repos compensateurs pour les agents obligés de travailler le dimanche
- la publication du guide sur les droits des agents qui deviennent parents

Les horaires de travail, notamment les nocturnes et week-ends, compliquent la conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Les agents dénoncent un manque de flexibilité;

Les demandes de congés sont difficiles à obtenir : près de la moitié des agents ne peuvent pas les poser aux périodes souhaitées. Les règles rigides et l'obligation de trouver un remplaçant compliquent la prise de congé. 41% des agents trouvent déraisonnable le délai pour poser des congés.

II. Conditions Matérielles et Environnement de Travail

1. Des locaux vétustes et inadaptés

- L'arrêt du désengagement de Plaine Commune en matière de rénovation des locaux et de remplacement du matériel obsolète.
- Des moyens supplémentaires pour un entretien plus régulier et efficace des équipements .
- Amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité (ex : lutte contre les nuisibles).

Une majorité d'agents dénonce des conditions de travail dégradées :

- Températures extrêmes (froid l'hiver, chaleur excessive l'été).
- Espaces petits et mal agencés,
- Ascenseurs souvent en panne, éclairage défaillant, mobilier endommagé.
- Manque d'entretien général (fuites d'eau, infestations de nuisibles, toilettes insalubres).



2. Des espaces de restauration insuffisants

La CGT revendique :

- Amélioration des espaces de pause avec des équipements adaptés.
- Création de solutions de restauration adaptées aux contraintes des agents par des conventions avec des restaurants collectifs à proximité des lieux de travail ou l'extension des tickets restaurant à tous les jours travaillés.
- Augmentation du montant des tickets restaurant

Les salles de repos sont trop petites et mal équipées (réfrigérateurs insuffisants, micro-ondes hors service).

Les agents ne peuvent pas toujours accéder aux restaurants inter-entreprises par manque de temps.

Le nombre et la valeur des tickets restaurant sont jugés insuffisants.

III. Sécurité et Bien-être des Agents

1. Un sentiment d'insécurité croissant

- Enquête-accident concernant chaque agression physique
- Installation de dispositif d'alerte en cas d'agression et clarification des procédures.
- Respect des préconisations ministérielles portant à 50% maximum le temps de travail face au public pour limiter les risques psycho-sociaux et l'épuisement professionnel.
- Mesure de lutte contre le harcèlement au travail

Une partie des agents ne se sent pas en sécurité ou sont victime d'agressions verbales par des usagers, ainsi que de propos et comportements sexistes (un tiers), de discrimination (près de 20%) de harcèlement moral (près de 15%) et sexuel.

De plus, près de la moitié des agents estiment ne pas avoir les ressources suffisantes pour gérer les situations conflictuelles. Les consignes de sécurité sont jugées floues ou inexistantes, notamment pour faire face aux usagers violents.

Un quart se déclare avoir été victime d'harcèlement moral de la part de collègues ou d'encadrants

2. Une souffrance psychologique alarmante

- Augmentation des moyens humains ou allègement de la charge de travail.
- Mise en œuvre des moyens dont dispose Plaine Commune en matière d'accompagnement par des psychologues du travail pour reconstruire les collectifs de travail
- Intégration des risques psycho-sociaux au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Plus de 4 agents sur 5 déclarent ressentir une fatigue intense ou un épuisement général.

Les deux tiers ressentent régulièrement de la colère. Les deux tiers des agents ressentent de la tristesse, et autant ressentent de la morosité.

Les troubles du sommeil (difficultés d'endormissement, réveils nocturnes) touchent plus de 60% des agents.



IV. Rémunération et Évolution Professionnelle

1. Une rémunération jugée insuffisante

La CGT revendique :

- Revalorisation des rémunérations et des primes
- Respect des règles de transparence et équité dans l'attribution des primes et des promotions.

Plus de la moitié des agents de catégorie B et près des deux tiers des agents de catégorie C ne peuvent vivre confortablement avec leur salaire.

La prime CIA (Complément Indemnitaire Annuel) est perçue comme injuste et favorisant les cadres supérieurs.

2. Un manque de perspectives d'évolution

- Mise en place de parcours d'évolution professionnelle pour les agents, notamment pour les agents de catégories C expérimentées et sans perspectives d'évolution
- Accès facilité aux formations et reconnaissance des compétences acquises.

Près de la moitié des agents ne se sentent pas confiants quant à leur avenir professionnel au sein du réseau.

L'absence de formations adaptées et le manque de mobilité interne freinent leur progression.

Cette expertise vient objectiver les constats des représentants syndicaux en mettant en lumière des conditions de travail dégradées, une surcharge chronique et un manque de reconnaissance des agents.



Après avoir retardé l'expertise pendant 4 ans, l'employeur refuse de mettre en place les mesures urgentes nécessaires.

La direction générale présente un plan d'action qui consiste en quelques réunions avec les bibliothécaires au lieu d'améliorer concrètement les conditions de travail, garantir la sécurité des agents et reconnaître leur engagement.

Pour gagner sur les congés, le temps et les conditions de travail, ainsi que sur les rémunérations, retrouvons-nous en collectif de bips !

La force de la CGT, c'est vous pour en savoir plus et se syndiquer 01 55 93 56 13