

CINQUIEME CONGRÈS DE LA CGT BNF

PARIS, 7 ET 8 AVRIL 2022

TEXTES D'ORIENTATIONS



CGT BnF

Tolbiac, local > T4 niveau A2

Quai François Mauriac

75706 Paris cedex 13

01.53.79.49.01 / cgt@bnf.fr / www.cgtbnf.fr

SOMMAIRE

<u>FICHE 1 : SITUATION GÉNÉRALE ET REVENDICATIVE</u>	4
<u>FICHE 2 : LA SITUATION A LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE</u>	6
<u>FICHE 3 : LES MISSIONS DE LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE</u>	8
1. LA CONSTITUTION DES COLLECTIONS	8
2. LE SIGNALEMENT DES COLLECTIONS	9
3. L'ACCES DU PLUS GRAND NOMBRE AUX COLLECTIONS	9
4. LA CONSERVATION	10
5. LA POLITIQUE CULTURELLE	11
<u>FICHE 4 : LES PERSONNELS DE LA BIBLIOTHEQUE</u>	12
1. LES PERSONNELS TITULAIRES :	12
2. LES PERSONNELS NON-TITULAIRES :	13
<u>FICHE 5 : LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	14
<u>FICHE 6 : SYNDICALISME ET DÉFENSE DE L'ENVIRONNEMENT</u>	16
<u>FICHE 7 : LA CGT BNF ET LE TRAVAIL SYNDICAL</u>	18

FICHE 1 : SITUATION GÉNÉRALE ET REVENDICATIVE

La situation économique sociale et environnementale déjà mise à mal par la crise de 2008, a franchi un cap avec la pandémie de Covid-19. En effet, cette pandémie a accéléré et rendu visible les inégalités sociales, la précarité, les disparités régionales, la fragilité de notre écosystème ainsi que le manque criant de service public.

Des mouvements contre la réforme des retraites et de l'assurance chômage, la grève des hôpitaux, le mouvement des Gilets jaunes ou encore les manifestations pour le climat, tous à leur manière, remettent en cause les dérives du système capitaliste. Du Grenelle de l'environnement, au Ségur de la santé, rien ne change. La politique du gouvernement est toujours la même et dans la rue la répression policière est violente. Loin de vouloir changer de politiques sociales, le gouvernement choisit la voie de la répression et de la restriction des libertés (loi d'état d'urgence, loi sur la sécurité globale, etc.).

Les annonces du Président de la République pendant le confinement de mars 2020 en faveur des «premiers de corvée» sont restées sans suite et pendant ce temps la finance et les grandes entreprises n'ont jamais fait autant de profits tout en usant des aides de l'État. Les attaques contre les privés d'emploi, les précaires, les jeunes se multiplient alors que les évadés fiscaux qui ruinent les États et la planète ne sont pas inquiétés au nom du profit.

Pour la CGT, il faut s'opposer au MEDEF et à la politique du gouvernement. Cela passe par un arrêt des licenciements, par un renforcement des services publics avec les créations de postes permettant un service public de qualité, et par un maintien du statut de la Fonction publique, fondamental en termes de garanties pour les personnels comme pour les usagers. Il faut enfin partager le travail entre toutes et tous sans diminution de salaires.

Face aux politiques de régression, la résistance existe et la CGT a joué un rôle de tout premier plan dans les mobilisations ces dernières années. L'ampleur et la durée des grèves en 2019 contre la contre-réforme des retraites, comme les multiples luttes locales indiquent la combativité des travailleurs et leur capacité à se mobiliser. Mais on ne peut oublier les faiblesses : si localement nous remportons des victoires, au niveau national les grandes batailles de ces dernières années ont été perdues. La non application de la réforme des retraites tient certes à la mobilisation, mais aussi à l'irruption de la pandémie... Plus que jamais, la CGT doit se renforcer et convaincre, en offrant une perspective claire de combat, qui rompe avec le cycle des concertations avec le gouvernement sur ces projets de contre-réformes et organise la mobilisation au niveau nécessaire.

La CGT BnF, du fait de son appartenance à la Confédération générale du travail (CGT), et au-delà de ses revendications propres concernant les missions, les métiers et les conditions de travail des personnels de la bibliothèque, continuera à agir :

- **pour une autre redistribution des richesses (augmentation des salaires, des minima sociaux, des pensions de retraites, etc.),**
- **pour le droit au travail pour tous : arrêt des licenciements et des suppressions de postes,**
- **pour les 32h hebdomadaires sans diminution de salaires : partage du temps de travail. Travaillons moins, tous et autrement !**

- **pour la défense et le renforcement des garanties collectives (le Code du travail, le Statut de la fonction publique, la sécurité sociale et en particulier les retraites par répartition, etc.),**
- **pour l'égalité femmes-hommes et contre toute forme de discrimination,**
- **pour des services publics de proximité et contre la Loi de transformation de la fonction publique : nouvelle attaque contre nos missions et statuts,**
- **pour la défense de l'environnement,**
- **pour le renforcement de la CGT, syndicat de classe et de masse rassemblant l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, et des privés d'emplois qu'ils ou elles soient manuel.le.s ou intellectuel.l.es, français.e ou étranger.e.s.**

FICHE 2 : LA SITUATION À LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE

En tant que premier établissement public du Ministère de la Culture, la BnF est soumise aux plans d'austérité touchant les services publics (réduction des budgets et des effectifs). L'effort demandé à la BnF et à ses personnels est considérable.

Les baisses de budget ont principalement pesé sur les crédits de fonctionnement. Pour y faire face, l'établissement a entrepris une recherche « systématique d'optimisation et d'économies » touchant à la fois les missions cœur de métier (acquisitions, catalogage, conservation, services au public) et les fonctions supports (administration, informatique, maintenance).

La réduction des effectifs s'est poursuivie avec plus de 300 postes supprimés depuis 2009. Cette politique de destruction d'emplois soumet les personnels à une forte pression (missions anciennes maintenues et développement de nouveaux projets) et à une dégradation de leur condition de travail. Faute d'effectifs suffisants, l'activité devient de plus en plus tendue, contrainte et stressante, source de dégradation et de malaise, voire de souffrance au travail. Dans le même temps, les réorganisations et les « mutualisations » de services se poursuivent afin de dégager des économies au détriment de la qualité des conditions de travail.

Par ailleurs, après la grave crise de la DdRH en 2016, les problèmes de gouvernance ne sont pas résolus avec une administration encore à la peine. Les chantiers administratifs s'empilent, sont mal instruits et la désorganisation persiste entraînant d'importants problèmes tant pour les services que pour les personnels de la bibliothèque.

Ces difficultés sont encore accentuées par la mise en œuvre des contrats d'objectifs et de performance qui se succèdent tous les 4 ans et l'incapacité de la direction à prioriser les tâches. En effet, avec des projets toujours aussi nombreux (nouvelle direction des publics, projet Richelieu, nouveau centre de conservation, NOEMI, MISAOA, etc.), la réalisation des objectifs des contrats se fait au détriment de la qualité et des conditions de travail des agents.

Enfin, on assiste à une accélération de la privatisation et de la marchandisation du patrimoine public. Au sein de l'établissement, cette politique de privatisation partielle ou totale touche déjà des espaces de la bibliothèque (MK2 et Climespace dans les locaux de Tolbiac) mais aussi des ouvrages numérisés tombés dans le domaine public (désormais exclusivité de firmes privées pour 10 ans via la filiale BnF partenariat). Avec la construction du futur centre de conservation à Amiens, l'établissement doit trouver environ 25 millions d'euros qui devront être financés, entre autres, par la vente de biens immobiliers comme le 2 rue Louvois accueillant le département de la Musique ou le Château de Sablé.

La période 2020-2021 a été marquée par la crise sanitaire du COVID-19 et ses conséquences durables sur l'établissement. Après les difficultés des premiers mois, il a fallu se battre avec la direction pour mettre en œuvre des conditions de reprises acceptables pour les agents. De fait, les collectifs de travail ont été désorganisés et certains peinent à reprendre leurs activités normales dans un contexte toujours marqué de baisse de moyens. Par ailleurs, le déploiement du télétravail imposé a conduit à l'isolement des télétravailleurs et à des inégalités de traitement entre les agents dans la mise en place de ce dispositif.

A ce contexte très difficile, s'est ajouté le suicide d'un collègue magasinier sur son lieu de travail en août 2020 qui a profondément ébranlé les personnels. La Délégation d'enquête du CHSCT, outre la mise en évidence des manquements de l'administration, a proposé un ensemble d'améliorations mais on peut craindre, comme cela s'est produit par le passé avec le précédent suicide d'un agent magasinier en 2015 et de la tentative de suicide d'un autre magasinier en 2013, que la priorité de la direction ne soit pas les conditions de travail des magasiniers.

Pour la BnF et ses personnel.le.s :

- la CGT BnF demande des moyens pérennes, c'est-à-dire une dotation du Ministère à la hauteur des besoins et des missions qu'elles soient traditionnelles ou nouvelles,
- nous exigeons l'arrêt des suppressions de postes et la création d'emplois nécessaires pour assurer l'ensemble de nos missions,
- la CGT BnF se bat pour le maintien de garanties collectives protectrices et s'oppose à une individualisation accrue de la gestion des carrières et à la mise en place d'un salaire au mérite par le biais de primes modulables,
- nous luttons contre les recrutements de contrats courts et précaires,
- la CGT BnF dénonce la perte de sens concernant les missions, la dictature du chiffre, les objectifs irréalistes, la multiplication des réorganisations précipitées et inopérantes, etc., pratiques issues des nouvelles formes de management abîmant, sous couvert « d'efficacité », le service public et ses agents,
- la CGT BnF dénonce le contrat de performance : objectifs irréalisables ou contraires à l'esprit du service public sans tenir compte des spécificités des services de la bibliothèque, absence de concertation, et moyens insuffisants pour le remplir...
- la CGT BnF dénonce la fermeture des sites de conservation de Sablé et Bussy et dénonce également les coûts financiers, humains et environnementaux du futur centre de conservation à Amiens et ses lourdes conséquences pour l'ensemble de la bibliothèque,
- la CGT BnF se bat pour que la BnF reste un service public affranchi des pressions économiques et financières, aussi nous condamnons la recherche de financements privés, les dérives commerciales et les cessions de locaux visant à pallier au désengagement de l'Etat,
- la CGT BnF se bat pour une meilleure qualité de vie au travail et des conditions d'activité améliorées,
- nous réclamons la mise en place de procédures transparentes et équitables concernant les carrières (promotions) et les rémunérations des agents (primes, heures supplémentaires),
- la CGT BnF revendique l'arrêt de toutes les externalisations et le retour des services privatisés au sein du service public,
- sur les questions internationales, la CGT BnF dénonce la participation de la bibliothèque au « Louvre » d'Abou Dhabi, un régime autoritaire qui ne reconnaît pas aux travailleurs leurs droits fondamentaux,
- la CGT BnF réclame la sécurisation de l'esplanade à Tolbiac et l'installation d'un dispositif anti-chutes,
- la CGT BnF préconise un audit environnemental de l'établissement et un plan d'actions

FICHE 3 : LES MISSIONS DE LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE

Les politiques d'austérités ont bien évidemment des conséquences directes sur l'exercice de nos missions. En application du Décret n° 94-3 du 3 janvier 1994, notre établissement a pour mission « de collecter, cataloguer, conserver et enrichir dans tous les champs de la connaissance, le patrimoine national dont elle a la garde, en particulier le patrimoine de langue française ou relatif à la civilisation française ».

1. La constitution des collections :

Le dépôt légal : dans un contexte d'évolutions numériques en matière d'édition et de publication, cette mission s'est considérablement transformée ces dernières années.

Aujourd'hui, alors que les collections physiques sont toujours aussi nombreuses à être collectées (près de 80 000 entrées en 2019 pour les livres imprimés), les équipes de la bibliothèque conduisent les chantiers juridiques et techniques afin de collecter, signaler, conserver et communiquer les documents numériques relevant du dépôt légal. Pour les années à venir, cette nouvelle mission constitue un enjeu majeur pour notre établissement d'autant plus avec des moyens humains et budgétaires en déclin.

- **La CGT BnF défend la mission du dépôt légal et réclame des moyens pour son plein exercice,**
- **pour faire face à l'accroissement, la diversification des dépôts et l'ajout du dépôt numérique, la CGT BnF demande des renforts en emplois titulaires et une politique de formation en adéquation,**
- **nous revendiquons la consolidation de la coopération nationale par le développement des conventions avec des bibliothèques sur tout le territoire et l'amélioration du dispositif de partenariat.**

Les acquisitions : la Bibliothèque consacre également une part importante de son budget à des achats destinés à compléter ses collections de documents rares ou précieux mais également pour constituer une collection de référence dans le domaine étranger et une offre de niveau universitaire.

- **La CGT BnF revendique un budget permettant le maintien d'une offre documentaire de qualité et adaptée aux publics des Rez-de-jardin, Haut-de-jardin et des Départements spécialisés,**
- **la CGT BnF revendique des crédits permettant l'accroissement des collections papier et numériques,**
- **pour maintenir l'offre documentaire dans sa diversité et l'adapter, il faut des acquéreurs et des catalogueurs en nombre suffisant,**
- **l'abonnement aux ressources électroniques doit être négocié dans le respect de la politique documentaire de la BnF et de l'intérêt des utilisateurs,**
- **le maintien de crédits d'acquisitions patrimoniales. Le mécénat ne doit pas se substituer aux crédits attribués à l'établissement.**

Les donations : la BnF mène une politique active pour l'obtention de fonds en donation. Ces fonds constituent un enrichissement notable pour l'établissement.

- **La CGT BnF demande des renforts en emplois titulaires afin de pouvoir traiter ces fonds rapidement,**
- **la CGT BnF demande des moyens matériels et des lieux de stockage afin de conserver ces fonds dans de bonnes conditions.**

2. Le signalement des collections :

Dans le cadre de la transition bibliographique, les mutations technologiques conduisent à un profond bouleversement de l'environnement bibliographique dont les conséquences sont encore mal mesurées, la CGT BnF doit être particulièrement vigilante sur la question des métiers et de l'organisation du travail.

- **La CGT BnF s'oppose aux externalisations du traitement documentaire des collections,**
- **nous défendons un signalement bibliographique de qualité dans des catalogues modernisés permettant l'enrichissement et l'utilisation des métadonnées sur le web et facilitant l'accès des documents pour tous les publics. Le niveau de qualité attendu ne doit pas être soumis aux exigences de rendement imposées par l'indicateur du « délai médian de catalogage »,**
- **la CGT BnF rappelle que pour réaliser un catalogage de référence, il faut des agents formés et en nombre suffisant,**
- **pour les personnels, nous demandons une formation adaptés et régulière aux évolutions technologiques et bibliographiques,**
- **pour les départements spécialisés et dans certains départements thématiques, il est nécessaire de renforcer les équipes et de disposer d'outils adaptés, afin que l'ensemble des fonds soit repérables dans les catalogues informatiques.**

3. L'accès du plus grand nombre aux collections :

La politique des publics constitue l'axe 1 du contrat de performance 2017-2021. L'objectif prioritaire est de maintenir un haut niveau de fréquentation et d'accueil de tous les publics. Pour cela, la direction met en place une politique « pro-active » de développement des publics (création d'une direction des publics...). Les premiers indicateurs du Contrat de performance sont maintenant ceux de la fréquentation des espaces de la bibliothèque.

- **Nous revendiquons la gratuité d'accès aux salles (avec une carte de lecteur)**
- **La CGT BnF s'oppose à toutes extensions d'horaires d'ouverture notamment en soirée, le week-end et les jours fériés,**
- **la CGT demande l'ouverture de l'établissement à 10h et la fermeture des salles de lecture le dimanche,**
- **dans les salles d'études et les espaces publics, nous demandons des personnels en nombre suffisant et formés,**
- **pour le Hdj, nous défendons l'encyclopédisme et une offre documentaire de qualité en direction de tous les publics,**
- **pour la salle Ovale, nous réclamons l'abandon des horaires d'ouverture élargies qui remettent en cause l'organisation et les conditions de travail des agents de l'ensemble du quadrilatère Richelieu ainsi que pour les départements de la DCA et du SVM,**

- nous réclamons l'amélioration des aménagements, des accès et des halls de Tolbiac afin de mieux accueillir les publics et préserver les conditions de travail des agents,
- pour les services offerts aux usagers sur place ou à distance (aide, accompagnement, visites...) nous condamnons le manque de moyens qui détériore les conditions de travail. Nous exigeons une augmentation de la subvention pour mener à bien ces activités,
- nous revendiquons un accès enrichi et gratuit des collections à distance, notamment les ressources numériques (Gallica) et électroniques (bases de données) dans le respect des droits d'auteurs,
- pour un accès facilité des fonds des départements spécialisés mis en œuvre avec les moyens humains, matériels et budgétaires nécessaires,
- nous demandons la fermeture de la filiale BnF-Partenariat qui a organisé la privatisation et la marchandisation des documents numérisés de la BnF, ceux-ci n'étant plus accessibles gratuitement via Gallica. Pour la CGT, les ouvrages, y compris numérisés, d'une bibliothèque publique appartiennent à la collectivité. La CGT réclame le renforcement de Gallica par l'attribution des dotations de l'Etat concédées à la filiale privée BnF Partenariat.

4. La conservation :

« Collecter, conserver, enrichir et communiquer le patrimoine documentaire national ». Si le décret de création de la BnF est clair dans l'énoncé des missions de l'établissement, il est aujourd'hui légitime de s'interroger sur la priorité donnée à la conservation. Les baisses d'effectifs ainsi que la baisse globale des budgets engagés sur les marchés de conservation physique et de fournitures se sont confirmées ces dernières années, mettant à mal tant les possibilités de restauration d'ouvrages que de chantiers de conservation préventive ; dans le même temps, les budgets alloués aux prestataires extérieurs ne cessent d'augmenter. A moyen et long terme, la construction du nouveau site de conservation à Amiens aura des conséquences sur l'ensemble de la mission conservation. La CGT BnF devra défendre et accompagner les personnels lors de ces prochaines échéances.

- La CGT BnF demande une politique de conservation ambitieuse et cohérente dans une logique de service public et de sauvegarde du patrimoine, fondée sur une analyse pointue des besoins, réalisée par les agents en charge de ces collections,
- nous demandons une hausse du budget consacré à la restauration physique des documents et à l'achat de matériels et de fournitures dans les départements,
- nous exigeons une réinternalisation des filières de conservation,
- nous réclamons la création de postes dans la filière Métiers d'art notamment sur le futur site de conservation à Amiens et la défense des savoir-faire
- concernant la fermeture de Sablé et de Bussy, la CGT BnF privilégiait le maintien et le développement de ses sites, à la fois respectueux des personnels et moins coûteux que le projet d'Amiens issu de choix politiques et immobiliers de l'Etat, mais l'administration ayant acté la fermeture de ces sites, nous revendiquons l'accompagnement prioritaire des personnels travaillant sur place
- pour les personnels du futur centre de conservation à Amiens, nous défendons le principe du volontariat et pour ceux qui ne le rejoignent pas une garantie d'affectation sur un poste correspondant à leur corps, grade, statut et contrat à la

BnF ou au sein du Ministère de la culture en Île-de-France ou dans une région correspondant à leurs choix,

- **nous souhaitons que soit promue une réflexion approfondie sur l'articulation entre conservation et numérisation permettant la préservation des collections, afin que la numérisation ne soit pas le seul moyen de conserver les documents,**
- **nous demandons des moyens pour garantir la préservation des collections numériques de la BnF dans SPAR, le système de préservation numérique de la bibliothèque.**
- **nous dénonçons le remplacement progressif des agents de la filière Métiers d'art par des auto-entrepreneurs.**

5. La politique culturelle :

Après des années d'absence de dialogue entre la direction de la diffusion de culturelle et les responsables des collections, des efforts ont été faits, ces dernières années, pour que l'action culturelle soit plus en lien avec les collections de la BnF, conformément à nos souhaits réitérés dans le cadre des différents conseils. Une réflexion est toutefois à mener, en concertation avec le personnel, pour que l'offre culturelle, qui répond à des objectifs multiples (mettre en valeur les collections, faire rentrer des fonds, donner accès au patrimoine de l'établissement...), s'inscrive dans le cadre d'une politique culturelle cohérente qui reste à définir. Dans le cadre de la rénovation du site Richelieu, la réflexion attendue sur l'équilibre entre les activités culturelles et les missions plus traditionnelles de la bibliothèque n'a pas été engagée, la direction restant principalement focalisée sur le nouveau Musée et la salle Ovale.

- **La CGT BnF revendique que la politique culturelle de la BnF participe prioritairement à la valorisation de ses propres collections,**
- **nous souhaitons que la programmation culturelle (expositions et manifestations) soit maintenue à un niveau scientifique de qualité tout en ayant le souci de l'accessibilité, et ne soit pas détournée au profit d'événements spectaculaires organisés à seule fin de communication,**
- **nous demandons une meilleure implication des personnels scientifiques et du personnel de médiation dans la politique culturelle de l'établissement et dans la programmation des manifestations culturelles,**
- **nous condamnons tout nivellement par le bas et défendons des actions de médiation ambitieuses favorisant l'accès de tous les publics aux expositions les plus érudites,**
- **nous demandons qu'un équilibre soit trouvé entre les activités culturelles et les missions traditionnelles de la bibliothèque, en concertation avec les agents,**
- **face à l'augmentation du nombre d'expositions et à l'ouverture du musée à Richelieu, nous réclamons une augmentation d'effectifs pérennes au sein du Service des expositions, de la médiation, de la Direction des collections, et des ateliers de restauration qu'ils relèvent de la DCO ou de la DSR,**
- **nous demandons des moyens matériels et logistiques améliorés pour les activités de médiation,**
- **pour le musée à Richelieu et son fonctionnement, nous condamnons l'externalisation des fonctions accueil et surveillance et des fonctions maintenance et sécurité ; sur ces missions, nous exigeons l'emploi d'agents titulaires.**

FICHE 4 : LES PERSONNELS DE LA BIBLIOTHEQUE

Pour les personnels, la CGT BnF porte sans relâche les questions importantes de gestion de carrières et de ressources humaines. Le travail d'analyses et de propositions de la CGT BnF permet d'obtenir des avancées. Par exemple, lors de la mise en place du RIFSEEP à la BnF, nous avons obtenu des revalorisations plus importantes pour les catégories C, la non modulation de l'IFSE pour les catégories C et modérée pour les catégories B et A, la pérennisation de la prime de fin d'année, la non-modulation du CIA pour les catégories C ET B, etc. Cependant, la loi de la transformation de la Fonction publique constitue une attaque sans précédent qui remet en cause l'existence même des statuts.

La CGT BnF revendique :

- **son opposition à la mise en œuvre des Lignes directrices de gestion qui a sapé les prérogatives des CAP et a affaibli profondément le statut de la Fonction publique ; elle continue de lutter pour le maintien des garanties collectives que représentaient les CAP,**
- **des créations d'emplois statutaires dans toutes les filières et la défense des métiers,**
- **une politique de gestion de ressources humaines, équitable et transparente dotée des compétences et des moyens nécessaires,**
- **l'égalité femmes-hommes dans le déroulé de carrière et les primes,**
- **son opposition à la mise en place d'un salaire au mérite qui est au cœur du dispositif RIFSEEP,**
- **le versement du CIA sans modulation, complété par une prime de fin d'année avec un positionnement social,**
- **la prise en compte du vieillissement des agents (moyenne d'âge 48 ans) dans la gestion des carrières,**
- **une application raisonnée et limitée du télétravail prenant en compte l'organisation collective et le respect de l'égalité entre les agents ; la CGT BnF défend les droits des télétravailleurs (déconnexion, prise en charge des repas, frais, etc.),**
- **la résorption des écarts statuts-fonction existants et l'arrêt de toutes nouvelles créations,**
- **une reconnaissance des métiers pénibles pour un départ anticipé à la retraite,**
- **un accès de toutes et tous aux formations.**

1. Les personnels titulaires :

La tendance observée ces dernières années se confirme et s'amplifie. A cet égard, la direction de la BnF a su anticiper l'esprit de la Loi de transformation de la fonction publique. Conséquence de cette politique, le nombre d'agents titulaires est en baisse : 1516 agents en 2018 contre 1473 en 2020. Et plus précisément, cette diminution se vérifie sur les catégories C dont les effectifs sont en baisse alors que les besoins augmentent (entre 2018 et 2020, moins 50 agents dont 27 magasiniers).

Pour chaque corps, les revendications sont nombreuses, la CGT BnF réclame entre autres :

- **une augmentation significative des concours, examens professionnels et taux de promotions permettant un meilleur déroulement de carrière,**

- **la revalorisation des salaires par l'augmentation du point d'indice et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite »),**
- **la non-externalisation et la non-contractualisation des catégories C,**
- **l'intégration des primes dans le salaire,**
- **la reconnaissance de la qualification des personnels,**
- **le renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière...).**

2. Les personnels non-titulaires :

En 2020, des négociations se sont ouvertes concernant la refonte des grilles de salaires des agents contractuels. Contrairement à l'administration qui souhaite uniquement toiletter le système existant, la CGT BnF porte un projet global et ambitieux : classement des emplois, évolution de carrières, primes, règles de gestion, etc. La CGT BnF a obtenu certaines avancées (revalorisations des indices de début de carrière, obtention d'une prime, etc.) mais le projet de l'administration reste bien trop minimaliste. Surtout, l'administration profite de la Loi de la transformation publique de 2019 pour remettre en cause le recrutement en CDI des agents contractuels et ouvrir grand la porte aux CDD et contrats de projets. Ces orientations sont une régression qu'il nous faut combattre.

La CGT BnF revendique :

- **son opposition au recours amplifié aux contrats courts et à plus de précarité,**
- **un plan de titularisation élargi à tous les personnels sans perte de salaire et la création des corps d'accueil nécessaires à l'intégration de tous les contractuels,**
- **dans le cadre de la CCPC, des critères et des procédures transparentes concernant les changements de groupe de rémunération et la mobilité,**
- **l'obtention de la prime de fin d'année BnF à l'identique de leurs collègues titulaires,**
- **l'abandon de toutes formes de rémunérations au « mérite »,**
- **l'égalité d'accès à la formation pour les contractuels à temps incomplet sur leur temps de travail,**
- **l'application pleine et entière du protocole de fin de grève de 2016,**
- **le maintien de 4 CCPC par an.**

FICHE 5 : LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nombreux sont les personnels qui travaillent dans des conditions difficiles : travail répétitif, locaux aveugles, ports de charges, distances importantes à parcourir, travail intensif sur écran, plages de service public parfois stressantes, locaux inadaptés, pression sur la production et les délais, augmentation de la charge de travail en raison des baisses d'effectifs et de l'empilement des projets. A cela s'ajoute une dégradation de l'ambiance de travail et une perte de sens de nos missions.

Ces situations engendrent deux phénomènes :

1. Des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS renvoient aux problèmes de dos, de vue, d'articulations, aux douleurs régulières, aux tendinites, sciatiques... et touchent l'ensemble des métiers. Les TMS sont liés aux efforts et mouvements répétitifs, aux postures fixes ou contraignantes, aux cadences et efforts soutenus, à l'ergonomie des équipements, au stress...

2. Le développement des risques psycho-sociaux (RPS)

Les RPS posent les questions du stress, du mal-être et de la souffrance au travail avec comme conséquence des problèmes de santé, des troubles physiques et psychologiques. Les RPS ne sont pas des phénomènes individuels en fonction du caractère de chacun mais bien un problème collectif résultant de l'organisation du travail et du management.

Quelles actions pour améliorer les conditions d'activité et la santé des agents à la BnF ?

Malgré les plans de prévention présentés chaque année en CHSCT et les travaux de différents groupes de travail, les plans d'actions nécessaires ne sont pas mis en œuvre ou à la marge. Les politiques de l'administration restent de l'affichage et peinent à trouver des solutions concrètes faute de réelle volonté politique et de moyens.

Il s'agit d'une part d'améliorer les conditions matérielles de l'exercice des métiers dans la bibliothèque, et d'autre part penser à l'organisation du travail dans de nombreux secteurs. En effet, la BnF, sous couvert d'efficacité, a spécialisé à outrance le travail des personnels en morcelant les tâches. Celui-ci devient répétitif, il engendre des TMS mais aussi, au fil des années, de la lassitude, du découragement et parfois de la souffrance. A l'inverse, varier les tâches et redonner du sens à l'activité en arrêtant de la parcelliser permet une meilleure qualité de vie au travail et permet aux agents de mieux se situer dans une chaîne de traitements. Une plus grande diversité des tâches nécessite cependant un personnel encadrant favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et l'organisation et le suivi des chantiers. Avec les personnels, c'est à quoi nous souhaitons œuvrer.

Pour cela, la CGT BnF doit :

- **identifier les causes organisationnelles des TMS et des RPS et mener des campagnes pour obliger l'administration à mettre en place des plans d'action,**
- **réclamer des moyens humains et budgétaires pour une politique de prévention risques psycho-sociaux et troubles musculo squelettiques,**
- **obtenir plus de diversités dans les tâches, un travail moins parcellisé et spécialisé tout en respectant le contenu des métiers et des statuts et en évitant la polyvalence à outrance corollaire du manque d'effectif,**

- **gagner l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des contraintes particulières à chaque poste et en renforçant les effectifs partout où cela est nécessaire**
- **obliger la Direction à prendre en compte les RPS et les TMS au moment de chaque réorganisation de services avec présentation en CT et CHSCT,**
- **obtenir le renforcement de la médecine de prévention sur l'ensemble des sites et sa réinternalisation,**
- **être attentif aux autres risques (chimique, mécanique...), aux accidents et à la qualité de l'air intérieur,**
- **obtenir des locaux et du matériel, y compris informatiques, adaptés à la nature du travail des agents,**
- **réduire le travail en local aveugle,**
- **obtenir l'augmentation significative du nombre de jours de récupération pour les agents travaillant en local aveugle,**
- **prendre en compte les conditions de travail des agents en télétravail,**
- **s'attaquer aux dérives du management par objectifs et à l'évaluation individualisée des agents facteurs de RPS.**
- **revendiquer la mise en place d'une équipe dédiée (RV prévention) efficace dans l'identification et le suivi des situations de RPS.**
- **obtenir le retour au plateau forfaitaire à la cantine.**

FICHE 6 : SYNDICALISME ET DÉFENSE DE L'ENVIRONNEMENT

La COP 26, le GIEC (groupe d'expert intergouvernemental sur l'évolution du climat) dans son dernier rapport, les associations et la CGT dénoncent un manque d'ambition et de moyens de la part des pouvoirs publics. Les promesses fusent mais rien de concret et d'efficace n'est proposé par les autorités internationales et nationales.

En 2008, la BnF a signé un accord-cadre avec l'ADEME (agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) pour 3 ans. Objectif : réduction des émissions gaz à effets de serre, maîtrise de l'énergie, mobilité et transport, gestion des déchets et communication diffusion des savoirs. Ces mesures s'inscrivent dans le plan national mais restent sans ambitions et sont peu suivies d'effets. En avril 2009, un guide pratique «protéger l'environnement : faisons mieux ensemble» à destination des personnels, est publié. Mais durant plus de 10 ans, aucun suivi n'a été mis en place pour qualifier les avancées, ou pas, de la BnF en termes d'écologie.

Attaches pour les vélos, tri sélectif, chèvres dans le jardin à Tolbiac, ce sont quelques mesures visibles mais dérisoires. Alors qu'elle en appelle à la responsabilité individuelle de chaque agent, la direction s'abstrait de toute réflexion environnementale sérieuse dans la préparation de ses nouveaux projets. Le site François Mitterrand est énergivore, tandis que les enjeux environnementaux n'ont pas été pris en compte dans la rénovation du site Richelieu. L'amélioration ou la continuité des bilans annoncés sur le site *bnf.fr* en matière énergétique reposent sur les baisses de la consommation des autres sites sans faire le lien avec la baisse des activités. Penser une organisation du travail différente est urgent. La CGT propose pour cela la semaine de 4 jours (32h), le retour au sein de la BnF des activités externalisées, la résorption de la précarité (temps partiels imposés). Ces mesures sociales ont un impact direct sur l'environnement car elles modifient nos modes de productions, de vie et de consommation. La BnF s'engage actuellement en faveur d'une économie circulaire. Effet de mode ou réel désir de bouger durablement les lignes ?

La multiplication des projets qui n'aboutissent pas, l'impact du numérique sur l'environnement, la décentralisation des collections toujours plus éloignées des salles de lecture ou encore le mécénat qui marchandise notre patrimoine tout en permettant des réductions d'impôt très avantageuses à des entreprises qui ne se sont jamais souciées de l'environnement et pratiquent l'écoblanchissement (ou greenwashing) sont des choix politiques portés par la BnF qui poursuit une logique productiviste néfaste pour l'environnement économique, social et écologique.

La CGT BnF revendique :

- **le partage du temps de travail et la semaine de 4 jours (32h),**
- **la défense de la fonction publique qui ne peut être pensée comme une industrie rentable,**
- **la prise en charge intégrale par l'employeur du transport collectif et vert,**
- **la réinternalisation de la restauration collective, des chaînes de traitement des collections externalisées (numérisation, reliure mécanique, désacidification...), du nettoyage, etc.**

- **l'amélioration de la qualité de l'air,**
- **un plan d'action pour diminuer les dépenses énergétiques, notamment électriques, en prenant en compte les dimensions écologique et sociale des solutions proposées,**
- **à BFM, la conservation des collections dans le socle afin d'aménager des bureaux dans les tours à la lumière du jour pour les personnels de magasinage,**
- **l'arrêt du plastique à usage unique,**
- **une meilleure gestion des déchets en particulier concernant leur traitement,**
- **pour les entreprises extérieures intervenant pour et dans l'établissement, nous réclamons la prise en compte de critères sociaux et environnementaux contraignants dans l'attribution des marchés,**
- **l'arrêt du mécénat et l'abrogation de la loi Aillagon qui permettent des réductions d'impôts à de grandes entreprises souvent polluantes et pratiquant l'éco-blanchiment et défendent des logiques productivistes,**
- **la BnF est concernée par les gaz à effet de serres à cycles courts (climatisation). La CGT BnF exige que l'établissement soit attentif aux alternatives à ces gaz, dans le contexte de la baisse des gaz à effet de serre. La CGT exige la transparence quant aux méthodes et actions dans ce but.**

FICHE 7 : LA CGT BNF ET LE TRAVAIL SYNDICAL

Un nombre d'adhésions qui progresse légèrement chaque année : les nouvelles adhésions compensent les nombreux départs en retraite et en mutation.

Pendant la pandémie, la CGT BnF a su s'adapter grâce à l'utilisation des outils de visioconférence et des réseaux sociaux : les réunions de Bureau et de la Commission exécutive ont pu se tenir, le lien avec les collègues a été préservé. De même, les assemblées générales se tiennent avec un double dispositif présentiel/distanciel, grâce à la CGT BnF.

Un travail syndical important mais des problèmes d'organisation : le Bureau de la CGT BnF fonctionne correctement (8 personnes), la Commission exécutive (CE : le « parlement » du syndicat composé d'une vingtaine de personnes) trouve de mieux en mieux sa place dans l'arborescence de l'organisation. Néanmoins, l'essentiel de l'activité repose sur le Bureau qui rencontre de vraies difficultés.

Le travail des élus du personnel : la CGT BnF est présente dans l'ensemble des instances de la BnF de façon majoritaire : le Comité technique (CT), le CHSCT, la Commission consultative paritaire des contractuels (CCPC) et le Conseil d'administration (CA). Certains de nos camarades, du fait de leur charge de travail, ont du mal à siéger systématiquement ou à assister aux préparations syndicales qui accompagnent ces instances. Il s'agit de trouver des réponses organisationnelles à ce problème en obtenant que les documents des points inscrits à l'ordre du jour arrivent au minimum dans les délais légaux et en limitant la multiplication des points inscrits à l'ordre du jour et en demandant le respect de l'agenda social (l'administration ayant tendance à multiplier les réunions et instances de dernière minute).

Le travail syndical pour les trois ans à venir :

- il est indispensable de renforcer le nombre de syndiqués en proposant systématiquement l'adhésion, en continuant de mener des campagnes de syndicalisation et de valorisation de nos activités, de nos victoires...
- il est nécessaire de permettre à chaque adhérent de prendre une part active à la vie du syndicat et à ses actions. Pour cela il faut, entre autre, continuer à promouvoir la formation des syndiqués,
- il faut que les agents soient consultés en amont des instances, et qu'ils puissent faire remonter aux représentants siégeant dans ces instances leurs questions et revendications. A cette fin, l'agenda social et les ordres du jour seront diffusés auprès des agents syndiqués,
- Des agents syndiqués pourraient jouer le rôle de relais entre les agents de la BnF et les membres du bureau de la CGT et les élus des instances,
- il nous faut aller régulièrement à la rencontre des personnels et organiser des réunions mensuelles d'information (une heure sur le temps de travail une fois par mois et par agent) et les articuler avec les réunions d'adhérents (3h trimestrielles),
- nous devons mener plus d'enquêtes via des questionnaires papier ou web afin d'élaborer des cahiers revendicatifs avec les personnels,
- La commission exécutive doit prendre toute sa part dans l'organisation de la CGT-BNF en prenant à sa charge des actions qui relèvent actuellement du bureau. La commission sera réunie à intervalles réguliers selon un calendrier établi au préalable,

- l'important travail d'information et de persuasion que nous menons doit continuer via les tracts, le journal DLV, les comptes rendus des instances, le blog et la page Facebook ainsi que les listes de diffusion,
- concernant les salariés des entreprises prestataires de la BnF, notre aide à la création de bases ou de sections syndicales doit continuer,
- la prise en charge des dossiers individuels doit s'inscrire, dans la mesure du possible, dans l'action collective,
- il faut maintenir un système de réunions mixtes (distanciel et présentiel) afin de réunir le plus de participants possible (sites distants, collègues en télétravail).

Les relations avec les structures de la CGT : la CGT BnF continuera à participer à l'activité de l'Union locale CGT du 13e arrondissement et de la CGT Culture dans la perspective de rassembler les salariés, autant du privé que du public, et de faire aboutir leurs revendications. Avec la FERC CGT (Fédération enseignement, recherche et culture) et la FERC-SUP CGT (Enseignement supérieur) nous continuerons à agir afin de consolider et augmenter l'audience de la CGT dans le secteur, notamment dans les bibliothèques universitaires. La double affiliation CGT Culture/FERC-CGT reste néanmoins difficile en raison de la charge de travail que cela implique.