



# COMPTE-RENDU CGT DE LA F3SCT DE LA BNF

## DU 11/06/2025

La F3SCT (formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail) est la nouvelle dénomination du CHSCT.

Dans ce compte-rendu :

1. **Rapport de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) sur les conditions de travail à Richelieu**
2. **Bilan du plan d'actions en faveur des magasinier.e.s**
3. **Installation du dispositif de sécurisation de l'esplanade en raison des suicides à François Mitterrand**
4. **Bilan de la mise en œuvre du plan d'action relatif aux risques psycho-sociaux**

### 1. Rapport de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) sur les conditions de travail à Richelieu

Après 12 ans de travaux et avec près de 300 personnes travaillant à Richelieu, ce rapport, très complet, fait le point trois ans après la réouverture du site sur les difficultés restantes et rejoint les problématiques soulevées par la CGT. Il doit faire l'objet d'une réponse argumentée de l'administration et d'un plan de mesures correctives.

#### Les problèmes de locaux et climatisation

- **Absence de climatisation dans les locaux des départements Cartes et plans (CPL) et des Moyens techniques (DMT), etc.** : on relève jusqu'à 30 degrés en été dans les espaces de travail des CPL, et jusqu'à 40 dans les bureaux du DMT... Pour la CGT BnF, c'est un point d'attention en raison du réchauffement climatique et de la durée des périodes chaudes estivales qui vont au-delà de juillet et août désormais. **Nous demandons la climatisation de ces espaces** et la mise en place du plan canicule dès le mois de juin.
- **Le traitement des locaux du DIP doit être également prioritaire** du fait de l'accumulation de difficultés : problèmes de chauffage, pas de double vitrage, froid en hiver, manque d'espaces pour le matériel, nuisances sonores, etc.
- **Concernant les services du musée, des expos, de l'événementiel et des services liés**, de nombreux problèmes : manque de bureaux de passage, manque de lieux de stockage pour la régie des œuvres et pour le service logistique (mobilier) qui multiplie les navettes entre les sites : près de 100 interventions en 2023 pour installer et désinstaller le mobilier alors qu'un local pour le mobilier sur site éviterait un surplus de travail qui génère fatigue et troubles musculosquelettiques (TMS).
- **Hall d'accueil** : la CGT BnF insiste sur les problèmes de bruit, d'ergonomie concernant les caisses (inscrit au plan de prévention dès 2023), d'odeurs liées au restaurant, hauteur des fauteuils.

## Santé au travail

- **La CGT s'interroge toujours sur l'absence de politique d'ensemble de la BnF sur la question des troubles musculo-squelettiques (TMS).** Malgré nos alertes sur ce sujet et son inscription dans les plans de prévention des risques professionnels de ces dernières années peu de choses sont mises en œuvre. **Deux priorités pour la CGT sur ces questions de TMS :** l'activité de manutention liée aux navettes entre sites (caisse de documents ou mobilier) et le port de charge lié à l'activité des magasiniers. La résolution de ces questions à Richelieu pourrait servir d'exemple à l'ensemble de la BnF.
- **Sur les accidents de trajet,** la CGT avait souligné l'augmentation importante ces dernières années des accidents liée notamment à l'essor des moyens de mobilité douce. L'administration avait alors fait un questionnaire sur le sujet en direction des agents, ce qui était une très bonne initiative, mais il ne nous semble pas que des actions aient été menées par la suite.
- **Concernant la santé des femmes :** la CGT réclame toujours un plan d'action sur ces questions (formation notamment des encadrants et sensibilisation des agents à la santé hormonale, aménagements de poste, congé de santé hormonale, etc.). La direction ne doit plus considérer ces questions comme secondaires.

## Travail des magasiniers

La CGT soutient totalement la mise en place d'**électro aimant permettant de maintenir ouverte les très nombreuses portes coupe-feux pour faciliter le passage des chariots** dans les couloirs. De même, nous soutenons la mise en place de **tables élévatrices mécaniques** permettant le rangement des documents les plus lourds et volumineux, le travail en binôme, les **formations gestes et postures** généralisées et dans chaque service (au plus près des usages) et PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique, d'une durée 2 jours), l'analyse des postes/moments où le port de charge est le plus important afin de définir les mesures de préventions nécessaires...

Enfin si les **chariots** sont adaptés aux types de collections comme l'a affirmé la direction à l'ISST par contre ils ne sont pas adaptés aux magasiniers. Les chariots des Estampes et des Cartes et plans par exemple sont volumineux et très lourds car totalement en métal. **La CGT demande que soit étudié la mise en place de chariots en aluminium par exemple et soutient l'évaluation par service des moyens de manutention proposée par le rapport.**

## Concernant les espaces de repos et de travail

**La CGT déplore, comme le rapport, le manque d'espaces de repos consacrés aux personnels.** Si la situation s'est améliorée, elle reste insatisfaisante. Au regard du manque de locaux dans les départements, **nous demandons un véritable aménagement de la cour Tubeuf** (qui est réservée aux personnels) : végétalisation, mise en place de structures pour protéger du soleil ou de la pluie, installation d'un distributeur de boissons à proximité, etc. pour en faire un véritable lieu de convivialité et un espace de détente. **Si les « rues-jardin » à Tolbiac sont en cours d'aménagement, Richelieu ne doit pas être oublié.**

## 2. Bilan du plan d'actions en faveur des magasinier.e.s

**Ce plan d'actions est le résultat d'un long travail dans lequel la CGT s'est largement investie.** Plusieurs sujets font néanmoins l'objet de demande de renforcement.

## Continuer à renforcer les effectifs de magasinier.e.s

La BnF a subi ces dernières années plus de 300 suppressions de postes. Conséquence, le nombre de magasiniers est diminué de 30 % de ses effectifs initiaux. A ce titre, **la CGT demande l'organisation d'un nouveau recrutement sans concours pour 2026**, ce à quoi l'administration s'est engagée à se rapprocher du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche d'ici le mois de juillet.

Par ailleurs, la BnF doit arrêter de recruter sur des contrats précaires et favoriser des contrats longs, revendication principale de la mobilisation en cours.

## Diversifier les tâches

Il est positif de vouloir diversifier les tâches liées à la conservation mais **il faut pour cela que les agents puissent avoir du temps dédié** et pas seulement quelques heures éparpillées dans la semaine en raison d'un service public toujours prioritaire et d'effectifs trop restreints. **Il faut également enrichir réellement les tâches.**

La CGT BnF a alerté sur la pénurie actuelle des fournitures de conservation, à savoir les pochettes et boîtes de conservation, qui empêche le bon fonctionnement du travail interne.

## Favoriser la mobilité

L'identification des **opportunités de mobilités internes à la BnF et externes** (en bibliothèques universitaires, en municipales, etc.) n'est pas rendue assez visible.

## En finir avec les locaux aveugles

L'administration doit réallouer des locaux en lumière naturelle pour les tâches internes en identifiant les espaces qui se libèrent avec le départ des collections vers Amiens. A ce jour, 182 collègues travaillent en local aveugle en raison de l'absence de bureau en lumière du jour.

## Valoriser et permettre l'évolution du métier

Reconnaître le fait qu'être **magasinier est un vrai métier** est une bonne chose. Avoir une offre de formation initiale et des formations en continue comme le réclamait la CGT contribuent à cette reconnaissance et à la valorisation des parcours professionnels.

Il faut également engager une **réflexion prospective sur l'évolution du métier de magasinier** (Dépôt légal numérique, ouverture du centre de conservation à Amiens, développement du télétravail, etc.) et assurer l'adaptation des compétences. En l'absence de télétravail pour les catégories C, **la CGT réclame des compensations horaires pour tous les personnels qui se voient refuser le télétravail.**

---

## 3. Installation du dispositif de sécurisation de l'esplanade (site François Mitterrand)

Ces dernières années, le jardin central du site François Mitterrand a été le théâtre de **plusieurs accidents et suicides** qui ont particulièrement émus et choqués les personnels. Entre 2009 et 2020, près d'une dizaine de personnes s'y sont données la mort dont deux collègues.

**En avril 2017, l'administration, sous la pression des organisations syndicales, a présenté en CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) un dispositif anti-chute**

**permettant de mettre fin à ces drames.** Pourtant, depuis, **ce dispositif n'a pas vu le jour en raison de l'opposition de Dominique Perrault.** En tant qu'architecte, ce dernier a en effet un droit de regard sur toutes les transformations bâtementaires du site.

Après des années de négociations avec le cabinet d'architecture et la mort d'un collègue, un dispositif de sécurisation sera enfin installé sur l'esplanade du site François Mitterrand en 2026. Il s'agit de remplacer les garde-corps en métal par des vitres renforcées de grande hauteur. Un prototype doit être monté et testé prochainement.

**La CGT a fait le vœu que la BnF puisse imposer ses choix au cabinet d'architecture (dont les conditions de travail des agents et des usagers importent peu à contrario des bénéfices financiers que lui apportent la BnF: [ici](#)) afin que les projets aboutissent rapidement et à des coûts raisonnables.**

---

#### 4. Bilan de la mise en œuvre du plan relatif aux risques psycho-sociaux

Ce plan d'action visant à prévenir les risques psycho-sociaux fait suite à l'enquête sur les conditions de travail effectuée auprès des agent.e.s en 2023 ([ici](#)). Il s'oriente sur plusieurs thèmes : l'intensité et la complexité au travail, les horaires de travail difficiles, les exigences émotionnelles, les rapports sociaux et la sécurité ou l'insécurité des situations de travail.

**Sa mise en place est nécessaire mais la CGT BnF émet quelques réserves et remarques :**

- les actions sont trop centrées sur les catégories A et concernent peu les catégories C : il manque des mesures sur le travail en local aveugle, le travail isolé, les contraintes de postage, etc. ;
- l'action de base serait **de recruter du personnel en nombre suffisant**, pour une meilleure répartition de la charge de travail ;
- sur les **discriminations**, le plan d'action ne propose aucune action concrète alors que selon l'enquête 21% des agents ont subi une ou des discriminations ;
- le service de la **médecine de prévention** doit être doté de moyens humains suffisants, il manque toujours un médecin pérenne à l'équipe ;
- un travail sur les **heures écrêtées** doit être fait, ce à quoi l'administration s'est engagée ;
- **sur les questions de service public**, en particulier la publication des plannings, la CGT qui est intervenue récemment au Département Littérature et art, a demandé un état des lieux toutes directions et tous sites confondus ainsi que la réalisation d'une enquête auprès des agent.e.s afin de connaître leurs souhaits à ce sujet. Pour l'instant, un travail est réalisé au département Philosophie histoire et sciences de l'homme (PHS) ;
- enfin, la CGT a également rappelé le **droit à la déconnexion** et demandé de meilleures conditions de télétravail ainsi qu'une compensation horaire pour les personnes dont les tâches ne sont pas télétravaillables.