

## SE MOBILISER, ÇA PAYE !

La mobilisation des personnels de la BnF et l'action syndicale en 2024-2025 ont permis d'obtenir un certain nombre d'avancées :

- l'augmentation de la prime de fin d'année (entre 80 et 100 euros en plus)
- une rallonge de crédit de 1,8 millions d'euros en faveur des budgets de la BnF
- l'élaboration courant 2025 d'un plan égalité femmes-hommes
- l'appel de la liste complémentaire du dernier recrutement de magasiniers
- l'installation de 27 distributeurs de protections périodiques gratuites
- la finalisation des espaces de repos extérieurs au niveau A1 à Tolbiac (plantation d'arbres, de fleurs, etc.)
- l'ouverture de négociations concernant les primes des personnels et les rémunérations des contractuel.le.s
- des travaux annoncés dans les ateliers et certaines stations TAD pour améliorer les conditions de travail

### Les batailles qui restent à gagner :

- Mettre fin à la précarité à la BnF
- Obtenir la prime d'ancienneté
- Stopper les suppressions d'emplois prévues
- Gagner des budgets à la hauteur des besoins
- Obtenir le congé de santé hormonale
- Renforcer les effectifs des métiers d'Art...

## SE SYNDIQUER À LA CGT

Le but d'un syndicat est de donner les moyens aux salarié.e.s de conquérir de nouveaux droits et de préserver les acquis des luttes passées (sécu, réglementation du travail, retraites, etc.). Le syndicat s'occupe également de la défense individuelle et collective des personnels (conditions de travail, emplois, rémunérations, égalité femmes-hommes, etc.) et s'intéresse aux métiers et aux missions exercés, et aux questions environnementales.

### Se syndiquer combien ça coûte ?

La cotisation syndicale permet à chaque adhérent.e.s de participer proportionnellement à ses revenus. Elle constitue un élément vital puisqu'elle finance l'activité de la CGT tant au niveau local que national. Elle garantit aussi l'indépendance de l'organisation à l'égard des employeurs.

La cotisation est fixée à 1% du salaire net. 66% de son montant sont déductibles des impôts sur le revenu (ou remboursement pour ceux qui ne sont pas imposables). Pour un salaire de 1800 euros, si la cotisation mensuelle est de 18 euros, elle ne représentera au final que 6,12 euros.

Téléchargez les documents sur [cgtbnf.fr](http://cgtbnf.fr)

## ► RETOUR SUR LE PROJET FOU DE L'ADMINISTRATION

### Rappel des faits

En 2024 a circulé une rumeur folle : la Tour T2 de Tolbiac au terme du déménagement d'une partie des collections de la BnF à Amiens, pourrait être totalement vidée (magasins et bureaux) pour être privatisée.

La CGT BnF, dans son rôle de lanceuse d'alerte, avait alors révélé qu'en effet un projet de location avait bien été envisagé, issu du Schéma directeur immobilier de la BnF (SDI 2020-2030) et devait rapporter 7,65 millions de recettes annuelles d'après une évaluation interne réalisée en 2021.

Le 26 oct. 2024 le journal *Le Monde* est venu confirmer nos informations, précisant d'une part, qu'en mai 2024 le projet avait été évoqué par un représentant de la direction devant une dizaine de témoins, et d'autre part, que les recettes attendues étaient de 8,5 millions d'euros par an.

Gilles Pécourt, répondant au *Monde*, avait alors dû déclarer pour mettre fin à la polémique que ce projet (antérieur à sa nomination) n'était plus à l'ordre du jour.

### De nouveaux détails de l'affaire

En 2021, le Conseil de l'immobilier de l'État rendait un avis sur la stratégie immobilière de la BnF qui détaillait les différents projets dont celui de vider et privatiser la tour T2, précisant que cette option était « le scénario de référence du point de vue de la BnF ».

### Le détail de ces scénarios :

→ « l'optimisation des espaces tertiaires (resserrement des bureaux existants) dans les tours et leur réaménagement : la rationalisation des espaces permet de dégager deux étages pouvant être valorisés pour l'accueil de tiers, loyer de seconde main estimé à 400€HT HC/m2/an »

→ « la libération et la transformation d'étages de magasins : deux étages tertiaires par tour deviennent valorisables, loyer estimé à 400€HT HC/m2/an »



→ « la libération et la réhabilitation de la totalité d'une tour : les locaux libérés sont valorisés en un usage de bureau permettant l'accueil de tiers, loyer de première main : 500€ HT HC/m2/an (...) scénario de référence du point de vue de la BnF ».

### Pas de privatisation totale, mais...

La direction actuelle ne souhaite plus une privatisation de la T2 mais pourrait envisager, s'il reste des espaces libres au terme du déménagement des collections vers Amiens, de les louer. Cela ne pouvant se faire que si la bibliothèque bénéficie de suffisamment d'espaces pour l'accroissement de ses collections et la création de locaux en lumière du jour pour les magasiniers.

### Le fond du problème

Derrière ces projets, un modèle économique impose aux établissements publics de trouver toujours plus de ressources propres. Celles-ci ne s'additionnent pas aux budgets existants mais justifient au contraire un désengagement de l'État plus important.

La CGT le réaffirme, ce n'est pas aux établissements de trouver des financements pour fonctionner mais à l'État de jouer son rôle. Pour cela il faut, entre autres, une réforme fiscale juste qui impose les plus riches, les dividendes des actionnaires, les superprofits des entreprises, etc. En bref, l'inverse de ce qui a été fait ces 7 dernières années.

Rappelons que les 500 plus importantes fortunes du pays possèdent l'équivalent de 42% du PIB\* de la France soit 1228 milliards d'euros. En 2017, elles en possédaient l'équivalent de 20%.

\*Le PIB, produit intérieur brut, mesure la richesse produite (biens et services) dans un pays sur une année.

## ► LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES À LA BnF

Les femmes représentent 57,2% des effectifs de la BnF et sont surreprésentées dans les catégories A (59%) et B (64%), et moins nombreuses dans la catégorie C (46%). Néanmoins parmi les personnels précaires (CDD à temps incomplet de 80h/mois) de catégorie C, elles représentent 65% des effectifs.

### Les rémunérations : des progrès mais...

Ces inégalités perdurent même si elles sont en diminution. Le travail de la CGT lors de la mise en œuvre du RIFSEEP (primes) en 2019 a permis de les corriger en partie.

Les écarts constatés résultent en partie de progressions de carrières interrompues pour raisons familiales. Pour les catégories B et C, les moyennes de rémunération se rapprochent entre femmes et hommes.

### Les carrières : un plafond de verre

On constate encore des différences de traitement concernant les promotions, en particulier pour les métiers des bibliothèques. Ainsi, si les femmes représentent 57% des promouvables, elles obtiennent 54% des promotions. Concernant les contractuel.le.s, les données ne sont pas connues malgré les demandes régulières de la CGT.

Les femmes représentent 55% des emplois d'encadrement, soit une sous-représentation par rapport à leur

poids dans l'effectif total (57%) et encore plus par rapport à leur poids dans l'effectif de la catégorie A (59%).

### L'impact des responsabilités familiales

78% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Elles sont 60% à s'absenter pour garde d'enfants. Seules 40% des femmes peuvent effectuer des heures supplémentaires. Les prestations sociales sont majoritairement demandées par les femmes (66%) dont principalement les aides aux familles monoparentales et les aides exceptionnelles de secours.

### La santé des femmes : un vrai enjeu

Les femmes utilisent plus fréquemment que leurs collègues masculins les jours maladie sans justificatif (61%). De plus, 62,5% de femmes sont imputées de jours de carence contre 37,5% pour les hommes. La question du congé de santé hormonale que nous réclamons est, entre autre, une réponse à cette problématique.

→ Dans les instances de l'établissement, la CGT intervient systématiquement pour demander la correction des inégalités. Pour agir concrètement, la CGT a demandé et obtenu une négociation concernant la mise en œuvre à la BnF du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

► **LES BIBLIOTHÈQUES, CIBLES DE L'EXTRÊME-DROITE**

Aux États-Unis, en mars dernier, le gouvernement de D. Trump annonçait le démantèlement de l'Institut of Museum and Library Services (IMLS) et le licenciement immédiat de ses 70 agent.e.s. Le rôle de cette administration fédérale est de promouvoir et soutenir les établissements publics, notamment par le biais de subventions représentant jusqu'à la moitié du budget de certaines bibliothèques. L'American Library Association a déposé un recours en faveur de l'IMLS, la décision du juge est attendue. L'Association des bibliothécaires français a publié un communiqué de soutien dès le mois de mars, alertant notamment « sur la nécessité d'une vigilance internationale pour le respect des droits et des libertés fondamentales, dont les bibliothèques sont les vecteurs ».

► **Une politique brutale contre le service public et ses personnels**

Les bibliothèques publiques et scolaires américaines sont de longue date la cible des milieux ultra-conservateurs dont les pressions continues contraignent les professionnels à bannir des listes toujours plus longues de livres. Cette situation déjà intolérable a pris une toute autre ampleur depuis l'arrivée de l'extrême-droite au pouvoir aux États-Unis, Carla D. Hayden directrice de la Library of Congress (première femme et personne racisée nommée à ce poste), puis Colleen Shegan, directrice des Archives Nationales ont été brutalement évincées de leur poste tandis que des pans entiers de la fonction publique fédérale (santé, éducation, fiscalité, justice...) sont bouleversés, désorganisés, parfois détruits de façon irréversible. D'après le New York Times en trois mois pas moins de 56 000 emplois ont été supprimés dans les fonction publique, tandis que 150 000 postes supplémentaires sont dans le viseur de l'administration, et 75 000 personnes ont choisi une sorte de rupture conventionnelle (le buyout) plutôt que d'être mis à la porte.

► **GAZA : L'EFFACEMENT DU PATRIMOINE PALESTINIEN**

Depuis le début de la guerre à Gaza, les bombardements israéliens massifs ne visent pas seulement les habitations, les hôpitaux ou les infrastructures civiles : ils s'attaquent aussi aux fondements mêmes de la mémoire collective palestinienne. Parmi les cibles de cette campagne de destruction, les bibliothèques, les centres culturels, les musées, les universités et les archives historiques figurent en bonne place. Ce que nous observons, c'est un **culturicide en plus d'un génocide**, une tentative d'effacement de l'identité, de l'histoire, du patrimoine et du matrimoine palestinien.

Des bibliothèques publiques aux collections privées, en passant par les archives universitaires, ce sont des siècles de savoir et de mémoire d'un peuple qui partent en fumée. Il ne s'agit pas de dommages collatéraux, mais d'un **ciblage intentionnel**, systématique et récurrent. **L'Organisation des Nations Unies** a rappelé que la destruction du patrimoine culturel d'un peuple constitue une violation du droit international, et peut être considérée comme un crime de guerre. En ciblant les lieux de transmission du savoir et de la culture, le gouvernement d'extrême-droite israélien, animé par une idéologie ultra-nationaliste, cherche à **anéantir non seulement la présence physique** des Gazaouies, mais également leur **présence historique et symbolique**.

La CGT BnF apporte son soutien au peuple palestinien et à son droit à l'autodétermination et appelle à un cessez-le-feu immédiat, à la fin de la colonisation et à la libération des prisonnier.e.s palestinien.e.s et des 30 otages israéliens.

► **LES PERSONNELS DE LA BnF EN CHIFFRES**

Les dernières données chiffrées concernant la BnF ont été diffusées, mais datent de 2023

→ **EMPLOI : 2009-2019 LE SACCAGE, 2025 ENCORE DES POSTES SUPRIMÉS**

Si la mobilisation des personnels a stoppé les suppressions d'emplois en 2019, le constat reste alarmant : 304 postes équivalent temps plein (ETP) ont été détruits en 10 ans et ces **destructions doivent reprendre cette année**.

|                           | 2009 | 2019 | 2009-2019     |
|---------------------------|------|------|---------------|
| Plafond d'emploi (en ETP) | 2484 | 2180 | - 304 emplois |

→ **CERTAINS CŒURS DE MISSIONS DUREMENT ATTAQUÉS**

Depuis 2009, la politique de la direction repose sur la réduction du nombre d'agent.e.s assurant des missions principales de l'établissement. Conséquences de cette politique désastreuse, depuis 2022, **faute de magasiniers pour effectuer le service public et le travail interne sur les collections, la direction a restreint à Tolbiac l'accès aux documents le matin pour les lecteurs** et recrute à nouveau des contrats précaires à temps partiel.

|  |         |
|--|---------|
| Tous types de personnels*                      | - 12%   |
| Bibliothécaires                                | - 15,4% |
| Conservateurs                                  | - 16,4% |
| Techniciens d'Art (relieurs, restaurateurs...) | - 22,9% |
| Magasiniers                                    | - 29,9% |

\*Tous types de personnels entre 2009 et 2023 en ETP

→ **LES GRANDES TENDANCES DEPUIS 2009 (date du début des suppressions de postes)**

A elle seule, la catégorie C (titulaires et contractuel.le.s) absorbe la plus grande partie des pertes avec quelques 258,7 emplois détruits (en ETPT, équivalent temps plein travaillé), puis vient les B avec -72,4 ETP. Si côté A, leur nombre augmente légèrement (+12,4 ETPT), leur charge de travail reste importante en raison de l'élargissement des missions et la multiplication des projets voulus par la direction.

| En ETPT     | 2009  | 2023  | %      |
|-------------|-------|-------|--------|
| Catégorie A | 846,2 | 858,6 | +1,5%  |
| Catégorie B | 688,9 | 616,5 | -10,5% |
| Catégorie C | 902,1 | 649   | -28,1% |

→ **UNE MODIFICATION DE LA NATURE DES EMPLOIS INQUIÉTANTES ...**

Depuis 2019 et la Loi de transformation de la Fonction publique, la structure d'emplois évolue rapidement. **Le remplacement des titulaires par des contractuel.le.s dont le statut est moins protecteur s'intensifie**. A l'inverse, la CGT revendique l'augmentation des recrutements par sortie de concours. Chaque année, seulement une vingtaine de postes aux concours sont réservés par la BnF alors que les départs de titulaires représentent une quarantaine de collègues.

| En ETPT                             | 2019   | 2023   | %     |
|-------------------------------------|--------|--------|-------|
| Titulaires                          | 1455,1 | 1339,8 | -7,9  |
| Contractuels (temps complet + ACTI) | 692,5  | 784,2  | +13,2 |

→ **TOUJOURS DE NOMBREUSES HEURES ÉCRÉTÉES**

Il s'agit d'heures faites au-delà du temps de travail réglementaire et non récupérées par les agent.e.s. Sans ce travail consenti par les personnels, la BnF ne pourrait pas fonctionner pleinement. Ces heures écrêtées sont la conséquence logique des suppressions de postes et de l'augmentation de la charge de travail. **Elles représentent 72 127 heures, soit le travail de 45 personnes à temps plein pendant un an !**

→ **TRISTES CARRIÈRES**

**Deux chiffres à retenir** : 1,7% de promus pour la promotion de corps (accès à une catégorie supérieure) et 15,8% pour la promotion de grade (passage à une classe supérieure). **Si le nombre de promotions est très faible, on note une amélioration des ratios promus femmes/hommes**. Il était temps ! La CGT intervient depuis de nombreuses années pour corriger des taux de promotion défavorables aux femmes alors qu'elles représentent 57% des promouvables (43% pour les hommes).

**La CGT réclame toujours une information sur les changements de groupe des contractuel.le.s**. En outre, il est à noter des écarts de rémunération entre titulaires et contractuel.e.s (qui ne bénéficient pas de primes mensuelles) en particulier pour les premiers groupes (1, 2A, 2B et 3) correspondant aux catégories B et C.

► **LA BNF ABANDONNE-T-ELLE UNE PARTIE DE SES PUBLICS ?**

La BnF a vocation, notamment par son décret fondateur, à **accueillir tous les publics et à rendre accessible son patrimoine exceptionnel au plus grand nombre**. Pour cela, elle s'est dotée d'une Direction des publics (DPU) en 2017 et a créé des postes de chef.fe.s de projet de développement des publics, que ce soit pour les lecteurs ou les usagers du Musée. Au-delà de l'augmentation de la fréquentation, il s'agit aussi de diversifier les usagers, s'adresser à tous les publics dont les non-académiques, comme les personnes les plus éloignées de la culture désignés par le terme « publics du champ social ».

Suite au départ du chef de projet développement des publics du champ social en décembre dernier, le poste n'a toujours pas été publié et la direction envisagerait de le fusionner avec un autre poste. **Alors que la diversification des publics est un indicateur du COP (contrat d'objectif et de performance) 2022-2026 et une mission de la bibliothèque, la diminution d'activité de ce poste constitue un très mauvais signal**. Le développement de ce public éloigné ou empêché

nécessite des actions au long court, la construction de partenariats de confiance, tout le contraire de la stratégie actuelle de la DPU qui s'oriente de plus en plus vers des actions sans lendemain.

La CGT a réclamé la sanctuarisation de ce poste et a interpellé le Président de la bibliothèque, qui est resté indifférent à cette demande. Force est de constater qu'au-delà de grands principes l'administration se contente de faire le minimum.

► **L'abandon des étudiant.es boursier.e.s**

La CGT intervient depuis plusieurs années pour la gratuité d'accès à la BnF des étudiants boursiers sur critères sociaux. Refusant l'exonération, la direction a finalement monté une convention avec un partenaire privé qui finance annuellement un certain nombre de Pass lecture-culture/recherche aux étudiants boursiers d'Île-de-France. Ce partenariat est non seulement contestable car restreint mais également inefficace puisque depuis le début de l'année, la convention est bloquée et ne s'applique plus à ces publics pourtant socialement précaires.