



SIXIÈME CONGRÈS

de la CGT BnF

Paris, 3 et 4 avril 2025

Textes d'orientation

Table des matières

Table des matières	1
Glossaire.....	3
Fiche 1 : situation générale et revendicative	5
Fiche 2 : la situation à la Bibliothèque nationale de France	7
Fiche 3 : Les missions de la Bibliothèque nationale de France	10
1. La constitution des collections :	10
2. Le signalement des collections :	11
3. L'accès du plus grand nombre aux collections :	12
4. La conservation :	13
5. La politique culturelle :	14
Fiche 4 : Les Personnels de la Bibliothèque	16
1. Les personnels titulaires :	17
2. Les personnels non-titulaires :	18
Fiche 5 : la santé et les conditions de travail	20
1. Des troubles musculo-squelettiques (TMS)	20
2. Le développement des risques psycho-sociaux (RPS)	20
Fiche 6 : L'Égalité Femmes-Hommes	22
Focus sur le congé de santé hormonale	23
Fiche 7 : Syndicalisme et défense de l'environnement	24
Fiche 8 : La CGT BnF et le travail syndical	26
1. L'activité des instances de notre syndicat :	26
2. Notre travail avec les autres personnels des bibliothèques du ministère de la Culture	26

Glossaire

CA	Conseil d'Administration
CAP	Commission Administrative Paritaire
CCPC	Commission Consultative Paritaire des contractuel·le·s
CDD	Contrat à Durée Déterminé
CDI	Contrat à Durée Indéterminé
CIA	Complément indemnitaire annuel
COP	Contrat d'Objectif et de Performance
COP-29	Conférence internationale des parties -29
CSA	Comité social d'Administration
F3SCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de conditions de travail
IA	Intelligence artificielle
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
PMA	Procréation médicalement assistée
PNACC	Plan national d'adaptation au changement climatique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS	Risques psycho-sociaux
SMIC	Salaire minimum de croissance
SOPK	Syndrome des Ovaies Polykystiques
SPE	Services publics écoresponsables
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VSS (+T)	Violences sexistes et sexuelles (+ au Travail)
Sigles concernant les bibliothèques et la BnF	
BFM	Bibliothèque François Mitterrand
BPI	Bibliothèque publique d'information
CNLJ	Centre national de la littérature de la jeunesse
INHA	Institut national d'Histoire de l'Art
<i>Directions et départements</i>	
DAP	Direction de l'Administration et du personnel
DCA	Département de la Découverte des collections et de l'accompagnement à la recherche
DdRH	Direction des Ressources Humaines
DPU	Direction des publics
SVM	Département Son, vidéo, multimédias
Sigles concernant les syndicats	
CGT	Confédération générale du travail
CE	Commission exécutive
FERC	Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
<i>Syndicats de la CGT Culture</i>	
SAF	Syndicat des Archives de France
SDAC	Section des Administrations centrales
SEMM	Syndicat des manufactures et du mobilier national
SGPA	Syndicat général des personnels du service public de l'archéologie
LÉNA	Syndicat des Écoles nationales supérieures d'Art
SNEA	Syndicat national des Écoles d'Architecture
SNMD	Syndicat national des Musées et domaines
SNMH	Syndicat national des Monuments Historiques
SNSD	Syndicat national des services déconcentrés
Section des retraité·e·s	

Fiche 1 : situation générale et revendicative

La politique néolibérale et l'extrême droitisation des discours politiques et des orientations du gouvernement poussent le pays dans une situation politique, économique, sociale et environnementale désastreuse. Les conditions de travail deviennent plus dures, le service public se détériore et la précarité s'aggrave, touchant de plein fouet la population, des étudiant·e·s aux retraité·es en passant par les travailleur·se·s à temps complet, incomplet et partiel à différents niveaux.

Depuis notre dernier congrès, les contre-réformes du président de la République aggravent la situation : loi immigration, réforme du RSA, réforme sur l'assurance-chômage, ajout de jours de carence, travail gratuit, réforme des retraites, tandis que les cadeaux aux grandes fortunes continuent (1200 milliards de bénéfices environ). Nous assistons avec ces politiques néolibérales à des attaques incessantes contre notre système collectif par un bloc bourgeois radicalisé. Ces politiques au final profitent à une chose : le capital.

Les annonces du Président de la République pendant le confinement de mars 2020 en faveur des « premiers de corvée » sont restées sans suite tandis que 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 privé·e·s d'emploi, les précaires, les jeunes se multiplient alors que les évadé·e·s fiscaux qui ruinent les États et la planète ne sont pas inquiété·e·s au nom du profit. Cela s'accompagne d'une désindustrialisation du pays avec notamment les licenciements à Michelin ou encore Sanofi.

Malgré des mobilisations de plus en plus fortes et de plus en plus régulières, avec le mouvement en 2023 contre la réforme des retraites de Macron qui a mobilisé des millions de travailleur·se·s, des mouvements pour la paix (notamment pour la Palestine et l'Ukraine), contre la vie chère, pour des moyens et des budgets pour les services publics, le gouvernement est sourd et fait route seul vers des politiques de plus en plus austères et anti-sociales. Face à cette violence institutionnelle et à la faiblesse du gouvernement qui règne par 49-3, remaniement, censure, répression policière et scandales, les citoyen·ne·s, travailleur·se·s continuent à se mobiliser pour que notre système de protection sociale et nos libertés soient préservés et renforcés.

Pour la CGT, l'urgence est à la défense de notre modèle social, de notre pouvoir d'achat et de nos services publics. En se positionnant plus fortement, la CGT doit faire bloc face aux politiques du gouvernement et au patronat qui avancent main dans la main. 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 et à la montée de l'extrême droite, la CGT a joué et joue un rôle majeur dans les mobilisations et pour faire barrage à toutes mises en danger de notre démocratie. Tous les secteurs, de la culture aux raffineries, des éboueur·se·s aux électricien·ne·s-gazier·e·s, des cadres à la petite enfance, tous et toutes ont été mobilisé·e·s dans la grève et pour porter des revendications fortes.

La combativité et la capacité à se mobiliser sont toujours présentes chez les travailleur·se·s. 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, à l'image des grandes manifestations contre la réforme des retraites en 2023 ou des multiples lois dites « immigration ».

Plus que jamais, la CGT doit rassembler, se renforcer, convaincre et offrir une perspective claire de combat. À l'écoute de tous·tes, elle se doit d'être à l'initiative du rapport de force, des luttes et des mobilisations. Au local, comme au national, en forgeant des liens et des luttes communes.

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, SMIC à 2000 euros, etc.),
- ➔ Pour le droit au travail digne pour tous·tes : arrêt des licenciements et des suppressions de postes,
- ➔ Pour un partage du temps de travail pour tous et toutes : la semaine de 4 jours avec une baisse du temps de travail hebdomadaire égale à 32h hebdomadaires sans perte de salaires. 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 les violences sexistes et sexuelles,
- ➔ Contre toutes les formes de discrimination au travail et dans la société, qu'elles soient de genre, religieuse, raciale, validiste, âgiste, sur l'orientation sexuelle ou transphobe,
- ➔ Pour des services publics de proximité et contre la Loi de transformation de la fonction publique, nouvelle attaque contre nos missions et statuts,
- ➔ Pour l'intégration des primes dans le salaire, dégel du point d'indice et pour des pensions de retraite permettant de vivre dignement avec un minimum de 2000 euros,
- ➔ Pour la défense de l'environnement et une transition écologique dotée de moyens ambitieux,
- ➔ Pour le droit à la paix, à la sécurité et à la liberté de circulation de tout être humain et des populations qui doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales,
- ➔ Pour l'égalité des droits entre salarié·e·s des entreprises sous-traitantes,
- ➔ Pour le droit à la formation professionnelle, continue et syndicale, émancipatrice,
- ➔ Pour les droits et la protection de la liberté syndicale, qui est un droit fondamental !
- ➔ Pour le partage et l'accès à la culture pour tous·tes : garantir l'avenir du service public, reconnaître et promouvoir la diversité du monde de la culture
- ➔ Pour le renforcement de la CGT, syndicat de classe, de masse et féministe, rassemblant l'ensemble des travailleur·se·s et des travailleuses, et des privé·e·s d'emplois qu'ils ou elles soient français·es ou étrangèr·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 effectifs et insuffisance des budgets).

Alors que le budget de l'établissement est en hausse régulière (plus de 250 millions soit +16% entre 2021 et 2025), celui-ci ne suffit pas pour mener à bien l'ensemble des missions dans de bonnes conditions. L'augmentation ne couvre pas les charges incompressibles (impact de l'inflation, prix de l'énergie, augmentation du point d'indice non compensée par les tutelles, etc.), ce qui entraîne des économies de fonctionnement touchant à la fois les missions cœur de métier (acquisitions, catalogage, conservation, services au public) et les fonctions supports (administration, informatique, maintenance).

Grâce à la mobilisation des personnels, la réduction des effectifs s'est stabilisée en 2019 pour atteindre 304 postes supprimés depuis 2009. Mais l'annonce de la suppression de 10 nouveaux postes au budget 2025 a relancé les inquiétudes dont témoignent les journées de grève de l'automne 2024. 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 » se poursuivent afin de dégager des économies au détriment de la qualité des conditions de travail (par exemple la suppression du Département des éditions en mars 2024 ou encore la réforme du service public à l'Arsenal avec la fusion des fonctions d'encaissement des titres d'accès et de recherche bibliographique).

Par ailleurs, après la grave crise de la DdRH en 2016, les problèmes de gouvernance des services des ressources humaines ne sont pas entièrement résolus. Les chantiers administratifs s'empilent et la gestion des dossiers n'est pas toujours efficiente, entraînant de multiples problèmes tant pour les services que pour les personnels. En outre, on constate depuis l'arrivée de Gilles Pécout à la Présidence une masculinisation des hauts postes (direction générale, direction de l'administration et du personnel).

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 période d'austérité. En effet, avec des projets toujours aussi nombreux (nouveau centre de conservation, dépôt légal numérique, NOEMI, MISAOA, etc.), la réalisation des objectifs des contrats se fait au détriment de la qualité et des conditions de travail des agent·e·s.

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). Depuis l'ouverture de Richelieu, la location des espaces rénovés et en particulier la Salle Ovale est presque hebdomadaire entraînant de nombreuses difficultés liées à cette co-activité. À BFM, la question de l'éventuelle location de la Tour T2 après le départ des collections à Amiens reste en suspens malgré les démentis de la direction. Enfin, avec la construction du futur centre de conservation à Amiens, l'établissement doit céder des biens immobiliers comme le 2 rue Louvois qui accueillait le département de la Musique ou le Château de Sablé.

En mai-juin 2022, les personnels de la bibliothèque se sont mobilisés contre la réforme de la communication des documents patrimoniaux sur le site François Mitterrand, soutenus par les usager·ère·s mécontent·e·s de cette dégradation du service public. Le dispositif proposé par la direction de la BnF, conséquence du manque de personnels de magasinage (150 postes supprimés depuis 2009), instaure une communication directe des documents uniquement l'après-midi et le recrutement d'emplois précaires.

Après 20 jours de grève, des évolutions ont été arrachées à la marge mais surtout, à peine 6 mois plus tard, la direction annonçait l'organisation d'un concours interne de magasinier·ère·s avec 20 postes de titulaires à la clé (recruté·e·s en décembre 2023, auxquels s'ajoutent 34 candidat·e·s sur la liste complémentaire en cours d'appel).

Pour la BnF et ses personnels, 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,**
- ➔ **Exige l'arrêt des suppressions de postes et la création d'emplois nécessaires pour assurer l'ensemble de nos missions, notamment avec l'organisation régulière de concours afin de recruter des fonctionnaires,**
- ➔ **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,**
- ➔ **Lutte contre les recrutements de contrats courts et précaires et demande le recrutement direct en CDI,**
- ➔ **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 agent·e·s,**
- ➔ **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...**
- ➔ **Dénonce la fermeture des sites de conservation de Sablé et Bussy et les coûts financiers, humains et environnementaux du futur centre de conservation à Amiens ainsi que ses lourdes conséquences pour l'ensemble de la bibliothèque,**
- ➔ **Se bat pour que la bibliothèque reste un service public affranchi des pressions économiques et financières, aussi nous condamnons la recherche de financements privés, les dérives commerciales avec le mécénat, la privatisation des espaces publics et les cessions de locaux visant à pallier au désengagement de l'État,**
- ➔ **Se bat pour une meilleure qualité de vie au travail et des conditions d'activité améliorées,**
- ➔ **Revendique un plan d'actions égalité femmes-hommes avec en particulier l'instauration d'un congé de santé hormonale et l'obligation pour tous·tes les agent·e·s de suivre une**

formation sur la santé des femmes au travail ainsi qu'une campagne de sensibilisation en direction de tous/tes sur ces questions,

- ➔ Réclame la mise en place de procédures transparentes et équitables concernant les carrières (promotions) et les rémunérations des agent·e·s (primes, heures supplémentaires),
- ➔ Revendique l'arrêt de toutes les externalisations et le retour des services privatisés au sein du service public,
- ➔ Dénonce, sur les questions internationales, la participation de la bibliothèque au « Louvre » d'Abou Dhabi, un régime autoritaire qui ne reconnaît pas aux travailleur·se·s leurs droits fondamentaux,
- ➔ Réclame la sécurisation de l'esplanade à Tolbiac et l'installation d'un dispositif anti-chutes,
- ➔ 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'austérité 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 poursuit ses transformations.

Au Service de la Bibliographie française Livres, les années post-Covid ont entraîné une hausse des ouvrages en attente de catalogage (plus de 54000 ouvrages fin 2023). Les solutions alternatives proposées par les équipes de catalogueur·se·s n'ont pas été retenues par la direction, celle-ci optant pour un « projet stocks 2023 » et le recrutement d'une équipe dédiée de 3 contrats projet (CDD 2 ans).

Aujourd'hui, alors que les collections physiques sont toujours aussi nombreuses à être collectées (près de 89 000 entrées en 2023 pour les livres imprimés), les équipes de la bibliothèque conduisent d'une part les chantiers juridiques et techniques afin de collecter, signaler, conserver et communiquer les documents numériques relevant du dépôt légal et d'autre part la mise en œuvre de Noemi.

La CGT BnF

- ➔ Défend la mission du dépôt légal et réclame des moyens pour son plein exercice,
- ➔ Demande des renforts en emplois titulaires pour faire face à l'accroissement, la diversification des dépôts et l'ajout du dépôt numérique. La CGT BnF exige aussi une politique de formation en adéquation,
- ➔ S'oppose au recrutement de contrats de projet pour le catalogage des stocks en augmentation. Le temps de formation en devient chronophage et également contre-productif en termes organisationnels
- ➔ Revendique 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,
- ➔ Revendique des crédits permettant l'accroissement des collections papier et numériques,
- ➔ Demande le maintien de l'offre documentaire dans sa diversité et l'adapter, il faut des acquéreur·se·s et des catalogueur·se·s en nombre suffisant,
- ➔ Demande que l'abonnement aux ressources électroniques soit négocié dans le respect de la politique documentaire de la BnF et de l'intérêt des utilisateurs,
- ➔ Demande le maintien des 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,
- ➔ 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,
- ➔ Défend 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 »,
- ➔ Rappelle que pour réaliser un catalogage de référence, il faut des agent·e·s formé·e·s et en nombre suffisant,
- ➔ Demande, pour les personnels, une formation adaptée et régulière aux évolutions technologiques et bibliographiques,
- ➔ Demande le renfort des équipes pour les départements spécialisés et dans certains départements thématiques. Il est essentiel de disposer d'outils adaptés pour que l'ensemble des fonds soit repérable dans les catalogues informatiques.

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

La politique des publics constitue l'axe 1 du contrat d'objectifs et de performance 2022-2026 (comme pour les précédents). L'objectif prioritaire est de maintenir un haut niveau de fréquentation et d'accueil de tous les publics. Les premiers indicateurs du COP sont maintenant ceux de la fréquentation des espaces de la bibliothèque. Pour cela, la direction met en place une politique de développement des publics (création d'une direction des publics...), mais déploie aussi une politique élitiste avec l'augmentation des tarifs et affaiblit l'accès à la culture pour tous·tes avec la suppression du pass Culture et la réduction d'activité du poste de chef·fe de projet de développement du public éloigné. La BnF met d'ailleurs en danger cette offre culturelle au profit du mécénat et des groupes privés.

Pour cela, la CGT-BnF :

- ➔ Revendique la gratuité d'accès aux salles (avec une carte de lecteur·ice), et dénonce le financement par des entreprises ou fondations privées des Pass lecture-culture/recherche des étudiant·e·s boursier·e·s comme actuellement avec la Fondation Lacharrière,
- ➔ S'oppose à toutes extensions d'horaires d'ouverture notamment en soirée, le week-end et les jours fériés, comme cela existe sur le site Richelieu et commence à se faire sur le site François Mitterrand, ce qui pose le problème du volontariat,
- ➔ Demande l'ouverture de l'établissement à 10h et la fermeture des salles de lecture le dimanche,
- ➔ Nous demandons des personnels en nombre suffisant et formés dans les salles d'études et les espaces publics, avec une augmentation des moyens pour toutes les fonctions support (assistance informatique, assistance technique et sûreté),
- ➔ Défend l'encyclopédisme et une offre documentaire de qualité en direction de tous les publics pour le Haut de jardin
- ➔ Défend le développement des publics éloignés de la culture ; pour cela nous réclamons le maintien du poste de chargé de projet « champ social » à la DPU,
- ➔ Réclame l'abandon des horaires d'ouverture élargis pour la salle ovale. Cela remet en cause l'organisation et les conditions de travail des agent·e·s de l'ensemble du quadrilatère Richelieu ainsi que pour les départements de la DCA et du SVM,
- ➔ Réclame l'amélioration des aménagements, des accès et des halls de Tolbiac afin de mieux accueillir les publics et préserver les conditions de travail des agent·e·s,
- ➔ Condamne le manque de moyens qui détériore les conditions de travail pour les services offerts aux usager·ère·s sur place ou à distance (aide, accompagnement, visites...). Nous exigeons une augmentation de la subvention pour mener à bien ces activités,
- ➔ S'oppose à la réforme mise en œuvre en 2024 pour la bibliothèque de l'Arsenal (fin de la gratuité dont bénéficiaient les usager·ère·s et obligation pour les personnels de la filière

Bibliothèque d'exercer des missions de la filière Accueil et surveillance) ; nous revendiquons la gratuité d'accès pour toutes et tous avec une carte de lecteur,

- ➔ Demande à ce que la récente ouverture de la salle I aux enfants accompagné·e·s d'adultes ne remette pas en cause l'identité et la mission première d'accompagnement des professionnel·le·s en littérature jeunesse du CNLJ,
- ➔ Revendique 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'auteur·ice·s,
- ➔ Demande un accès facilité des fonds des départements spécialisés mis en œuvre avec les moyens humains, matériels et budgétaires nécessaires,
- ➔ Demande 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'État concédées à la filiale privée BnF Partenariat.
- ➔ S'oppose à l'externalisation des fonctions accueil, billetterie et médiation.

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'effectif 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. À 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 et des risques, réalisée par les agent·e·s en charge de ces collections,
- ➔ Demande une hausse du budget consacré à la restauration, à la reliure des documents et à l'achat de matériels et de fournitures dans les départements,
- ➔ Exige une réinternalisation des filières de conservation,
- ➔ Revendique le remplacement de tous les départs en retraite avec le recrutement par concours externes et internes en nombre suffisant et pour l'ensemble des spécialités présentes à la BnF, il en va de la survie de la filière des métiers d'Art,
- ➔ Réclame l'engagement de la direction à conserver des ateliers et des conditions de travail satisfaisantes sur le site de Tolbiac pour les agent·e·s ne souhaitant pas une mobilité à Amiens (car toutes les collections ne sont pas transférées à Amiens),
- ➔ Privilégie le maintien et le développement des sites de Bussy et de Sablé, à la fois respectueux des personnels et moins coûteux que le projet d'Amiens. Ce nouveau projet est issu de choix politiques et immobiliers de l'État. Cependant, l'administration ayant acté

leur fermeture, nous revendiquons l'accompagnement prioritaire des personnels travaillant sur place,

- ➔ Défend le principe du volontariat des personnels pour rejoindre le futur centre de conservation à Amiens. Pour ceux qui ne le rejoignent pas, la CGT BnF revendique 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,
- ➔ Dénonce le remplacement progressif des agent·e·s de la filière Métiers d'art par des auto-entrepreneurs,
- ➔ Demande le réaménagement des ateliers du bandeau Nord à Tolbiac afin de garantir de bonnes conditions de travail et de sécurité des collections,
- ➔ Souhaite 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,
- ➔ Demande des moyens pour garantir la préservation des collections numériques de la BnF dans SPAR, le système de préservation numérique de la bibliothèque,
- ➔ Demande le maintien de filières adaptées aux différents types de documents et l'augmentation des moyens de production interne dans le cadre du nouveau site d'Amiens.

5. La politique culturelle :

Après des années d'absence de dialogue entre la direction du développement culturel et du musée 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,
- ➔ Souhaite 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,
- ➔ Demande 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,
- ➔ Condamne tout nivellement par le bas et défend des actions de médiation ambitieuses favorisant l'accès de tous les publics aux expositions les plus diverses,
- ➔ Demande qu'un équilibre soit trouvé entre les activités culturelles et les missions traditionnelles de la bibliothèque, en concertation avec les agent·e·s,
- ➔ Réclame une augmentation d'effectifs pérenne au sein du Service des expositions (notamment face au nombre d'expositions et à l'ouverture du musée à Richelieu), de la

médiation, de la Direction des collections, et des ateliers de restauration qu'ils relèvent de la DCO ou de la DSR ou de la DPU,

- ➔ S'oppose au développement accéléré du mécénat et de la privatisation des espaces de la bibliothèque à des fins commerciales,
- ➔ Demande des moyens matériels et logistiques améliorés pour les activités de médiation,
- ➔ Condamne l'externalisation des fonctions accueil et surveillance et des fonctions maintenance et sécurité pour le musée à Richelieu et son fonctionnement ; sur ces missions, nous exigeons l'emploi d'agent·e·s titulaires,
- ➔ Condamne le renoncement à une politique culturelle à destination des publics éloignés de la culture.

Fiche 4 : Les Personnels de la Bibliothèque

Pour les personnels, la CGT BnF porte sans relâche les questions importantes de gestion de carrières et de rémunération. La persévérance, l'action et le travail d'analyse et de proposition de la CGT BnF tant sur le plan collectif que sur le plan du suivi individuel permettent d'obtenir des avancées. Par exemple, pour les primes, 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 constituant dès le début une attaque sans précédent contre les fonctionnaires, remet de plus en plus en cause les statuts. Ainsi elle donne tous les moyens à la direction lui permettant de mettre en place une gestion inégalitaire entre les personnels, d'individualiser ou fusionner les missions, de supprimer ou geler les postes vacants et finalement d'altérer le profil de notre collectif de travail en instaurant plusieurs vitesses et catégories de travailleur·se·s de plus en plus fragiles et précaires. Face à cela, notre organisation vise sans relâche à la résorption des inégalités, la cohésion maximale entre collègues et la mobilisation dynamique en vue de l'ouverture des nouveaux droits pour tous. Pour les agent·e·s contractuel·le·s, nous avons été moteurs dans la révision du cadre de gestion en 2022. Grâce à l'action focalisée de la CGT BnF, plusieurs avancées sont désormais acquises pour les agent·e·s contractuel·le·s au profit de l'égalité de traitement entre les agent·e·s publics : mobilité et changement de poste sans entrave, versement des primes de fin d'année, du CIA, de la prime dominicale, de la prime de compensation de service public du samedi, avancement automatique de la rémunération sans modulation, valorisation salariale cadrée lors de la mobilité, revalorisation en cas de changement de groupe, priorité des candidatures internes au recrutement, plan de déprécarisation *etc.*

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 agent·e·s (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 agent·e·s ; pour cela, la CGT BnF défend l'instauration d'une compensation horaire pour les personnels n'ayant pas de tâches télétravaillables ; la CGT BnF défend les droits des télétravailleur·se·s (déconnexion, prise en charge des repas, frais, etc.), l'assouplissement de la mise en œuvre du télétravail avec la possibilité de bénéficier d'un quota de jours flottants, sans jour fixe, à l'initiative de

l'agent. La CGT réclame également la sanctuarisation de certains jours dans la semaine pour que l'ensemble du personnel soit sur site.

- ➔ La résorption des écarts statuts-fonction existants et l'arrêt de toutes nouvelles créations,
- ➔ Une réflexion sur les activités relatives aux missions des magasinier·ère·s qui prenne en compte les impacts du numérique en conservant le périmètre en vigueur de ces mêmes missions.
- ➔ 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. À 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'agent·e·s titulaires est en baisse : 1441 agent·e·s en 2021 contre 1398 en 2023. Et plus précisément, cette diminution se vérifie sur les catégories C avec moins 28,8% entre 2009 et 2023. De plus, la CGT BnF doit se montrer vigilante sur les projets de mutualisations et d'externalisations des missions

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

- ➔ Le respect systématique de la priorité des fonctionnaires aux postes de la fonction publique.
- ➔ Une augmentation significative des recrutements par concours et l'organisation régulière d'examens professionnels,
- ➔ Une hausse significative des taux de promotions permettant un meilleur déroulement de carrière,
- ➔ La sanctuarisation et le renforcement des emplois de magasinier·ère·s et de techniciens d'art, les plus touchés par les suppressions de postes, respectivement 29,9% et 22,9%,
- ➔ Un plan d'actions pour la filière métiers d'art s'inscrivant dans le cadre national du Ministère de la culture qui prévoit l'augmentation des ouvertures de concours et le

repyramidage des emplois ; à la BnF, il faut aussi préserver les ateliers de proximité et être attentif au transfert de personnels vers le nouveau Centre de conservation à Amiens,

- ➔ La non externalisation et la non-contractualisation des catégories C, avec notamment l'organisation régulière de recrutement sans concours au niveau de l'établissement (magasinier·ère·s, agent·e·s d'accueil et de surveillance, etc.),
- ➔ La revalorisation des salaires par l'augmentation du point d'indice et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite »),
- ➔ L'intégration des primes dans le salaire,
- ➔ Le versement de la prime d'ancienneté mise en place depuis 2021 au Ministère de la culture et toujours non versée à la BnF,
- ➔ La reconnaissance de la qualification des personnels,
- ➔ Le renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière...).
- ➔ La non externalisation de la mission de médiation culturelle.
- ➔ La non mutualisation de missions constituant une attaque du statut de la fonction publique (ex. de l'Arsenal où les personnels sont obligé·e·s d'exercer des fonctions à la fois des corps d'accueil et surveillance et de bibliothèques)

2. Les personnels non-titulaires :

Depuis plusieurs années la politique de la direction de l'établissement amène à une précarité de plus en plus frappante pour les agent·e·s contractuel·le·s. En refusant les recrutements en CDI, en multipliant les CDD et les contrats courts de remplacement et en introduisant les contrats projets, l'inégalité culmine entre les collègues. Au-delà de la durée et du statut des contrats, à la BnF le volume horaire trop faible des agent·e·s à temps incomplets et le niveau de rémunération d'entrée accentuent la précarisation des nouveaux arrivant·e·s avec un écart constaté de 25% à la rémunération entre titulaires et contractuel·le·s. L'uberisation des agent·e·s publics serve à faciliter l'application d'une gestion autoritaire, discriminante et finalement épuisante pour tous. Tirant profit de la suppression des attributions collectives des CCPC, les collègues se voient isolé·e·s face au piétinement des leurs droits et la direction libérée à l'exercice du libre arbitre.

Au-delà de la refonte des grilles de salaires afin d'obtenir une réelle convergence vers le haut de la rémunération des collègues et l'instauration des règles de gestion égalitaires et claires pour tous, la CGT BnF porte un projet global et ambitieux. On vise à un nouveau classement des emplois et des compétences, à la reconnaissance du droit à la mobilité et l'évolution de carrière pour tous les collègues et à la valorisation des compétences des agent·e·s indépendamment de leur statut ou catégorie.

La CGT-BnF renforcée par la mobilisation importante du personnel a fortement impulsé la création du plan de déprécarisation et l'ouverture d'un recrutement sans concours de magasinier·ère·s en 2023. Ces deux victoires majeures ont permis à de nombreux·ses agent·e·s de quitter de manière permanente leur situation précaire et de prétendre à une évolution de carrière.

La CGT BnF revendique donc :

- L'abandon du recours aux contrats projets utilisés par la direction pour assurer des missions pérennes de l'établissement.
- Des négociations organisées permettant la révision du cadre de gestion des agent·e·s contractuel·le·s et la révision des Lignes Directrices de Gestion recrutement.
- La refonte des grilles de rémunération.
- L'instauration d'un régime indemnitaire compensatoire pour les contractuel·le·s afin d'absorber les écarts considérables de la rémunération entre hommes-femmes, titulaires-contractuel·le·s, temps pleins/temps incomplets.
- L'égalité entière de traitement entre titulaires et contractuel·le·s quant au versement des primes spécifiques (responsabilité, encadrement, pénibilité, intérim, ancienneté etc.)
- L'abandon définitif du recours aux contrats courts à savoir inférieurs à 3 ans.
- La CDIisation des agent·e·s contractuel·le·s déjà en poste couvrant des besoins permanents avec une ancienneté acquise globale de trois ans indépendamment du statut de leur contrat et de leur catégorie.
- Un plan ambitieux de titularisation de tous les personnels contractuel·le·s sans perte de salaire et leur intégration aux corps des fonctionnaires de l'état.
- La création des corps d'accueil nécessaires pendant leur intégration
- L'homogénéisation de la durée des contrats de durée déterminé à 3 ans minimum renouvelables directement en CDI.
- L'instauration des critères objectifs et d'une procédure transparente concernant les demandes de changement de groupe et d'avancement exceptionnel.
- L'abandon de toute forme de modulation de la rémunération liée au « mérite »,
- L'égalité d'accès à la formation pour les contractuel·le·s à temps incomplet sur leur temps de travail,
- L'application pleine et entière du protocole de fin de grève de 2016 prévoyant des CDI et un volume horaire à hauteur de 110h pour les agent·e·s à temps incomplet.
- La création d'une commission régulière (3 fois par an) pour suivre les recrutements, prolongements, mobilité, fins de contrat et suivi du plan de déprécarisation des agent·e·s contractuel·le·s à temps incomplet.
- Les garanties précises afin d'assurer la mobilité et l'évolution de carrière de tous les agent·e·s présent·e·s aux effectifs.

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. À cela s'ajoutent une dégradation de l'ambiance de travail et une perte de sens de nos missions à corrélérer avec une population vieillissante (l'âge moyen est de 48 ans et plus de 40% des agent·e·s ont plus de 20 ans d'ancienneté).

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 personnels. 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.

Nous restons attentif·ve·s aux axes de travail et aux décisions de la nouvelle direction sur les plans d'actions qu'elle mènera pour l'amélioration des conditions d'activité et la santé de ses agent·e·s.

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. À 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 agent·e·s de mieux se situer dans une chaîne de traitements tout en prenant garde à l'écart statut-fonction. 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.

C'est pourquoi, la CGT BnF s'est, entre autres, largement investie dans le plan d'actions destiné aux magasinier·ère·s mis en œuvre depuis 2023. À court terme, les actions en faveur des agent·e·s sont nombreuses et variées (renforcement des effectifs, concours interne local, aménagement des stations TAD, etc.). Sur le long terme, elles devraient également aboutir à la création de bureaux avec postes informatiques, afin que les agentes et agent·e·s puissent consulter leur messagerie, pour les magasinier·ère·s à la lumière du jour dans plusieurs espaces laissés vacants avec le départ des collections à Amiens dans le futur centre de conservation.

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
- ➔ Obtenir la mise en place d'un congé de santé hormonale avec la prise en compte de l'endométriose, dysménorrhée, ménopause, afin d'améliorer le bien-être physique et économique de tous·tes,
- ➔ Obliger la Direction à prendre en compte les RPS et les TMS au moment de chaque réorganisation de services avec présentation en CSA et F3SCT
- ➔ Obtenir le renforcement de la médecine de prévention sur l'ensemble des sites et sa non externalisation,
- ➔ 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 agent·e·s,
- ➔ Réduire le travail en local aveugle et semi-aveugle,
- ➔ Obtenir l'augmentation significative du nombre de jours de récupération pour les agent·e·s travaillant en local aveugle,
- ➔ Prendre en compte les conditions de travail des agent·e·s en télétravail (équilibre vie privée et vie professionnelle, matérielle, compensation...), pour les agent·e·s n'ayant pas de tâches télétravaillables, obtenir l'instauration d'une compensation horaire.
- ➔ S'attaquer aux dérives du management par objectifs et à l'évaluation individualisée des agent·e·s facteurs de RPS,
- ➔ Revendiquer la mise en place d'une équipe dédiée (Risques Variables prévention) efficace dans l'identification et le suivi des situations de RPS,
- ➔ Obtenir le retour au plateau forfaitaire à la cantine,
- ➔ Gagner le respect de la charte sociale de la BnF à destination des personnels des entreprises extérieures.
- ➔ Limiter et contrôler l'usage de l'intelligence artificielle : obligation d'informer, de négocier et de consulter sur le déploiement de l'IA, obligation de considérer, dès à présent, les impacts en termes de métiers du recours à l'IA pour les tâches internes, obligation de former les travailleur·se·s à l'outil et leurs droits, obligation de respecter les droits liés à l'exploitation des données et la propriété intellectuelle. Veiller avec la plus grande vigilance à ce que l'IA ne se substitue pas aux activités mais puisse les accompagner, les simplifier, les enrichir.

Fiche 6 : L'Égalité Femmes-Hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. Or il n'en est rien, en raison des stéréotypes et des critères de gestion qui sont discriminants. En 2021, on compte 63 % de femmes dans la Fonction publique, mais les filières, corps et/ou cadres d'emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux. Il existe une précarisation des emplois à dominante féminine avec un recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiels soi-disant choisis, des rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancement grignotés...

En ce début d'année 2025 s'ouvrent des négociations pour un accord collectif concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture. La CGT BnF, en s'inscrivant dans le groupe de travail sur ces négociations, s'emploie à revendiquer sur plusieurs axes, partant de ces constats :

- Les femmes représentent 55,2% des emplois d'encadrement, soit une sous-représentation par rapport à leur poids dans l'effectif total (57,2%),
- Les promotions masculines sont plus nombreuses que les promotions féminines, en particulier pour les corps de l'enseignement supérieur ; ainsi, si les femmes représentent 56,9% des promouvables, elles obtiennent 54,2% des promotions,
- 78% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes elles sont 59,9% à s'absenter pour garde d'enfants contre 40% pour les hommes,
- Elles utilisent plus fréquemment que leurs collègues masculins les jours maladie sans justificatif (60,8% pour les femmes et 39,1% pour les hommes),
- Les prestations sociales sont majoritairement demandées par les femmes (66,2%) dont principalement les aides aux familles monoparentales et les aides exceptionnelles de secours.
- Par ailleurs, les femmes sont aussi les premières victimes des réformes des retraites successives. Les chiffres le montrent. Elles perçoivent une pension de droits directs de 38% inférieure à celle des hommes et partent plus tard à la retraite parce qu'elles n'ont pas tous leurs trimestres et avec davantage de décotes. La CGT le rappelle : l'abrogation de la réforme des retraites est une mesure de justice sociale et une mesure féministe. Surtout, elle est finançable par l'égalité professionnelle : si l'égalité salariale était appliquée, elle rapporterait à minima 6 milliards d'euros par an, permettant de financer notamment l'abrogation de la réforme des retraites. Plus de salaire pour les femmes, ça veut dire plus de cotisations sociales dans les caisses de retraite, d'assurance-chômage ou d'assurance-maladie.
- L'abrogation de la réforme des retraites, particulièrement pénalisante pour les femmes, le départ en retraite à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles) et le retour au calcul à 37,5 annuités.

De fait, la CGT BnF revendique :

- ➔ **La fin des inégalités professionnelles : si à la BnF les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes ont diminué du fait de l'action de la CGT, notamment sur la question des primes, la situation doit encore être améliorée au niveau de la rémunération principale, de l'évolution de carrière et de la prise de postes à responsabilités,**
- ➔ **La lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes : de véritables mesures doivent être prises en cas de VSST (violences sexistes et sexuelles au travail), avec des enquêtes approfondies, la mise en place d'une protection prioritaire des victimes et**

l'amélioration des outils de prévention. Le renforcement de la prévention et de la lutte contre ces violences est nécessaire,

- ➔ **Un meilleur accompagnement des parcours de procréation et de parentalité : les situations de grossesse, de parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle des agent·es dans ces périodes de vie doivent être mieux pris en compte et des mesures mises en place pour permettre un accompagnement de qualité. Nous revendiquons en outre une meilleure prise en compte des interruptions de grossesse médicales ou volontaires, ainsi que des parcours de PMA,**
- ➔ **La prise en compte de la santé des femmes, en particulier concernant les problèmes liés aux règles douloureuses, à l'endométriose et à la ménopause. Nous maintenons notamment notre revendication d'un congé de santé hormonale, afin de réduire les inégalités économiques et de genre et de prendre en compte le bien-être de tou·te·s au travail.**

Focus sur le congé de santé hormonale

Depuis 2023, la CGT BnF, se bat pour l'instauration d'un congé de santé hormonale à la Bibliothèque nationale de France. L'objectif ? Permettre aux salarié·e·s de bénéficier d'une meilleure prise en charge de leur bien-être en ajoutant un congé spécifique de 20 jours pour les femmes et personnes concernées, en complément des jours de maladie sans justificatifs (MJS) déjà existants.

Pourquoi ce congé de santé hormonale ? Les raisons sont multiples, à commencer par les inégalités persistantes liées aux jours de carence, qui désavantagent économiquement les personnes concernées par des troubles hormonaux (endométriose, dysménorrhée, SOPK, ménopause...). Au-delà de l'aspect pratique, il s'agit aussi d'améliorer le bien-être au travail. Les douleurs et bouleversements hormonaux peuvent altérer la qualité de vie au travail, affectant ainsi la productivité et la santé mentale. Ce congé représenterait un pas vers la reconnaissance de ces réalités physiologiques, tout en réduisant les inégalités salariales, qui touchent particulièrement les femmes et les personnes concernées par ces problématiques.

La CGT BnF revendique :

- ➔ **Un droit reconnu à hauteur de 20 jours par an sans justificatif médical, sans jour de carence, ni délai pour toutes les femmes et personnes menstruées qui en ont besoin,**
- ➔ **La reconnaissance et la prise en charge de l'endométriose, et profiter du 28 mars (journée mondiale de lutte contre l'endométriose) pour informer et sensibiliser,**
- ➔ **Des formations et de la sensibilisation à la santé menstruelle et hormonale (règles, ménopause...) en parallèle aux formations contre les VSS et discriminations de genre,**
- ➔ **La mise en place des protections périodiques aux agentes et l'ouverture de cet accès aux usagères afin de lutter contre la précarité menstruelle,**
- ➔ **La mise à disposition de salles de pause adaptées à tous les besoins (repos, allaitement, etc.),**
- ➔ **L'application de cette mesure aux personnes concernées dans les entreprises prestataires de la BnF.**

Fiche 7 : Syndicalisme et défense de l'environnement

Toutes les semaines, nous constatons en France, mais aussi dans le monde, les effets dévastateurs du dérèglement climatique, que ce soit sur l'environnement, la biodiversité, les êtres humains ou l'économie. Les records de températures tombent inlassablement les uns après les autres, les épisodes climatiques extrêmes se succèdent, et pendant ce temps les mesures d'atténuation et d'adaptation ne sont pas à la hauteur. Ces événements ont un impact direct sur la vie quotidienne et les conditions de travail des salarié·e·s. Il en va de même de l'utilisation de produits polluants et dangereux pour la population et en premier lieux pour les travailleur·se·s et les travailleuses qui les mettent en œuvre. Il est donc impératif que la CGT se saisisse de ces questions environnementales.

La CGT rappelle le contexte de multiplication des événements climatiques extrêmes et l'accélération de l'urgence à changer de braquet quant aux mesures à déployer. Elle alerte sur les conséquences de l'échec de la COP 29, du fait de priorités économiques et de l'impact de l'élection de Donald Trump. Le climat-scepticisme de ce dernier, partagé par les dirigeant·e·s d'extrême droite de plus en plus nombreux·ses à la tête de différents états, va à l'encontre des besoins des populations sur les questions climatiques.

En France, le troisième Plan National d'Adaptation au Changement Climatique (PNACC-3) vise à préparer le pays à un réchauffement de +4°C d'ici 2100. Mais pour la CGT, de trop nombreuses mesures du PNACC-3 sont extrêmement floues pour sortir des intentions et renforcer la résilience des territoires, protéger la population, les travailleur·euses·s, face aux risques climatiques.

La BnF, dans le cadre du dispositif Services publics écoresponsables (SPE), a mis en place un plan éco-responsable pour la période 2023-2026. Cela se traduit concrètement par : la réalisation d'un plan mobilité durable, le développement du télétravail, l'encadrement des trajets professionnels en avion, l'acquisition de voitures hybrides, l'achat de produits durables (matériel informatique, restauration collective, mobilier des expositions...), le développement du numérique écoresponsable, la réduction et la valorisation des déchets (papier, matériel informatique, biodéchets...), la promotion d'une alimentation plus respectueuse de l'environnement et l'amélioration de la gestion bâtiminaire.

Ce plan rend compte des engagements de la BnF en faveur de l'environnement et répond à des obligations réglementaires (ex. circulaire services publics responsables). Seulement, le passage à un établissement responsable écologiquement demande un budget conséquent, notamment pour agir de manière préventive et non corrective en rafistolant par ci par là, en particulier sur un bâtiment énergivore et vieillissant comme celui de Tolbiac, tandis que les enjeux environnementaux n'ont pas été suffisamment pris en compte dans la rénovation du site Richelieu. La multiplication des projets qui n'aboutissent pas, l'impact du numérique sur l'environnement, les projets en cours concernant le développement de l'IA qui seront à terme énergivores, la décentralisation des collections, notamment avec le projet Amiens, 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. En outre, penser une organisation du travail différente est urgent. La CGT propose pour cela la réduction du temps de travail sous la forme de 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 auraient un impact direct sur l'environnement car elles permettraient de modifier nos modes de productions, de vie et de consommation.

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 dont certaines à l'étranger (numérisation, reliure mécanique, désacidification...), du nettoyage, etc.
- ➔ L'amélioration de la qualité de l'air dans les locaux
- ➔ Un plan d'action pour diminuer les dépenses énergétiques, notamment électriques, en prenant en compte les dimensions écologique et sociale des solutions proposées (ex : l'utilisation massive de LED en lieu et place des luminaires classiques qui surconsomment de l'énergie, des détecteurs de mouvements pour les lumières, l'installation de filtres sur les vitres du site François Mitterrand pour diminuer la consommation en climatisation, à terme la mise en place de doubles vitrages plus efficaces, la mise en place de doubles vitrages partout sur les autres sites où ils sont absents, etc.),
- ➔ 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 (papier, matériel informatique, biodéchets, matériaux utilisés pour les expositions...) en particulier un contrôle sur toute la filière, c'est-à-dire s'assurer que le tri effectué à la BnF soit correctement poursuivi par les entreprises extérieures.
- ➔ Dans l'attribution des marchés pour les entreprises extérieures intervenant pour et dans l'établissement, nous réclamons la prise en compte de critères sociaux et environnementaux contraignants et l'assurance que ces entreprises ne pratiquent pas le greenwashing,
- ➔ L'arrêt du mécénat et l'abrogation de la loi Aillagon qui permettent des réductions d'impôts à de grandes entreprises qui pratiquent l'écoblanchiment et défendent des logiques productivistes,
- ➔ Le renforcement de l'offre végétarienne, des circuits courts et des produits biologiques dans le cadre du restaurant des personnels,
- ➔ Un contrôle démocratique par les personnels de l'intelligence artificielle et une limitation drastique de ses usages afin de faire primer les droits humains, sociaux et environnementaux,
- ➔ La prise en compte de la sobriété énergétique dans l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Fiche 8 : La CGT BnF et le travail syndical

Un nombre d'adhésions qui progresse légèrement chaque année, avec + 18,5% en 2023 avec la réforme des retraites : malgré de nombreux départs en retraite et en mutation le nombre de nos syndiqué·e·s augmente régulièrement. Il faut néanmoins continuer à faire des campagnes de syndicalisation plusieurs fois par an. Nos mobilisations restent tout de même fortes et suivies, par rapport au reste des institutions du ministère de la Culture, comme les mobilisations retraites, le 8 mars 2024 et la grève du 5 décembre 2024 sur la défense de la fonction publique et contre le projet d'augmentation des jours de carence où 26% des effectifs étaient en grève.

1. L'activité des instances de notre syndicat :

- **le Bureau de la CGT BnF** fonctionne bien. Il est composé actuellement de 9 camarades qui se réunissent chaque semaine et portent l'activité du syndicat.
- **la Commission exécutive (CE)**, dont la fonction est de se positionner sur des questions importantes qui nécessitent un avis plus large que celui du bureau, fonctionne de mieux en mieux. Les débats sont riches et productifs, les enjeux sont désormais partagés par un nombre croissant de camarades et notre démocratie interne fonctionne bien.

Le travail des élu·e·s du personnel : la CGT BnF est présente dans l'ensemble des instances de la BnF de façon majoritaire. Le travail dans ces instances peut être à la fois très technique et complexe, mais aussi par moment vide de sens et sans intérêt pour les agent·e·s. Étant majoritaire, nous avons la capacité d'ajouter des points à l'ordre du jour du CSA et de la F3SCT et d'y traiter des problèmes réels rencontrés par les personnels. Nous constatons globalement que le dialogue social est peu productif et que sans rapport de force et la mobilisation des personnels, les avancées attendues par les agent·e·s ne progressent que très lentement. Le boycott de ces instances et la rupture du dialogue social sont des outils syndicaux dès l'instant où les négociations ne sont plus possibles. Toutefois, l'expérience montre que les instances permettent d'éclairer les débats, de sensibiliser l'administration et en dernier ressort d'obtenir certaines avancées. Certains de nos camarades, du fait de leur charge de travail ou de leurs responsabilités, 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.

2. Notre travail avec les autres personnels des bibliothèques du ministère de la Culture

Notre ministère comporte de nombreuses bibliothèques avec des missions et des métiers similaires ou complémentaires. Du fait de cette proximité, des difficultés qu'ils rencontrent et des problématiques qui sont en jeu, il serait souhaitable que nous nous rapprochions de ces dernières et plus particulièrement des bibliothèques les plus importantes comme la BPI ou celle implantée à l'INHA. Ces personnels de bibliothèques rejoignent régulièrement le cortège de la BnF lors des mobilisations nationales mais cela ne va pas au-delà. Il s'agirait de mieux nous coordonner avec les syndicats CGT présents, en particulier les sections du SGAC CGT, de mener des campagnes communes, de nous soutenir mutuellement, d'impulser des dynamiques qui seraient favorables à toutes et tous. Cela peut débiter par la création d'une commission bibliothèque avec le SGAC CGT qui se donne pour but la mise en place de campagnes communes concrètes afin de mieux apprendre à nous connaître et à agir ensemble.

Les relations avec les structures de la CGT : la CGT BnF continuera à participer à l'activité de l'Union locale CGT du 13^e 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.

Le travail syndical pour les trois ans à venir :

- ➔ Il est indispensable de renforcer le nombre de syndiqué·e·s 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·e·s de prendre une part active à la vie du syndicat et à ses actions. Pour cela il devient urgent de mettre en place une formation interne pour les primo-adhérent·e·s (une demi-journée) et les inciter davantage à suivre les formations proposées par la CGT Culture, de l'Union locale CGT du XIII^e arrondissement, de l'UD Paris et de la confédération,
- ➔ L'important travail d'information et de persuasion que nous menons doit continuer via les tracts, le journal DLV, les comptes rendus des instances, les réseaux sociaux ainsi que les listes de diffusion,
- ➔ Il nous faut aller régulièrement à la rencontre des personnels sur l'ensemble des sites et organiser des réunions mensuelles d'information (un·e agent·e a droit à une heure/mois ou à 3h/trimestre sur son temps de travail),
- ➔ À l'échelle de la bibliothèque ou de façon ciblée nous devons mener plus d'enquêtes via des questionnaires papier ou web afin d'élaborer des cahiers revendicatifs avec les personnels,
- ➔ L'implantation d'une base syndicale à Amiens doit être une priorité avec la création d'un nouveau site de conservation dans cette ville,
- ➔ Il faut que les agent·e·s soient consulté·e·s en amont des instances (CSA, F3SCT...), et qu'ils puissent faire remonter aux élu·e·s CGT leurs questions et revendications,
- ➔ Des agent·e·s syndiqué·e·s pourraient jouer le rôle de relais entre les agent·e·s de la BnF et les membres du bureau de la CGT et les élus des instances,
- ➔ La commission exécutive doit continuer à se réunir de façon régulière selon un calendrier préétabli et ces RDV doivent mieux s'articuler avec les réunions d'adhérent·e·s (3h/trimestrielle),
- ➔ La nouvelle commission exécutive devrait être formée sur les violences Sexistes et Sexuelles par la cellule de veille de la CGT et sur l'extrême-droite notamment par l'association Visa,
- ➔ La prise en charge des dossiers individuels par le bureau de la CGT BnF 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, syndiqué·e·s),
- ➔ Concernant les salarié·e·s des entreprises prestataires de la BnF ou étant implantées dans les locaux de la bibliothèque, notre aide à la création de bases ou de sections syndicales doit continuer et leur syndicalisation directement à la CGT BnF doit être rendue possible dans nos statuts.