Conservateurs

Conservateurs généraux

Christine STOTZENBACH

Votez pour les candidat(e)s du SNASUB-FSU

Conservateurs	
Delphine COUDRIN	Université de Bordeaux
Agnès MACQUIN	SCDU Pau et Pays de l'Adour
Vincent BOULET	Bibliothèque nationale de France
Dominique COTTART	ENS Diderot, Lyon

Conservateurs en chef	
Béatrice BONNEAU	BPI, Paris
Nelly CLÉMENT-GUYADER	SCDU Rouen-Haute Normandie
Nicole FEUCHOT	SCDU Le Mans
Jean-Luc DE OCHANDIANO	SCDU Jean Moulin Lyon 3

Conservateurs généraux	
Christine STOTZENBACH	SCDU Paris-Est Marne-la-Vallée
Louise DESSAIVRE	SCDU Picardie Jules Verne
Jean-François GIRARDOT	SCDU Franche-Comté
Sophie DESSEIGNE	SCDU Bourgogne

Delphine COUDRIN, conservatrice à l'université de Bordeaux, commissaire paritaire sortante : *« Avec le SNASUB-FSU, je me bats en CAP pour défendre vos droits ».*

Avancement

◆ ***Conservateur en chef***

Sont promouvables les conservateurs qui :

- ont atteint le 5e échelon de leur grade ;

- comptent au moins trois ans de services effectifs dans le corps ;

- ont satisfait à l'obligation de mobilité (avoir exercé ses fonctions dans au moins deux postes et ce pendant au moins deux ans dans chacun). Sont dispensés de cette obligation les conservateurs nommés par liste d'aptitude, accueillis en détachement ou reclassés en 2010 aux deux échelons provisoires ou aux 5e, 6e ou 7e échelons.

◆ ***Conservateur général***

Sont promouvables les conservateurs en chef.

Grilles indiciaires

Conservateur				
Echelon	Indice brut	INM	Durée	Traitement net
1e stage	416	370	1 an	1425,41
2e stage	459	402	6 mois	1548,69
1e	499	430	2 ans	1656,56
2e	540	459	2 ans	1768,28
3e	593	500	2 ans 6 mois	1926,23
4e	648	541	2 ans 6 mois	2084,19
5e	701	582	2 ans 6 mois	2242,14
6e	777	639	3 ans	2461,73
7e	852	696		2681,32

Conservateur en chef				
Echelon	Indice brut	INM	Durée	Traitement net
1e	701	582	1 an	2242,14
2e	780	642	2 ans	2473,29
3e	871	711	2 ans	2739,11
4e	966	783	2 ans	3016,48
5e	1015	821	3 ans	3162,88
6e	HE A1	881	1 ans	3394,03
	HE A2	916	1 an	3528,86
	HE A3	963	-	3709,93

Conservateur général				
Echelon	Indice brut	INM	Durée	Traitement net
1e	901	734	3 ans	2827,71
2e	1015	821	3 ans	3162,88
3e	HE B1	963	1 an	3709,93
	HE B2	1004	1 an	3867,88
	HE B3	1058	1 an	4075,91
4e	HE C1	1115	1 an	4295,50
	HE C2	1139	1 an	4387,96
	HE C3	1164	-	4484,27

Pour un service public de qualité

Donner aux conservateurs généraux et aux directeurs les moyens de leur mission

Louise DESSAIVRE

Prendre le temps de tirer les bilans des réformes antérieures…

Il y a eu la RGPP, la LRU, les RCE, les PRES, etc., aujourd'hui l'actualité institutionnelle nous parle fusions d'universités, regroupements sous forme de COMUEs ou d'associations. L'université doit évoluer. Mais cette nouvelle vague de réformes arrive avant que nous ayons pu faire le bilan de la vague précédente. En mai dernier le CNESER, dont l'avis est consultatif, a demandé un moratoire d'un an sur l'application de la loi Enseignement supérieur et Recherche, fin juillet il a voté contre les statuts de quatre COMUEs.

… pour construire l'université du 21e siècle

La concurrence générée par les regroupements et l'empilement institutionnel ne sont pas propices à construire des projets au service des communautés de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et d'étudiants. Nous avons besoin de stabilité et de périmètres d'intervention clairement définis. La documentation devrait faire partie des objectifs pédagogiques et scientifiques dans chaque regroupement. Cela est loin d'être le cas alors même que ces restructurations sont censées favoriser une plus forte visibilité dans le domaine de la recherche, productrice et consommatrice de ressources au coût toujours plus élevé.

Faire disparaître des clivages obsolètes

Professionnels de la documentation, chercheurs, enseignants, informaticiens, spécialistes des TICE, nous travaillons au service des mêmes publics. Notre collaboration doit permettre d'enrichir nos projets de nos compétences mutuelles. Nous demandons une plus grande représentation des personnels BIATSS dans les conseils des COMUEs.

Nous avons, de même, tout intérêt à décloisonner les métiers de la documentation, à demander une réelle mobilité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale. Nous avons des fonctions identiques de conservation, développement et valorisation des collections, au service de nos concitoyens, où qu'ils soient sur le territoire, pour ne citer qu'un aspect de ce qui nous est commun.

Avoir les moyens d'assurer nos missions

Les directeurs de bibliothèques doivent pouvoir mener des projets avec des moyens budgétaires et humains à la hauteur des besoins et de leurs ambitions. Plus de la moitié des bibliothèques universitaires ont connu une baisse de leur budget documentaire ces trois dernières années, parfois drastique dans les universités en déficit. Les achats de livres sont mis en péril par l'augmentation des coûts de la documentation électronique, les besoins en documentation des étudiants ne sont plus satisfaits comme ils le devraient. Le SNASUB-FSU ne se résigne pas à l'asphyxie budgétaire et revendique une politique de soutien à la documentation pour en garantir l'accès de façon égalitaire sur tout le territoire.

Les directeurs de bibliothèques sont confrontés à des transformations de postes vers d'autres filières, à des suppressions, au recours à l'emploi contractuel que l'application de la loi Sauvadet ne permet pas d'endiguer. Nous avons à motiver des personnels dont l'évolution de carrière est anormalement longue (corps des magasiniers à 4 grades), dont les primes statutaires n'ont pas été revalorisées depuis 11 ans, voire 14 ans, et dont les possibilités de promotion dans le corps supérieur demeurent insuffisantes au regard des fonctions qu'ils occupent réellement. L'autonomie des universités permet une politique indemnitaire d'établissement qui accroît les inégalités entre les personnels de la filière bibliothèques, tous corps confondus, bien qu'ils assurent les mêmes missions.

Le SNASUB-FSU demande la création des emplois nécessaires aux missions de service public, l'arrêt des suppressions de postes qui détériorent les conditions de travail des personnels et sont préjudiciables à la qualité du service rendu, le renforcement des mesures visant à réduire la précarité, la requalification des postes permettant de promouvoir les personnels qui exercent des missions supérieures à celles de leur corps.

Agnès MACQUIN

Nous sommes en 2014 et nous avons à continuer à valoriser nos collections patrimoniales qui, pour certaines, ne sont toujours pas accessibles.

Nous sommes en 2014, l'horizon 2020 de l'Europe se prépare, de nombreux nouveaux sujets doivent être investis par les professionnels de la documentation (données de la recherche, big data, etc.).

Nous sommes en 2014 et nous n'acceptons pas d'avoir moins de moyens que nos collègues dans de nombreux pays européens.

Pour défendre le paritarisme

Défendre nos droits et faire évoluer la catégorie A pour un meilleur service public

Béatrice BONNEAU

La mutation est un droit…

En novembre 2013, vous vous êtes fortement mobilisés contre la suppression du second mouvement annuel qui multiplie les vacances de postes dans les établissements, prolonge les intérims sur les postes d'encadrement, pénalise les collègues en attente de réintégration et incite les directeurs, les présidents et le ministère à pourvoir les postes vacants hors CAP, voire, en période de restrictions budgétaires, à les supprimer purement et simplement. Lors de la CAP de mai 2014, l'administration a confirmé que les postes de direction et d'adjoints, ainsi que ceux considérés comme « urgents », seraient bien pourvus via la BIEP (Bourse interministérielle de l'emploi public). Les représentants du personnel devraient être informés *« par courriel »* a posteriori ! Il s'agit donc bien de court-circuiter la CAP qui est pourtant pour tous une garantie de traitement égalitaire et de transparence.

Malgré la désapprobation suscitée par sa décision, le ministère persiste et signe. Pour obtenir le rétablissement du second mouvement et le respect de la gestion paritaire des personnels, le SNASUB-FSU vous appelle à vous mobiliser.

D'autant que cela s'ajoute à d'autres restrictions : plafonds d'emplois au ministère de la Culture, suppression de postes de conservateurs d'État en BMC, vétos arbitraires des présidents d'universités… Pourtant la mobilité est un critère déterminant pour les promotions.

… mais elle ne devrait jamais être une contrainte !

Or, pour devenir conservateur en chef, la mobilité est désormais obligatoire, excepté pour les collègues promus par liste d'aptitude, accueillis en détachement ou dispensés au titre des dispositions transitoires (cf. page 27), ce qui pénalise durement les agents qui pour y satisfaire sont tenus de changer de ville, voire de région. Avec le SNASUB-FSU, réaffirmons notre droit à une mobilité choisie !

Restructurer la filière bibliothèques

Pour le SNASUB-FSU, les promotions ne doivent pas être réservées aux encadrants. Il est légitime de terminer sa carrière à l'indice terminal de son corps. Mais la multiplicité des corps et grades en A constitue autant de freins et de barrières au bon déroulement de la vie professionnelle. Après la réforme de la catégorie B et de la catégorie C, la création d'un corps unique d'encadrement scientifique à trois grades, en catégorie A, regroupant les actuels corps de bibliothécaires, de conservateurs et de conservateurs généraux permettrait d'offrir à l'ensemble des collègues de catégorie A des carrières attractives.

Nelly CLÉMENT-GUYADER

Par ailleurs, le montant des primes des conservateurs est inchangé depuis 14 ans (arrêté du 6 juillet 2000). Aux demandes de revalorisation, le ministère a répondu PFR (Prime de fonctions et de résultats) puis IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et modulation des primes en fonction des résultats et du *« mérite »*.

Dans les Bibliothèques municipales classées (BMC) le SNASUB-FSU revendique :

- le maintien de personnels scientifiques d'État ;
- l'égalité de traitement entre tous les conservateurs, qu'ils exercent à la Culture, à l'Enseignement supérieur ou dans les collectivités territoriales ;
- le respect de la durée des conventions de mise à disposition avec, en cas de rupture unilatérale du contrat à l'initiative de la collectivité - quand un conservateur est *« remercié »* comme dans le privé, avec trois mois de préavis -, la mise en place d'une procédure contradictoire et la saisie de l'Inspection générale des bibliothèques par le ministère de la Culture.

Le SNASUB-FSU s'oppose à l'individualisation des rémunérations et revendique le dégel du point d'indice, sa revalorisation et sa réindexation sur les prix, ainsi que la refonte de l'ensemble de la grille indiciaire de la fonction publique et l'intégration des primes et indemnités dans le salaire.

Se former, s'informer… pour offrir un service public de qualité

L'information scientifique et technique est en permanente révolution. Le SNASUB-FSU souhaite que les conservateurs, quel que soit le poste sur lequel ils sont affectés, puissent disposer du temps nécessaire pour se former et mener des activités de recherche relatives aux sciences de l'information et des bibliothèques. La fin de la formation initiale commune des conservateurs territoriaux et des conservateurs d'État porte atteinte à la construction d'une culture métier commune et aux possibilités de mobilité entre les deux fonctions publiques. Pour préserver la richesse et la diversité de la profession, **le SNASUB-FSU revendique le maintien de la gestion nationale et du caractère interministériel de la filière bibliothèques.**