



Mai 2009

Nos revendications !

Au sommaire

Le service public des bibliothèques.....	p.2
Les statuts des personnels des bibliothèques.....	p.2
Améliorer la formation des personnels	p.3
Résorber la précarité.....	p.4
Améliorer la reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière.....	p.4
Améliorer nos rémunérations.....	p.5
Défendre les droits collectifs.....	p.7
Le secteur Bibliothèques du SNASUB.	p.10

Ont contribué à ce bulletin

*La commission Bibliothèques
du SNASUB-FSU*

Au vu de l'accélération et de la multiplication des attaques dont notre secteur est victime, il nous est apparu nécessaire, à l'occasion du congrès national 2009 du SNASUB-FSU, de mener à bien une réflexion aussi poussée que possible sur les missions, les statuts et les moyens des bibliothèques de l'État et de leurs personnels.

La commission Bibliothèques du congrès s'est réunie le mardi 12 mai. Notre ordre du jour était extrêmement chargé et l'espace d'une journée était trop court pour l'épuiser. Nous avons dû faire des choix et n'aborder que peu ou pas certaines questions qui avaient pourtant fait l'objet d'un sérieux travail préparatoire.

Ces questions devront donc faire l'objet d'un débat dans le cadre des travaux de notre nouvelle commission Bibliothèques et pourquoi pas, lors de journées d'études spécifiques.

Le service public des Bibliothèques

Les services publics doivent être reconnus comme un investissement qu'il faut promouvoir, et non comme un coût qu'il faut réduire. L'Éducation, la Recherche et la Culture sont une priorité pour construire l'avenir. Ils doivent être une priorité dans le budget de l'Etat.

La disparition de la direction du livre et de la lecture (DLL) du ministère de la Culture et de la sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique (SDBIS) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche marque l'achèvement d'un processus de renoncement à toute politique nationale en faveur des bibliothèques. Le SNASUB revendique une réelle politique de l'Etat en faveur des bibliothèques destinée à garantir l'accès de tous au savoir et à la culture;

Cela passe notamment par :

- une loi sur les bibliothèques,
- le rétablissement du Conseil supérieur des bibliothèques,
- la création d'une direction nationale interministérielle des bibliothèques chargée d'instruire, de coordonner et de suivre une véritable politique nationale en matière de documentation pour l'enseignement et la recherche, de conservation patrimoniale et de lecture publique;
- un plan pluriannuel de développement des bibliothèques, et plus particulièrement des BU, permettant de les aligner sur leurs homologues européennes les plus favorisées en matière de budgets, de personnels, d'espaces et de services.

Les statuts des personnels des bibliothèques

Le statut général encadre les droits et obligations de tous les fonctionnaires tout en protégeant l'utilisateur. Les statuts particuliers, en définissant les corps statutaires, permettent de décliner le statut général à la variété des missions confiées aux fonctionnaires.

En conséquence, le SNASUB

- réaffirme son attachement à la défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers des personnels des bibliothèques.
- revendique le maintien du caractère interministériel des corps des personnels des Bibliothèques qui ont vocation à servir dans des établissements et des services (bibliothèques) dotés de missions spécifiques et qui ont une responsabilité particulière en tant que fonctionnaires de l'Etat. C'est une affirmation de notre rapport à notre outil de travail.
- réaffirme son opposition à l'intégration de corps des personnels des bibliothèques dans les corps des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation de la branche d'activité professionnelle F.
- continue de considérer le concours administratif comme seule voie d'accès impartiale à la fonction publique, sauf à prendre le risque de voir l'arbitraire devenir la norme en matière de recrutement. Le SNASUB exige des normes nationales en matière de

concours et s'oppose à toute forme de recrutement local qui serait laissé à l'initiative des chefs de service, d'établissement ou des présidents d'université.

Améliorer la formation des personnels

La formation initiale

La possession d'un diplôme, même professionnel, ne devrait pas se substituer à la formation initiale des fonctionnaires qui doit être prise en charge par l'Etat. L'élévation éventuelle du niveau de qualification ne saurait servir de prétexte au transfert sur les étudiants candidats aux concours de la fonction publique du coût de leur formation de futur agent de l'État. Une telle dérive aggraverait la sélection sociale tout en réduisant les chances des fonctionnaires de pouvoir cumuler les annuités nécessaires à une retraite à taux plein

La prise effective de fonctions doit se faire après une période de formation qui suive immédiatement le recrutement. Cette formation post-recrutement doit être reconnue comme un diplôme professionnel.

La durée de cette formation, dispensée dans des centres de formation d'Etat, nationaux ou régionaux, peut être variable en fonction de la catégorie de recrutement (A,B et C) mais en aucun cas inférieure à 1 mois. Elle aura pour objectif , en outre, de fournir aux agents une connaissance approfondie des missions des services publics ainsi que l'ensemble des savoirs et savoir-faires indispensables à l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, aussi bien dans le cadre des mutations que de l'accès à un nouvel emploi, le SNASUB demande la mise en

place de tuteurs pendant l'année pour aider l'agent sur le poste.

La formation continue

Chaque fonctionnaire devrait avoir accès tout au long de sa carrière sans aucune perte de salaire à une formation :

- pour préparer des concours, qui devrait être assurée par les centres évoqués ci-dessus ;
- personnelle choisie. Cela pourrait redevenir la vocation première du congé formation ;
- « adaptation », destinée à maintenir le niveau de compétences collectives des services en fonction des évolutions réglementaires et techniques. Elle devrait être organisée à l'initiative des services et établissements et constituer un volet normal de leur activité et donc comprise sur le temps de travail ;
- « conversion » afin de permettre aux collègues qui le souhaitent de changer de parcours professionnel.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue une troisième voie d'accès au diplôme. La carrière organisée par le statut des agents publics constitue une reconnaissance implicite de l'expérience. Tout impose aujourd'hui de reconsidérer la qualification des emplois et de reconnaître les qualifications mises en œuvre par les personnels dans leur

travail, qu'elles soient acquises par la formation académique ou par la pratique professionnelle.

La démarche VAE constituant une troisième voie de certification, il est légitime qu'elle soit placée pour les bénéficiaires sous le même régime de gratuité que la délivrance des diplômes à l'issue de la formation initiale ou continue. Il s'agit d'une mission éducative de service public à part entière.

Cependant, la généralisation de la VAE pourrait amener à réduire la période de formation initiale pour le plus grand nombre.

La validation des acquis ne saurait se substituer au maintien et au développement de la formation initiale conduisant à des diplômes nationaux, assurant à leurs détenteurs une reconnaissance nationale de leur qualification.

Résorber de la précarité

La précarité est un phénomène grandissant auquel nous devons faire face même si cela n'est pas un

thème nouveau pour le SNASUB. Nous maintenons le cap sur la titularisation.

Le SNASUB revendique :

- l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit,
- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein,
- l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement
- la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique ;
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux

de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Améliorer la reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de «performance individuelle» à celle d'efficacité collective, et de «compétence»

à celle de qualification. Cela a pour conséquences de mettre en concurrence les agents entre eux pour percevoir la

meilleure part indemnitaire et progresser plus vite dans la carrière.

Le SNASUB n'accepte pas non plus le principe des postes à profil et considère

que les emplois fonctionnels généralisés contredisent le principe cardinal de la Fonction Publique de la séparation du grade et de l'emploi.

A l'opposé de cette politique concernant les différentes catégories, nous exigeons :

- la requalification massive des emplois pour la porter à hauteur de la technicité effectivement détenue les personnels et justifiée par la nature de leurs missions ;
- la généralisation des corps à un seul grade permettant de parcourir sans entrave toute son échelle indiciaire ;
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument de gestion des carrières.

Pour la catégorie C

- un corps en catégorie C à 1 seul grade bénéficiant d'une grille revalorisée;
- le recrutement par concours sans condition de diplôme;
- la requalification massive des emplois (3 sur 5 dans la filière bibliothèque par exemple) pour la porter à hauteur de la technicité croissante des missions.

Pour la catégorie B

- deux corps à 1 seul grade bénéficiant d'une grille réellement revalorisée puisque la refonte qui vient d'être présentée impose le maintien des barrières que constituent 3 grades et l'allongement de la durée nécessaire pour atteindre l'indice le plus élevé;
- recrutement par concours aux niveaux IV (baccalauréat) et III (bac+2) puisque ce dernier niveau de recrutement demeure reconnu dans la fonction publique;
- la requalification massive des emplois au sein de la catégorie B et de B en A.

Pour la catégorie A

- des corps d'encadrement supérieurs à un grade, formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I (licence+);
- Des corps de A-type a un seul grade recrutés par concours au niveau licence (niveau II), formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps d'encadrement supérieur. Le corps des bibliothécaires doit enfin bénéficier d'une grille A-type.

Améliorer nos rémunérations

La poursuite de la perte de pouvoir d'achat se concrétise dans la fonction publique par la baisse de la valeur du point d'indice, référence commune à toute les fonctions publiques : 8% en moins depuis 2000, après 15% net depuis 1983, mise en place d'une indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

L'INSEE constate (les salaires en France édition 2008) :

- une baisse du revenu salarial des agents de l'État entre 2001 et 2006
- un salaire net moyen 2006 de 18 652 en cat C (avec les indemnités) défini comme bas salaire par l'INSEE.

La baisse des salaires s'est donc généralisée pour les salariés du public comme du privé.. C'est pourquoi le SNASUB revendique :

Pour les salaires

- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1600 euros nets;
- la re-indexation des traitements sur les prix;
- 300 euros nets pour tous calculés en points d'indice et 5% d'augmentation de la valeur du point comme mesure immédiate;
- la reconstruction de la grille;
- la reconnaissance de l'ensemble des qualifications;
- la possibilité d'un réel déroulement de carrière pour tous à l'intérieur d'un corps sans barrage de grade sur la base d'un barème chiffré rejetant toute référence au « mérite »;
- la péréquation des retraites sur les salaires;
- maintien de la gestion de l'enveloppe salariale par l'État.

Pour les primes et indemnités

Le gouvernement poursuit la mise en concurrence indemnitaire avec la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR). Il s'agit explicitement d'aller vers un salaire trinôme : 50% de traitement indiciaire à l'indice moyen 25% de primes de fonction, 25% de prime de résultat. Le principe de l'égalité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires et de l'unicité de la grille des rémunérations est gravement atteint par ce système très inégalitaire des primes et indemnités. Nous dénonçons l'arbitraire et l'individualisation des rémunérations obstacle à la revalorisation des salaires et des pensions. Les disparités et les inégalités se sont développées en matière indemnitaire.

Nous exigeons :

- l'alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués
- la transparence des modalités d'attribution
- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération.
- Le SNASUB dénonce également la mise en place d'indemnité de départ de la fonction publique (indemnité de restructuration de services, indemnité de mobilité ...) comme mesure d'accompagnement d'un plan social de suppression d'emplois.

Défendre les droits collectifs

Action sociale

En promouvant la prestation collective, l'action sociale doit permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans de meilleures conditions et être un élément d'attractivité de nos carrières en contribuant au mieux-être du fonctionnaire dans son travail et dans sa vie privée.

Il convient donc :

- de favoriser la restauration collective ;
- d'impulser un élan prioritaire pour le logement social ;
- d'élargir les conditions d'attribution de l'ensemble des prestations et notamment des chèques vacances ;
- d'augmenter les plafonds d'attribution et le montant des aides ;
- d'élargir à l'ensemble des agents les possibilités d'accès aux loisirs et à la culture : délivrance d'un Pass éducation pour tous les personnels ;
- de créer une action sociale en faveur des personnels retraités (prestation dépendance) ;
- de créer un véritable accompagnement à la prise de poste et l'aménagement des postes de travail pour les personnels handicapés.

Défense du paritarisme (CAP-CTP-CHS)

Les CAP

Au moment où la gestion individuelle tend à nier le besoin de gestion collective, il est important de réaffirmer l'attachement du syndicat au rôle des commissions paritaires.

Le rapport Silicani prétend réduire à néant le rôle des CAP, gommant les garanties collectives que cela représente, or c'est dans ce cadre que les élus du personnel peuvent assurer la défense des collègues et faire valoir le respect des règles de gestion dans la transparence, notamment concernant l'égalité de traitement des agents d'un même corps. Il entend substituer le contrat au statut. Nous en demandons la non application.

Les élus SNASUB sont les élus de tous les personnels, syndiqués et non syndiqués, ce sont leurs avocats face à l'administration. Ils défendent individuellement tous les collègues en s'appuyant sur les revendications collectives. Les commissaires paritaires sont le dernier rempart pour éviter aux collègues l'arbitraire et le clientélisme. Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. La formation initiale et continue, l'ancienneté et l'expérience, garantissent les compétences des personnels. Les CAP des outils de défense individuelle et collective à conserver et à développer

Nous revendiquons le maintien des compétences des CAP et nous prononçons pour le retrait des projets du gouvernement en ce domaine,

unanimement rejetés par les organisations syndicales en 2008 comme second volet de l'accord sur le dialogue social.

Les Comités techniques paritaires

Les CTP sont saisis pour examiner les questions concernant les postes, l'organisation des services et la formation. Contre la volonté d'aller vite et d'assimiler

les CTP à des chambres d'enregistrement, le SNASUB entend en faire une instance de débat, d'information et de revendication sans complaisance.

Les comités d'hygiène et de sécurité

Les conditions de travail des personnels et les maladies professionnelles sont examinées en CHS ; Le SNASUB prend toute sa place dans ses instances pour y faire respecter les normes d sécurité et d'hygiène et revendique le droit à la médecine de prévention et à la médecine du travail.

Le SNASUB s'attache à mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et se bat pour la reconnaissance des risques psycho-sociaux (harcèlement,...).

Le SNASUB fait une priorité de la lutte contre tout type de violence au travail.

Le secteur Bibliothèques du SNASUB

La commission Bibliothèques

La commission « Bibliothèques » est l'une des commissions spécialisées constituées par la Commission administrative nationale (CAN) du SNASUB-FSU qui est l'organe délibératif de notre syndicat.

Elle se réunit au moins cinq fois par an à Paris, généralement un mardi après midi. Les élu-e-s de la CAN en sont membres de droit, de même que les secrétaires académiques, les élu-e-s départementaux ou académiques non membres de la CAN ou les commissaires paritaires nationaux.

La nouvelle CAN comprend 8 élu-e-s issus du secteur des Bibliothèques qui auront donc vocation à l'animer :

Secrétariat national : Anne-Marie Pavillard

Bureau national : Jean-François Besançon, Cédric Dameron, Éric Panthou, Hervé Petit.

CAN : Béatrice Bonneau, Henri Fourtine, Antoine Meylan

A noter que tous les corps de magasinier à conservateur (à l'exception du corps des conservateurs généraux) et toutes les catégories (A, B et C) sont ici représentés. Quatre sont en poste dans l'enseignement supérieur, trois à la Culture (BnF et Bpi) et un dans une bibliothèque communautaire et interuniversitaire.

Les commissaires paritaires nationaux

Les élu-e-s SNASUB-FSU des personnels dans les CAPN sont :

MAGASINIERS

Richard ASSMUS

BUTC Compiègne

richard.assmus@utc.fr

Henri FOURTINE

SCDU Paris 8

01 49 40 69 06

hfourtine@univ-paris8.fr

Dominique JACQUEMIN

BNF

01 53 79 40 53

dominique.jacquemin@bnf.fr

Cécile KERMARREC

SCDU Bretagne occidentale

02 98 01 68 75

cecile.kermarrec@univ-brest.fr

Claudine LAMIRAND

SCDU Rouen

claudine.lamirand@univ-rouen.fr

Chantal PERRAULT

SCDU Orléans

chantal.perrault@univ-orleans.fr

Florence POURADIER

Bibliothèque Ecole Nationale des Chartes

florence.pouradier@enc.sorbonne.fr

Céline UDREA

BNF

celine.udrea@bnf.fr

ASSISTANTS DES BIBLIOTHÈQUES

Agnès NOËL

SCDU Paris

10 01 40 97 72 35

agnes.noel@u-paris10.fr

Catherine PALIES

BNF

catherine.palies@bnf.fr

Hervé PETIT

SCDU Toulouse 2

05 61 50 39 39

herve.petit@univ-tlse2.fr

Denise TASSIUS

SCDU Antilles-Guyane, section
Martinique

denise.tassius@martinique.univ-ag.fr

Julie VIDAL

BIU Montpellier

04 67 04 30 70

julie.vidal@univ-montp1.fr

BIBLIOTHÉCAIRES ADJOINTS SPÉCIALISÉS

Isabelle CALVET

SCDU Paris 1

01 44 07 89 05

isabelle.calvet@univ-paris1.fr

Jacqueline DIASCORN

SCDU Poitiers

06 09 95 94 44

jacqueline.diascorn@univ-poitiers.fr

Nadine LE BONHOMME

SCDU Paris 11

01 69 15 41 70

nadine.le-bonhomme@u-psud.fr

Anne-Marie PAVILLARD

BDIC

01 41 63 27 51

amp@snasub.fr

Brigitte REBILLARD

BIU Médecine

01 40 46 19 41

brigitte.rebillard@bium.parisdescartes.fr

Céline RIDET

SCDU Aix-Marseille 2

celine.ridet@univmed.fr

Michel THEVENEAU

SCDU Orléans

02 38 49 40 64

michel.theveneau@univ-orleans.fr

Christian VIERON-LEPOUTRE

SCDU Franche-Comté (BU Sciences)

03 81 66 61 80

christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr

BIBLIOTHECAIRES

Karine BUSCH

SICD Grenoble 2

04 56 52 85 59

karin.busch@upmf-grenoble.fr

Catherine TELLAA

SCDU Marne-la-Vallée

01 60 95 76 31

catherine.tellaa@univ-mlv.fr

CONSERVATEURS

Béatrice BONNEAU

BPI

06 19 94 87 13

bonneau.beatrice@free.fr

Delphine COUDRIN

SCDU Paris 11

01 69 15 69 70

delphine.coudrin@u-psud.fr

Nelly CLEMENT-GUYADER

IUFM Rouen

02 32 82 86 21

nelly.clement-guyader@univ-rouen.fr

Agnès MACQUIN

SCDU Franche Comté

03 81 66 61 84

agnes.macquin@univ-fcomte.fr