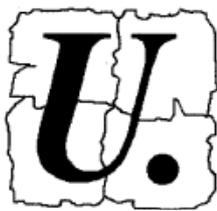


# SNASUB - FSU

SYNDICAT NATIONAL  
DE L'ADMINISTRATION  
SCOLAIRE ET  
UNIVERSITAIRE  
ET DES  
BIBLIOTHÈQUES



Fédération Syndicale Unitaire

# Convergences

*Spécial*

enseignement **SUP**érieur  
& **BIB**liothèques

104, rue Romain Rolland – 93260 Les Lilas – Tél. : 01 41 63 27 50/51 – Fax : 01 41 63 15 48  
Courriel : [amp@snasub.fr](mailto:amp@snasub.fr) – Site Internet : <http://www.snasub.fsu.fr/bib.htm>

juin 2008

## *Dossier spécial*

### **BU : allongement des horaires d'ouverture**

### **L'injonction paradoxale de la Ministre**

**D**ans le cadre du plan licence, la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a demandé aux présidents d'université, dans un courrier en date du 9 mai 2008, de lui faire connaître avant le 30 juin leurs projets d'allongement des horaires d'ouverture des bibliothèques pour l'année 2008-2009.

Les seuls moyens proposés sont des crédits contractuels destinés à financer des contrats étudiants. L'objectif affiché est double : « rapprocher les établissements français des standards européens » et « offrir aux étudiants une activité rémunératrice qui soit favorable à la poursuite de leurs études ». Depuis quelques semaines, les pressions se multiplient sur les personnels des bibliothèques universitaires afin d'obéir dans les temps à cette injonction ministérielle.

Si nous militons pour une extension des services publics, nous jugeons scandaleuse la méthode qui consiste à faire reposer cette extension sur l'alourdissement des contraintes imposées aux personnels, sans contrepartie et sans garantie de moyens adéquats et pérennes. Une méthode d'autant plus inacceptable lorsqu'elle use d'un discours stigmatisant les agents, dont certains sont rémunérés au salaire minimum, comme des privilégiés égoïstes sur lesquels pèserait le poids de la misère des bibliothèques

universitaires françaises au regard des standards européens.

Par ailleurs, si nous sommes d'accord avec la nécessité d'améliorer l'accès aux bibliothèques, nous estimons que ce ne doit pas conduire à une dégradation globale du service offert au public. Améliorer le service public c'est offrir plus de services de qualité adaptés aux besoins du public. Cela nécessite l'embauche de personnels qualifiés, recrutés sur des emplois statutaires. Nous dénonçons le recrutement d'étudiants sur contrats précaires qui viendraient clairement se substituer à des emplois statutaires qualifiés pour remplir des missions pérennes.

Nous partageons le constat relatif aux déficits dont souffrent les bibliothèques universitaires françaises et qui les empêchent de correspondre à « l'image d'un pays de haute culture ». A ce titre, nous rappelons à la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche que le rapprochement des standards européens qu'elle appelle de ses vœux ne concerne pas uniquement les horaires d'ouverture mais également les crédits d'acquisition de documentation, les surfaces des bibliothèques et les effectifs en personnels qualifiés.

Nous rappelons que la mission des bibliothèques universitaires est d'offrir aux étudiants les meilleures conditions pour la

réussite de leurs études. Comme le prouvent les récentes statistiques sur le taux d'échec des étudiants salariés, toute activité salariale pénalise les étudiants. C'est pourquoi, tout comme les organisations syndicales étudiantes, nous

demandons l'attribution d'une allocation d'autonomie en lieu et place du système de bourses actuel tout à fait insuffisant et du développement des emplois précaires pour les étudiants (monitorat, contrats de vacations,...).

La Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs les présidents d'université

S/C de Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie

**Objet :** Plan licence – Allongement des horaires d'ouverture.

Comme vous le savez, l'ouverture accrue des bibliothèques est à la fois un objectif prioritaire pour rapprocher les établissements français des standards européens et un moyen privilégié pour offrir aux étudiants une activité rémunératrice qui soit favorable à la poursuite de leurs études. La loi relative aux libertés et responsabilités des universités a prévu à cet effet des contrats étudiants, que le décret du 26 décembre 2007 a définis.

L'allongement des horaires d'ouverture a pu ainsi constituer une priorité pour les contrats d'établissement de la Vague B (2008 – 2011), pour laquelle environ 400 K€ annuels ont été dégagés.

Pour les établissements hors Vague B une mesure nouvelle de 1,2 M€ du plan licence est dédiée à des réalisations effectives à partir de la rentrée 2008.

Je vous serais obligé de me faire connaître, avant le 30 juin 2008, vos projets d'allongement des horaires d'ouverture pour l'année universitaire 2008 - 2009, en précisant les implantations concernées, les services offerts et les aménagements éventuels de locaux ou de collections.

La priorité sera accordée aux projets significatifs, intégrant des coopérations entre établissements ou avec les réseaux territoriaux.

Pour la Ministre et par délégation,  
Pour le Directeur général de l'enseignement supérieur  
Le Sous-Directeur des bibliothèques  
et de l'information scientifique

Michel MARIAN

## Les bibliomanagers en action

**D**epuis le 9 mai dernier, les présidents d'université, fraîchement élus, sont face à une injonction de la Ministre : si vous voulez des moyens (précaires et ne permettant pas d'assurer un service de qualité) supplémentaires pour vos bibliothèques, vous devez vous engager à élargir leurs horaires d'ouverture. Le tout flottant dans une ambiance de culpabilisation fondée sur « c'est pour le bien des étudiants » donc si vous n'êtes pas d'accord, c'est que vous êtes des égoïstes qui ne pensez pas au « bien des étudiants ». Pensez-donc, ils pourront travailler plus pour gagner plus!

Dans le même temps, la Ministre proclame à tous vents que les BU seront ouvertes 60h par semaine en 2009 grâce à son plan Licence. Elle se décharge par avance d'un éventuel échec. En 2009, si une BU n'ouvre pas 60h par semaine, c'est qu'elle est mal gérée (et pas que les moyens sont insuffisants, bien sûr).

Les présidents se retournent donc vers leur chef du Service Commun de la Documentation et lui demandent de répondre à l'injonction de la Ministre (augmenter la quantité de service avec des moyens insuffisants)... dans un délai de 6 semaines (avant le 30 juin). Cela s'appelle « **une injonction paradoxale** » c'est-à-dire un ordre impossible à exécuter dans les termes. Et ça met une pression terrible sur celui ou celle qui en est victime. Et les délais très courts qui sont imposés ne favorisent pas la prise de recul nécessaire à la bonne compréhension de la manoeuvre dont on est victime. La pression (et donc le poids éventuel de l'échec) est donc reportée sur l'échelon inférieur, c'est-à-dire les chefs de section qui ont pour mission de faire accepter à leurs subordonnés, pardon, leurs collaborateurs, une extension des services avec des moyens insuffisants et précaires.

S'ils ont bien assimilé leur formation au management, certains d'entre eux peuvent décider de déployer tous les artifices des techniques d'influences en vogue (comme

l'analyse transactionnelle ou la programmation neuro-linguistique) pour, au minimum, leur faire avaler la pilule, et au mieux, les convaincre qu'ils l'ont décidé tous ensemble, voire tous seuls.

Une technique redoutable est désormais entrée dans les moeurs de nos bibliomanagers : le **faux choix**. On nous donne une illusion du choix avec une alternative dont les deux propositions vont dans le sens de la décision qu'on veut nous imposer et qui ne présentent donc aucune réelle différence. Exemple : « vous préférez ouvrir plus le soir en semaine ou bien le week end? » alors que la question présentant une réelle alternative est « on ouvre plus ou pas? » avec les questions qui devraient logiquement suivre : pour offrir quels services, à quels usagers, avec quels moyens?

Sauf qu'ici, on nous demande de réfléchir en fonction de **présupposés** dont on nous refuse la possibilité de discuter la pertinence : nous devons obéir à l'injonction paradoxale de la Ministre, il n'y a pas d'alternative possible, nous devons juste trouver le moyen d'y arriver.

Et si le personnel refuse le faux choix qu'on veut lui imposer, le bibliomanager peut lui faire porter la responsabilité de ce refus de rendre service aux étudiants (« vous ne voulez pas ouvrir plus »). Une variante consiste à exiger du personnel qu'il fasse une contre-proposition en jouant sur sa culpabilisation (« vous n'êtes pas constructif »), mais dans les termes imposés par la direction (plus de services avec des moyens insuffisants). C'est alors au personnel de trouver à la place de la direction, la solution permettant d'élargir le service au détriment de sa qualité et/ou au détriment des conditions de travail et d'en assumer pleinement les conséquences puisqu'elles seraient issues d'un choix supposé libre et sans contrainte.

Pour faire face de manière appropriée à ces techniques d'influence, nous devons briser le carcan qu'on nous impose et raisonner de manière appropriée.

## Les arguments faire valoir dans le débat

Face aux discours culpabilisateurs qui peuvent, ici ou là, accompagner l'injonction de la Ministre, il est important de reformuler simplement les termes réels du débat en fonction de quelques principes simples :

### 1 – Ouvrir plus pour répondre à quels besoins?

Une offre de service supplémentaire doit correspondre à un besoin identifié précisément en fonction de la situation locale. Une fois mise en oeuvre, sa pertinence doit être évaluée.

Une offre de service supplémentaire (qui peut se concrétiser par un allongement des horaires d'ouverture) ne doit pas se résumer à une mesure de communication en direction des étudiants.

Elle doit répondre à un besoin précis, qui doit avoir fait l'objet d'une étude locale. Il peut tout à fait changer d'un site à l'autre entre deux universités ou au sein de la même université, selon les périodes de la journée, de la semaine ou de l'année.

Toute mesure doit faire l'objet d'un contrôle destiné à vérifier qu'elle répond bien aux besoins qui ont été identifiés. **Elle peut être remise en cause.**

### 2 – Donnant – donnant, ce n'est pas donner 2 fois !

Un offre de service supplémentaire ne doit pas reposer sur l'alourdissement des contraintes imposées aux personnels, sans contrepartie et sans garantie de moyens adéquats et pérennes.

On ne doit pas exiger des collègues qu'ils se sacrifient au seul motif que c'est pour le bien de nos usagers.

#### Les moyens supplémentaires :

Un service supplémentaire implique l'utilisation de **moyens supplémentaires**.

Exemple : Une bibliothèque qui ouvre une heure de plus, cinq jours par semaine avec sept agents nécessite  $1 \times 5 \times 7 = 35$  heures d'équivalent-temps-plein (ETP) soit 1 emploi supplémentaire (et même plus puisqu'aucun personnel ne peut être disponible pour le service public 35H/semaine toute l'année compte tenu des congés, absences, réunions, formations...)

#### Les contraintes supplémentaires

Un service supplémentaire peut impliquer des **contraintes supplémentaires** pour les agents. Il est important de déterminer :

1. si les collègues sont prêts à accepter une contrainte supplémentaire;
2. si oui, en échange de quelles compensations.

Sur le premier point, les collègues doivent être consultés. Ceux qui ne peuvent pas assumer une contrainte particulière (on pense bien entendu aux nocturnes et aux week end), pour raisons familiales, de santé ou autre ne peuvent pas être forcés à le faire et doivent bénéficier de la solidarité collective. **Une offre de service supplémentaire ne doit pas devenir une source de souffrance au travail.**

Les heures (qui s'ajoutent à l'horaire hebdomadaire officiel de manière ponctuelle ou régulière) ou les contraintes supplémentaires doivent être compensées par une récupération ou une rémunération supplémentaires

### Exemples :

- 1 heure travaillée = plus d'une heure récupérée. Exemple : 3h travaillées en nocturne = 6h récupérées à la BPI, soit une valorisation de 2. Par contre, les accords sur l'ARTT de 2002 (que le SNASUB-FSU avait refusé de signer) n'indiquent que des valorisation de 1,2 à 1,5 (1,2 à 1,5 heures récupérées pour 1h travaillée);
- possibilité de transformer ces heures en congés;
- possibilité de se faire rémunérer ces heures en heures supplémentaires lorsqu'elles correspondent à une nécessité imprévue comme le remplacement d'un collègue absent.
- etc.

**L'utilisation régulière d'heures supplémentaires est un indicateur de la nécessité de créer des emplois pérennes.**

### **3 – Extension ne doit pas être synonyme de détérioration**

**Une offre de service supplémentaire ne doit pas conduire à une dégradation globale du service offert au public. Améliorer le service public c'est offrir plus de services de qualité adaptés aux besoins du public.**

Actuellement, l'accent est parfois mis sur l'utilisation de la bibliothèque comme un simple espace de travail. Or, on ne peut pas réduire la bibliothèque à une collection de documents ni à une simple salle de travail.

Pour autant, la demande d'offrir un espace de travail plus accessible en terme d'horaires d'ouvertures qui est adressée aux bibliothèques n'est pas illégitime. Ce service relève de la mission d'appui aux activités d'études des étudiants.

Par contre, ce service doit être offert en supplément des autres services rendus par la bibliothèque (accès à la documentation imprimée ou électronique, formation à la culture informationnelle, etc.) : pas en concurrence ou au détriment de ceux-ci et à un niveau de qualité équivalent.

### Exemples :

- une extension qui se fait à moyens constants en personnels ne peut que dégrader la qualité des autres services rendus en interne ou en présence du public. Un collègue qui prend du temps pour un nouveau service ne peut plus le consacrer au reste de ses missions;
- un étudiant dont c'est le job ne fournit pas le même service qu'un fonctionnaire dont c'est la mission (sauf à nier la qualité du travail des agents qui repose notamment sur la formation initiale, la formation continue et l'expérience).

### **4 – La sécurité n'est pas optionnelle**

**Une offre de service supplémentaire ne doit pas conduire à une dégradation des conditions de sécurité et d'encadrement**

Un établissement recevant du public ne doit pas ouvrir sans le personnel nécessaire, formé aux consignes de sécurité et suffisamment encadré.

Exemple : on ne peut ouvrir au public un espace avec 3 agents lorsqu'il en faut 4 pour assurer son évacuation en cas de sinistre.

### **5 – Besoins permanents = moyens permanents**

**A besoin permanent, moyens permanents. L'emploi de contractuels rémunérés sur crédits ponctuels ne saurait se substituer à l'embauche de personnels recrutés sur des emplois statutaires.**

Des crédits contractuels (susceptibles d'être supprimés d'une année sur l'autre) pour rémunérer l'emploi d'un collègue précaire n'est pas équivalent à un emploi statutaire dont le financement est pérenne : à mission pérenne, emploi pérenne

C'est une autre raison pour laquelle un emploi-étudiant ne peut se substituer à un emploi de fonctionnaire titulaire : un service permanent (ou son extension) ne peut reposer durablement sur des moyens provisoires.

## 6 – Standards européens?

**le rapprochement des standards européens ne concerne pas uniquement les horaires d'ouverture mais également les crédits d'acquisition de documentation, les surfaces des bibliothèques et les effectifs en personnels qualifiés.**

Ces demandes doivent être prises en compte par nos tutelles locales et nationales. La documentation est un enjeu stratégique pour l'enseignement supérieur et la recherche qui mérite mieux que la mise en oeuvre précipitée d'une injonction ministérielle!

## 7 – Travailler en bibliothèque pour réussir ses études!

**Les étudiants doivent travailler en bibliothèque en tant que lecteurs, pour réussir leurs études, pas en tant que salariés, pour les financer.**

La mission des bibliothèques universitaires est d'offrir aux étudiants les meilleures conditions pour la réussite de leurs études. Comme le prouvent les récentes statistiques

sur le taux d'échec des étudiants salariés, toute activité salariale pénalise les étudiants. C'est pourquoi, tout comme les organisations syndicales étudiantes, nous demandons l'attribution d'une allocation d'autonomie en lieu et place du système de bourses actuel tout à fait insuffisant et du développement des emplois précaires pour les étudiants (monitorat, contrats de vacances,...).

## 8 – Faire vivre la démocratie à l'université

**Le rôle central de la documentation pour la Formation et la Recherche nécessite un débat impliquant toute la communauté universitaire**

L'allongement des horaires d'ouverture a un impact sur l'organisation du service commun de la documentation. Il ne doit pas être dissociée de la question globale de la documentation à l'université.

Cette question globale doit faire l'objet d'une réelle politique d'établissement décidée par le conseil d'administration (CA) dont les décisions doivent être éclairées par les avis du conseil des études et de la vie universitaire (CEVU), du conseil scientifique (CS) et du conseil de la documentation.

Cette question a bien sûr un impact sur l'organisation et les conditions de travail des agents. Elle doit être portée devant le comité technique paritaire (CTP).

Enfin, les représentants syndicaux, les élus du personnel doivent consulter les agents, notamment dans le cadre des heures d'information syndicale, et porter leurs revendications devant la direction du SCD et celle de l'université.