

Convergences

Décembre 2009

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Spécial Bibliothèques

Pour une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques

Dans la filière Bibliothèques, la réforme de la grille de la catégorie B fusionne dans un seul corps en trois grades les assistants des bibliothèques (AB) et les bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS), avec deux modes de recrutement : concours niveau Bac pour le premier grade, concours niveau Bac+2 pour le deuxième grade. Or, dans le même temps, dans la filière de Recherche et Formation il est prévu d'intégrer les assistants ingénieurs (ASI), recrutés à Bac+2 comme les BAS, dans le corps des ingénieurs d'études (IGE), c'est-à-dire dans la catégorie A type.

Le SNASUB-FSU revendique qu'à l'identique, dans la filière Bibliothèques, **tous les BAS soient reclassés dans le corps des bibliothécaires, et que celui-ci bénéficie enfin d'une grille de rémunération équivalente à celle du corps des ingénieurs d'étude.**

Par ailleurs, l'augmentation des qualifications des agents et des besoins des bibliothèques en personnels plus qualifiés rend plus que jamais nécessaire **une refonte globale de la filière Bibliothèques basée sur une requalification générale des emplois et une réelle amélioration des carrières :**

- **de catégorie C en catégorie B** puisque nombre de magasiniers effectuent des tâches de caractère technique dévolues statutairement aux AB dans le traitement documentaire des collections ainsi que dans leur gestion, dans la gestion des magasins, des lieux accessibles au public et des matériels, notamment des matériels d'accès à l'information, dans l'encadrement des personnels chargés du magasinage, dans la participation à l'accueil, à l'information ainsi qu'à la formation du public, dans des fonctions touchant à la sécurité des personnes, des locaux et des collections.

- **de catégorie B en catégorie A** puisque de nombreux personnels de catégorie B (BAS et assistants des bibliothèques) exercent des activités qui relèvent du statut des bibliothécaires, notamment les recherches bibliographiques et documentaires, la coordination des travaux techniques courants, la participation à la formation professionnelle et à l'accueil du public.

- **au sein de la catégorie A** puisque la frontière entre les activités dévolues aux bibliothécaires et celles qui sont confiées aux conservateurs est souvent très mince. La réduction du nombre de corps et de grades en catégorie A est possible et souhaitable.

Le SNASUB-FSU refuse une réforme en trompe l'œil de la catégorie B.

Le SNASUB-FSU revendique une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques. Une requalification qui est également nécessaire pour les emplois de l'AENES et ITRF au regard des missions.

(Motion votée à l'unanimité de la CAN du SNASUB le 14 octobre 2009).

Sommaire

Pour une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques	p. 1
Budget des BU 2010	p. 2-3
Primes et indemnités : vigilance !	p. 4-5
Attribution des réductions d'ancienneté	p. 5
Projet de décret modifiant statut conservateurs	p. 6-8
Filières BIB-ITRF : fusion relative, extinction sélective !	p. 9
Grève à la Culture	p. 10-11
La FSU candidate au Conseil scientifique de la BnF	p. 11-13
Extension des horaires d'ouverture	p. 14-16
Bulletin d'adhésion	p. 17

Le "projet annuel de performance" (PAP) de la recherche et de l'enseignement supérieur annexé au projet de loi de finances pour 2010 n'est pas sans surprises. Pour les bibliothèques relevant de ce ministère, ce sont les crédits de l'action 05 ("Bibliothèques et documentation") du programme 150 ("Formations supérieures et recherche universitaire") qui nous renseignent.

Un budget en hausse... mais en baisse

Exprimé en euros, le budget connaîtrait une légère hausse de 1,34%, passant de 360 à 364,5 millions (M€). Par contre, sa part dans le budget du programme diminue, passant de 3 % du budget en 2009 à 2,91 % en 2010 alors que les crédits de l'action relative aux établissements d'enseignement privé connaîtraient un bond de +7,27 % (p.15).

Emplois : le transfert se poursuit

Ainsi, le passage de 5485 équivalents temps plein (ETP) en 2009 à 2522 en 2010 s'explique par le transfert de la masse salariale vers les universités qui accèdent aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Ainsi, 158 M€ (sur les 364,5 M€ du budget total) sont consacrés aux crédits de rémunération des établissements qui sont passés aux RCE ou qui vont le faire.

On note l'abandon explicite de l'intégration de certains corps dans la filière ITRF : "Personnels de bibliothèques et des musées (+1649 ETPT), les personnels relevant des corps des magasiniers et des assistants de bibliothèque n'étant pas intégrés dans les corps d'adjoints techniques et de techniciens de recherche et de formation." (p. 67). Mais, dans le même temps, ce sont 1618 emplois de personnels des bibliothèques et des musées qui sont transférés aux établissements qui accèdent aux RCE (p. 68).

La dotation aux services communs de la documentation : une forte baisse camouflée dans la fusion au sein de la subvention globale de fonctionnement de l'établissement ?

La mise en oeuvre progressive du nouveau système d'allocation des moyens se traduit par l'attribution aux établissements concernés de 68 M€ au titre du calcul de la subvention de fonctionnement. Or, en 2009, la dotation aux services communs de la documentation des établissements de l'enseignement supérieur s'élevait à (82,2 M€) soit une baisse nette de 14,2 M€ correspondant à une diminution de plus de 20 %

Par contre, la dotation des BIU, de la Byzantine et de la Mazarine ainsi que celle des CADIST progresse de 10 %. Celle du CTLES reste stable.

La bibliothèque scientifique numérique (BSN) : la nouveauté

La nouveauté réside dans l'apparition d'une dotation spécifique. Cette annonce satisfait à nos revendications d'une prise en charge de ces questions à un niveau national. Ainsi, ce projet de BSN "a pour objectif majeur de permettre à l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche d'accéder, sous forme numérique, à une offre de ressources scientifiques éditées abondante, de qualité et répondant aux standards internationaux. Cette offre doit constituer un indispensable instrument de travail pour tous les chercheurs et les étudiants du territoire."

La BSN intervient selon trois axes :

- acquisition de ressources, numérisation du patrimoine scientifique (notamment le programme Persée),
- archives ouvertes (notamment HAL),
- circulation et valorisation de la production scientifique, préservation des données numériques à long terme (avec le CINES).

Cette BSN est officiellement dotée de 8,6 M€. Elle centralise plusieurs projets préexistants sous un "label" unique :

- PERSEE (portail d'accès à de grandes revues scientifiques numérisées en sciences humaines et sociales) : 0,6 M€ (soit +0,1 M€) ;
- Groupements d'achat de ressources électroniques (hors ABES) : 0,4 M€ (stable) ;
- Outils collectifs (ABES, CINES pour l'archivage pérenne) : 3,6 M€ (soit +0,5 M€).

S'y greffe la nouveauté : **les licences nationales**. "Il s'agit là d'une enveloppe de départ destinée à améliorer les modalités d'accès aux ressources scientifiques numériques." Soit 4 M€. On ne peut que s'en réjouir. On imagine que c'est autant d'argent que les SCD n'auront plus à déboursier. Sauf que leur dotation affiche, elle, une baisse de plus de 14 M€...

La formation initiale et continue des personnels : en berne

Le programme est intéressant : "L'objectif d'accompagner l'émergence de nouvelles compétences en matière d'IST, notamment autour du numérique, nécessite d'organiser les structures régionales et nationales de formation des professionnels de l'information et de la documentation. Ainsi, cette action finance les centres de formation aux carrières des bibliothèques (CFCB, au nombre de 12), les unités régionales de formation à l'IST (URFIST, au nombre de 7) ou l'ENSSIB. Toutes ces structures, qui fonctionnent en réseaux séparés, auront à engager une coopération renforcée y compris avec les organismes de recherche, tant sur les programmes de formation que sur les actions de veille scientifique."

Mais voilà, la dotation ne suit pas puisqu'elle passe de 3,3 M€ en 2009 à 2,7 M€ en 2010 soit une baisse de près de 20 % !

Objectif et indicateur de performance : jouer du pipeau en ayant l'air sérieux !

L'objectif de l'action "Bibliothèque et documentation" est le même que les années précédentes, à savoir "Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche". Pour le ministère, cela passe par plusieurs actions :

- le renforcement de l'analyse de la demande afin de définir l'offre documentaire au plus près des besoins des usagers ;
- l'amélioration des services, grâce en particulier à la généralisation de l'accès direct ou à distance aux ressources, à l'élargissement des horaires d'ouverture ;
- le développement des ressources dans le cadre d'une organisation cohérente par l'intégration des bibliothèques de composantes dans le service de documentation et par l'élaboration de plans de développement des collections ;
- la mise en œuvre de systèmes d'information documentaire, donnant accès à l'ensemble des ressources électroniques disponibles ;
- la structuration du réseau national autour de bibliothèques de référence et de recours ainsi que d'outils collectifs favorisant notamment les achats groupés, le signalement et l'accès direct aux documents, ainsi que la conservation et l'archivage.

Et pour mesurer le degré de réalisation de ces actions, le ministère utilisait jusqu'en 2009 trois indicateurs :

- la mesure de la disponibilité hebdomadaire des places de bibliothèque ;
- le taux de fréquentation des bibliothèques par lecteur inscrit ;
- la consultation des ressources électroniques à travers le nombre de documents téléchargés et le taux de demandes satisfaites.

On a beaucoup plaisanté sur les possibilités de biaiser offertes par les

deux premiers indicateurs : augmenter le nombre de places assises pour le premier ("achetez des chaises !"), réduire le nombre de lecteurs inscrits pour le second ("faites fuir vos lecteurs"). Par contre, on continue de douter, sérieusement cette fois-ci, de la pertinence de ces deux indicateurs pour mesurer le degré de réalisation de quatre des cinq actions (toutes sauf "l'amélioration des services").

poussé le ministère à renoncer à cet indicateur ?

Au final, si l'on se réfère aux indicateurs, pour le ministère, nos élus au parlement pourront considérer que l'optimisation de l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche est effective simplement avec l'augmentation des horaires d'ouverture...



Enfin, la nouveauté de cette année, c'est la **disparition pure et simple de l'indicateur lié à la documentation électronique**. Pourtant, on pouvait lire encore en 2009 que "Ces développements constituent des axes prioritaires de la politique documentaire contractuelle. La mesure des usages des ressources électroniques au travers d'indicateurs pertinents et susceptibles d'être renseignés de façon homogène par les établissements est au centre de travaux menés par les bibliothèques d'enseignement supérieur au niveau international. L'enjeu de cette démarche est notamment de pouvoir affiner et fiabiliser les données." On le sait, la fiabilité et l'homogénéité des mesures de ces usages est loin d'être assurée. Est-ce la raison qui a

Que dire sinon que décidément, cette évaluation de la performance des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche, c'est vraiment du pipeau !

Primes et indemnités : vigilance !

Indemnités communes aux personnels de bibliothèques et aux administratifs : on paie comment ?

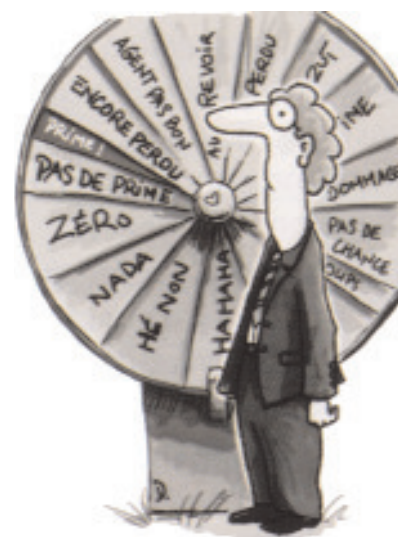
Il s'agit de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS). L'IAT est versée aux magasiniers ainsi qu'aux assistants des bibliothèques et aux BAS jusqu'à l'indice brut 380/INM 350. L'IFTS est versée aux bibliothécaires ainsi qu'aux assistants des bibliothèques et aux BAS au-delà de l'indice brut 380/INM 350.

Pour l'année 2008, le ministère avait versé aux établissements une enveloppe permettant de payer les montants équivalents à 2,15 fois le taux de base. Pour

l'année 2009, **le ministère n'a donné aucune indication pour les primes des personnels des bibliothèques** alors qu'il a préconisé une augmentation de 20% du montant des IAT et IFTS pour les collègues de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (AENES). Là où le bât blesse, c'est que **l'enveloppe globale des primes elle, n'a augmenté que de 7,25 %**. Dès lors **comment financer une augmentation de 20 % pour les uns** (personnels administratifs) **sans diminuer le montant versé aux autres** (personnels techniques et des bibliothèques) ?

Lors de la séance du 5 novembre dernier du comité technique paritaire ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche, nous avons demandé aux représentants de l'administration comment résoudre cette équation. **On nous a répondu que c'était difficile... sans blague !**

Pour le SNASUB-FSU, tous les personnels doivent pouvoir bénéficier de la même revalorisation. Cela est déjà acquis dans certaines universités comme Paris 5 Descartes. Cela porte le montant de ces primes à 2,6 fois le montant annuel de référence comme indiqué dans le tableau ci-dessous.



Veillez à percevoir les montants que nous indiquons ici et à nous informer de la réalité de la situation dans votre établissement en envoyant un courriel à contact-bib@snasub.fr

Indemnité	Personnels concernés	Montant annuel	Montants que nous devrions percevoir (montant de référence x2,6)	
		de référence 2009*	annuel	mensuel
IAT	Magasiniers 2 ^e classe	443,50	1153,10	96,09
	Magasiniers 1 ^e classe	458,32	1191,63	99,30
	Magasiniers princ ipaux 2 ^e classe	463,61	1205,39	100,45
	Magasiniers principaux 1 ^e classe	469,96	1221,90	101,82
IFTS	AB classe normale du 1 ^e au 5 ^e échelon BAS 2 ^e classe du 1 ^e au 5 ^e échelon	581,10	1510,86	125,91
	AB classe normale à partir du 6 ^e échelon AB classe supérieure et classe exceptionnelle	846,78	2201,63	183,47
	BAS 2 ^e classe à partir du 6 ^e échelon BAS 1 ^e classe et hors classe			
	Bibliothécaires	1064,83	2768,56	230,71

* Montants annuels de référence réglementaires indexés sur la valeur du point FP au 1^{er} janvier 2009.

Attention ! le montant de ces indemnités est modulable. Il peut varier d'un établissement à l'autre. De plus, certains établissements peuvent déjà pratiquer la modulation individuelle des primes "pour tenir compte de la manière de servir de l'agent". Dans ce cas, dans une même bibliothèque, vous pourriez toucher moins que certains de vos collègues.

Textes de référence :

- décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.
- décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.

Primes et indemnités spécifiques aux personnels de bibliothèques

Ces primes n'ont pas été revalorisées depuis 7 à 17 ans selon les cas !

Interrogé à ce sujet lors du CTPMESR du 5 novembre dernier, le ministère a précisé que les seules modifications possibles se feraient dans le cadre de la prime de fonction et de résultat (PFR) ou bien sur son modèle avec :

- **une part liée aux fonctions (F)**, modulable de 1 à 6 prenant en compte la nature du poste occupé, chaque emploi devant désormais faire l'objet d'une cotation ;

- **une part liée aux résultats individuels (R)**, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la "performance" et des "mérites" de l'agent, mesurés à partir du compte rendu de l'entretien professionnel.

Pour le SNASUB-FSU, ce système remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. Emplois et fonctionnaires seront désormais tous "profilés", les premiers par leur cotation, les seconds par leur évaluation et l'affectation de tel agent sur tel poste ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. Pour faire bonne mesure, l'appréciation de cette coïncidence ne sera plus soumise à l'avis de la CAP, mais relèvera du pouvoir discrétionnaire du chef de service d'accueil.

L'indemnité de sujétions spéciales (ISS) pour les personnels de magasinage

La prime de technicité forfaitaire pour les bibliothécaires, les BAS et les assistants

L'indemnité spéciale pour les conservateurs

La prime de rendement pour les conservateurs généraux.

Attribution des réductions d'ancienneté

Les CAP se réunissent en début d'année pour examiner la répartition des réductions d'ancienneté. Lors de la CAP de mars 2009, l'administration a fait part de sa volonté d'instaurer une certaine "rotation" : faire en sorte que, sur 3 ans, chaque agent puisse bénéficier d'une réduction. Très bien. Mais le décret du 17/09/07 impose plusieurs conditions :

- pour pouvoir bénéficier d'une réduction d'ancienneté, il faut que l'agent ait eu son entretien professionnel (les agents qui refusent cet entretien, individuellement ou collectivement, sont automatiquement exclus) ;
- il faut ensuite qu'il soit proposé par son chef d'établissement. Or les directeurs ont des attitudes très diverses, certains donnant un avis favorable à tous leurs agents tandis que d'autres en

privilégient quelques-uns au détriment de tous les autres. Ce qui ne va guère dans le sens d'une égalité de traitement entre agents !

En outre ce système reste très opaque : les chefs d'établissement ne sont pas tenus d'informer les agents de leurs propositions (ou non-propositions), ni d'en informer les représentants des personnels à la CPE, celle-ci n'étant pas mentionnée dans le décret du 17/09/07.

C'est pourquoi nous continuerons à dénoncer, dans toutes les CAP, la mise en concurrence des agents instituée par ce décret et à demander son retrait.

Le SNASUB-FSU se prononce en faveur :

- de la suppression de toute appréciation individuelle utilisée pour répartir d'éventuelles récompenses délivrées sous forme de rémunération ou d'avancement ;
- d'analyses collectives des missions et des besoins du service public. Elles seraient l'occasion de déterminer les améliorations éventuelles à apporter au niveau collectif, notamment sur les emplois, les qualifications, la formation ;
- d'un entretien professionnel permettant de faire le point notamment sur les besoins de formation de l'agent et sur les moyens nécessaires à la mise en oeuvre de sa mission de service public, mais déconnecté de tout enjeu individuel de carrière ;
- d'un rythme d'avancement égal et accéléré pour tous.



Projet de réforme du statut des conservateurs

Un projet de décret modifiant le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques a été soumis à l'approbation du CTPMESR

(comité technique paritaire ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche) jeudi 5 novembre 2009.

Les principales modifications introduites par le projet de décret concernent la carrière des conservateurs des bibliothèques et font suite aux évolutions introduites en 2007 dans le statut du corps des conservateurs du patrimoine.

Points positifs

- Les deux premières classes du corps des conservateurs seront fusionnées : c'est l'aboutissement d'une revendication portée de longue date par le SNASUB-FSU avec les autres syndicats de notre champ de syndicalisation. La barrière que constituait le passage de la 2^e à la 1^{re} classe va enfin tomber.

- Les conditions d'accès au concours interne sont améliorées et passeront de 7 ans de services effectifs dans un emploi au moins de la catégorie B à 4 ans de services effectifs sans condition de catégorie. Ainsi, les magasiniers par exemple pourront désormais concourir.

- Le maintien du concours réservé pour les chartistes.

Mais comme il ne convient visiblement pas de réparer des injustices sans nous imposer de nouvelles contraintes, le projet de décret comporte plusieurs défauts.

Points négatifs

- L'introduction d'une condition de mobilité préalable à l'accès éventuel au grade de conservateur en chef. Cette mobilité forcée correspond à l'accomplissement de services "dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents, et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste". Une condition qui pénalisera particulièrement les provinciaux qui seront généralement contraints à

changer de domicile avec leur famille pour satisfaire à cette condition de mobilité avant même de pouvoir être proposés pour l'accès au grade de conservateur en chef.

- Des conditions de reclassement des conservateurs de 2^e et de 1^{re} classe dans la nouvelle grille unique à 7 échelons qui ne prennent pas en compte le temps de carrière perdu par les agents suite au blocage (pendant plusieurs années) au 3^e échelon de l'actuelle 2^e classe.

Amendements

La FSU, en accord avec le SGEN-CFDT grâce au travail commun des commissaires paritaires, a présenté plusieurs amendements destinés à supprimer les points négatifs :

- le 1^{er} amendement visait à supprimer la condition de mobilité ;

- le 2^e amendement, dans le cas où le 1^{er} était refusé, visait à atténuer la condition de mobilité en supprimant le mot "différents". La possibilité de satisfaire la condition de mobilité en ayant occupé deux postes différents dans le même établissement aurait permis d'en atténuer grandement le poids ;

- les 3^e et 4^e amendements, complémentaires l'un de l'autre, permettaient un rattrapage de carrière pour les collègues ayant été bloqués au 3^e échelon de la 2^e classe.

Tous ces amendements ont été refusés par l'administration au seul motif que ce décret doit respecter un parallélisme des formes avec celui qui a modifié le statut des conservateurs du patrimoine en 2007, et ce, malgré le bienfondé reconnu de nos amendements relatifs à l'atténuation de la condition de mobilité et aux conditions de reclassement. Le seul point véritable de désaccord résidait

dans le principe même de la condition de mobilité qui correspond à un affichage politique pour le ministère (mais dont la portée aurait pu être adoucie sans l'obligation de parallélisme avec les conditions faites aux conservateurs du patrimoine en 2007).

Au final, toutes les organisations syndicales (FSU, CGT, CFDT, FO et UNSA) se sont abstenues lors du vote.

Pour la FSU, il s'agissait de ne pas voter pour un texte qui introduit la mobilité forcée à l'occasion d'un changement de grade et qui solde à bon compte le blocage de carrière de centaines de collègues.

Il s'agissait également de ne pas voter contre un texte qui satisfait notre revendication de longue date de fusion des grades tout en ouvrant plus largement l'accès au corps des conservateurs par voie de concours interne.

Pour finir, nous avons fait constater une nouvelle fois la mascarade que constitue cette forme de dialogue social qui consiste à ne jamais prendre en compte ni les amendements (même de bon sens), ni les avis des représentants des personnels qui sont invités simplement à discuter de mesures préalablement décidées..



Projet de réforme du statut des conservateurs

Projet de grille

Grade	Échelons	Indices bruts (IB)	Durée
Conservateur en chef	6 ^e	HEA	
	5 ^e	1015	3 ans
	4 ^e	966	2 ans
	3 ^e	871	2 ans
	2 ^e	780	2 ans
	1 ^e	701	1 an
Conservateur	7 ^e	852	
	6 ^e	777	3 ans
	5 ^e	701	2 ans 6 mois
	2 ^e échelon provisoire	661	1 an
	4 ^e	648	2 ans 6 mois
	1 ^e échelon provisoire	616	1 an
	3 ^e échelon	593	2 ans 6 mois
	2 ^e	540	2 ans
	1 ^e	499	2 ans
	2 ^e échelon du stage	459	6 mois
1 ^e échelon du stage	416	1 an	

Reclassement échelon par échelon

Ancienne situation	Nouvelle situation	Ancienneté d'échelon conservée
Conservateurs 1^e classe	Conservateurs	
5 ^e échelon – IB 852	7 ^e échelon – IB 852	Ancienneté acquise
4 ^e échelon – IB 777	6 ^e échelon – IB 777	Ancienneté acquise
3 ^e échelon – IB 701	5 ^e échelon – IB 701	Ancienneté acquise
2 ^e échelon – IB 661	2 ^e échelon provisoire – IB 661	Ancienneté acquise
1 ^e échelon – IB 616	1 ^e échelon provisoire – IB 616	Ancienneté acquise
Conservateurs 2^e classe	Conservateurs	
3 ^e échelon +3 ans d'ancienneté – IB 593	1 ^e échelon provisoire – IB 616	Sans ancienneté
3 ^e échelon 3 ans d'ancienneté max – IB 593	3 ^e échelon – IB 593	2/3 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon – IB 540	2 ^e échelon – IB 540	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^e échelon – IB 499	1 ^e échelon – IB 499	Ancienneté acquise

Avancement d'échelon

Grades et échelons	Durées	Grades et échelons	Durées
Ancienne situation		Nouvelle situation	
Conservateur 1^e classe		Conservateur	
5 ^e	-	7 ^e	-
4 ^e	3 ans	6 ^e	3 ans
3 ^e	2 ans 6 mois	5 ^e	2 ans 6 mois
2 ^e	2 ans	4 ^e	2 ans 6 mois
1 ^e	1 an		6 mois en moins = + avantageux(1)
Conservateur 2^e classe			
3 ^e	1an + TA	3 ^e	2 ans 6 mois
			Avantageux si passage par TA > 1 an 6 mois
2 ^e	3 ans	2 ^e	2 ans
1 ^e	2 ans	1 ^e	2 ans
2 ^e de stage	6 mois	2 ^e de stage	6 mois
1 ^e de stage	1 an	1 ^e de stage	1 an

(1) Dans l'ancienne grille, 646 points IB sur 3 ans (12 mois au 1^e échelon et 24 mois au 2^e échelon). Dans la nouvelle grille, c'est 670 points IB sur 3 ans (30 mois au 4^e échelon et 6 mois au 5^e).

Projet de réforme du statut des conservateurs

Impact du reclassement sur l'avancement d'échelon

Ancienne situation	Nouvelle situation	Impact
Conservateur 1^{er} classe 5 ^e échelon – IB 852 4 ^e échelon – IB 777 – 3 ans 3 ^e échelon – IB 701 – 2 ans 6 mois 2 ^e échelon – IB 661 – 2 ans 1 ^{er} échelon – IB 616 – 1 an	Conservateur 7 ^e échelon – IB 852 6 ^e échelon – IB 777 5 ^e échelon – IB 701 2 ^e échelon provisoire – IB 661 – 2 ans 1 ^{er} échelon provisoire – IB 616 – 1 an	Aucun Aucun Aucun Aucun (1) Aucun (2)
Conservateur 2^e classe 3 ^e échelon +3 ans d'ancienneté – IB 593 – 1 an + TA 3 ^e échelon 3 ans d'ancienneté max – IB 593 – 1 an + TA 2 ^e échelon – IB 540 – 3 ans 1 ^{er} échelon – IB 499 – 2 ans	Conservateur 1 ^{er} échelon provisoire – IB 616 – 1 an 3 ^e échelon – IB 593 – 2 ans 6 mois 2 ^e échelon – IB 540 – 2 ans 1 ^{er} échelon – IB 499 – 2 ans	Gain (3) Gain (4) Aucun (5) Aucun

(1) Durée de passage du 2^e échelon provisoire au 5^e échelon identique à durée de passage 2^e - 3^e échelon de la 1^{er} classe avec IB identiques.

(2) Durée de passage 1^{er} échelon provisoire à 2^e échelon provisoire puis à 5^e échelon identique à durée de passage 1^{er} - 2^e - 3^e échelon de la 1^{er} classe avec IB identiques.

(3) Les conservateurs de 2^e classe 3^e échelon, ayant plus de 3 ans d'ancienneté gagnent 23 points IB et passage automatique dans l'équivalent de la 1^{er} classe, mais attendent 3 ans pour pouvoir prétendre au TA pour conservateur en chef et devront effectivement satisfaire à l'obligation de mobilité.

(4) Conserver jusqu'à 2 ans d'ancienneté d'où 6 mois à 2 ans 6 mois pour passer au 4^e échelon de la nouvelle grille (IB 648) et gagner 55 points IB au lieu d'1 an + TA pour passer dans l'actuelle 1^{er} classe (IB 616) et ne gagner que 23 points IB. Certains seront avantagés au regard des + 3 ans d'ancienneté reclassés en 1^{er} échelon provisoire qui mettront tous 1 an pour passer au 2^e échelon provisoire avec 13 points d'IB en plus. Mais comme le gain sera supérieur pour les + de 3 ans d'ancienneté, l'un dans l'autre, ça se compense.

(5) Durée inférieure d'1 tiers (passe de 3 ans à 2 ans). Mais comme les agents ne conservent que 2/3 de leur ancienneté, cela revient au même pour eux.

Motion déposée à la CAPN des conservateurs du 13 novembre 2009

Les représentants du personnel à la CAP des conservateurs réunis le 13 novembre 2009 prennent acte des conclusions du Comité technique paritaire ministériel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 5 novembre 2009 concernant l'examen du projet de décret modifiant le statut des conservateurs et conservateurs généraux.

Ce projet, que les organisations syndicales appelaient de leurs vœux depuis longtemps, comporte malheureusement :

- **une mesure négative** : une obligation de mobilité géographique pour l'accès au grade de conservateur en chef. Les organisations syndicales ne sont pas opposées à sa prise en compte dans les critères de promotion, à condition que soit également considérée la mobilité fonctionnelle au sein d'un établissement.
- **et des insuffisances** : des mesures transitoires inéquitables et incomplètes.

Le second ministre signataire du décret (Culture) refuse en effet d'envisager des mesures transitoires plus développées.

La réalité du terrain et le bon sens doivent guider une modification statutaire attendue par les agents depuis des années.

Par conséquent, nous demandons que le projet de décret soit amendé pour :

- **ne pas inscrire une clause statutaire de mobilité** pour l'accès au grade de conservateur en chef,
- **prévoir des mesures de reclassement plus équitables** pour les agents ayant stagné longtemps au dernier échelon du premier grade de conservateur,
- **prévoir des mesures transitoires de reclassement** pour les conservateurs déjà fonctionnaires à leur entrée dans le corps et pénalisés par un blocage de carrière dans l'actuel statut.



Filières BIB-ITRF : fusion relative, extinction sélective !

Le rapport n°2009-011 de juin 2009 de l'Inspection générale des bibliothèques relatif aux personnels de documentation de la filière ITRF BAP F - Famille A semble conseiller d'enterrer le projet de fusion des corps proposé dans le rapport 2007-027 de juin 2008 relatif à la filière bibliothèques de la fonction publique d'État.

Le SNASUB-FSU y était opposé, nous pourrions nous satisfaire de ce changement de cap. Cependant, une lecture attentive des conclusions de ce rapport nous explique que cette fusion ne se fera pas officiellement mais qu'elle devrait s'opérer dans les faits par un rapprochement des deux filières, si bien qu'à la fin on n'y verra plus de différence. En outre, ces conclusions préconisent une sélection darwinienne des corps des deux filières.

Plus de souplesse et d'harmonie !

Pour l'IGB, les différences entre les filières ne résident pas dans les activités des agents des deux filières. Elle parle même d'une "réelle osmose professionnelle". Les différences résident dans les modalités de leur recrutement, de la gestion de leurs carrières et de leurs emplois.

Notant la "souplesse" qu'offre aux établissements le mode de gestion des personnels ITRF, l'IGB recommande la déconcentration de la gestion des personnels de la filière Bibliothèques : en d'autres mots, une gestion locale et non plus nationale. Ainsi, l'IGB déconseille bien explicitement "une éventuelle intégration, totale ou partielle, d'une filière dans l'autre", mais pour mieux prôner une fusion des modes de gestion sur le modèle de celui de la filière ITRF, ce qui au final revient au même. A l'heure où les assistants ingénieurs sont en passe d'être intégrés dans le corps des ingénieurs d'étude qui bénéficient d'une grille indiciaire bien plus favorable que celle des bibliothécaires, une intégration aurait constitué, de ce point de vue

seulement, une avancée pour les BAS et les bibliothécaires. Ce constat objectif amène l'IGB à recommander "une harmonisation des grilles indiciaires et, dans un premier temps, des régimes indemnitaires des deux filières".

Pas de fusion : une extinction sélective !

Par contre, ce rapport qui prône l'abandon de tout projet de fusion va en fait plus loin en proposant une sélection darwinienne des corps des deux filières conduisant à une limitation voire une extinction sélective de certains d'entre eux.

Ainsi, le rapport prône une "mixité des recrutements, en utilisant les atouts respectifs des deux filières". Ce faisant l'IGB propose une forme de partage des "zones d'influences" entre les filières. A la filière bibliothèques les emplois dont les titulaires ont suivi une formation post recrutement "de haut niveau (conservateurs et bibliothécaires) et titulaires pour certains (bibliothécaires adjoints spécialisés) d'une formation universitaire professionnalisante". En creux, l'IGB laisse à la filière ITRF les emplois d'assistants et de magasiniers des bibliothèques, une forme de mise en extinction progressive de ces corps dans l'enseignement supérieur en lieu et place d'une fusion... Dans le même ordre d'idée, elle limite le recrutement d'ingénieurs ITRF sur les emplois de catégorie A, excepté pour "répondre rapidement aux besoins ponctuels des établissements" notamment en "spécialistes de langues particulières" ou en "responsables de systèmes d'information documentaire".

L'orgueil du bibliothécaire

En privilégiant le recrutement des conservateurs et bibliothécaires, l'IGB laisse entendre que la formation "de haut niveau" dispensée à l'ENSSIB vaudrait mieux qu'un master professionnel obtenu dans le même établissement par un futur ingénieur d'étude. De même l'IGB semble affirmer qu'un DUT obtenu par un futur BAS vaudrait mieux que le même diplôme décroché dans la même université par un futur assistant ingénieur... Pour le SNASUB, cette prétention à une qualification supérieure n'est pas fondée et ne sert qu'à diviser

entre eux les collègues des deux filières, à nourrir des querelles de clocher et un corporatisme étroit.

La vraie différence entre les deux filières, celle que défend le SNASUB, tient en ce que la formation des agents de catégorie A de la filière bibliothèques est post-recrutement (assurée par l'employeur) et non pré-recrutement (à la charge du futur salarié).

C'est d'ailleurs sur ce point que porte une grande partie des critiques formulées au sein de la FSU contre la "mastérisation" du recrutement et de la formation des enseignants. Ces agents de catégorie A qui bénéficiaient jusqu'à aujourd'hui d'une formation post-recrutement dans des instituts spécialisés (IUFM) vont devoir assumer la charge financière de leur formation pré-recrutement dans les universités à l'instar de ce qui se fait dans la filière ITRF.

C'est pour cette seule raison que le SNASUB tient à une formation post-recrutement de qualité et non en vertu de la supériorité toute théorique d'une formation sur l'autre.

Au final, ce rapport de l'IGB pourrait donner l'impression que nous en avons fini avec les projets de fusion des corps. Il n'en est rien. Le souci principal de la rédactrice de ce rapport est de prétendre à une excellence technique de notre filière qui, couplée à une gestion locale des carrières et des emplois sur le modèle de la filière ITRF, permettrait à terme de réserver à la filière bibliothèques la plupart des emplois de catégorie A et B en échange d'une extinction progressive des corps d'assistants et de magasiniers des bibliothèques. Ce souci est résumé en une phrase : "si cette déconcentration n'était pas rapidement mise en œuvre, les établissements pourraient alors privilégier la filière ITRF en raison de sa souplesse."

Pour le SNASUB-FSU, peu importe de conserver les titres de bibliothécaires ou de conservateurs plutôt que celui d'ingénieur en documentation si les statuts qu'ils recouvrent sont mis en pièces. Car nous tenons à des statuts garantissant un recrutement et une carrière justes, transparents et non soumis aux impératifs politiques des établissements locaux, bref à une fonction publique d'État digne de ce nom.

L'intersyndicale
Culture nationale
(CFDT, CFTC,
CGT, FO, FSU,
SUD, UNSA)
appelle tous les
établissements à
la grève à partir
du 2 décembre
2009.

Tous ensemble, unis et mobilisés : sauvons le service public de la Culture

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) et les suppressions drastiques d'emplois publics qui la guident ont déjà très durement frappé l'administration centrale et les grandes directions du ministère de la Culture. Cette vaste entreprise de démantèlement et de déstabilisation des services atteint aujourd'hui les personnels dans leurs conditions de travail et dans leur santé.

Le gouvernement de François Fillon n'entend pourtant pas en rester là.

Il vient de donner le coup d'envoi de l'acte 2 de la RGPP qui, cette fois, vise tous les établissements publics (musées, monuments, établissements d'enseignement supérieur, archéologie...).

Dans le même temps, il poursuit la «réforme» de l'administration territoriale de l'Etat pour encore supprimer des emplois. Celle-ci concerne directement les DRAC et les SDAP aujourd'hui enlisés dans la logique des projets de services.

Eric Woerth, le ministre du Budget, est à la manœuvre et il n'a que faire de la culture, de ses enjeux fondamentaux, sociaux et économiques. Sa doctrine et ses objectifs sont ceux du Président de la République : moins d'emplois publics, moins de subventions et d'intervention de l'Etat, moins de service public !

Appel des organisations CFDT, CFTC, CGT, FO, FSU, SUD, UNSA du ministère de la Culture

Sous couvert d'« audits flash » dont les conclusions sont écrites par avance par l'Elysée et Matignon, il s'agit maintenant d'appliquer à tous les établissements publics, sans exception, la règle socialement injuste et économiquement stupide du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, a minima.

Les agents du ministère de la Culture, à Paris comme en régions, se sont battus avec beaucoup de courage et de détermination contre la RGPP 1. Ce combat, qui n'a jamais cessé, ressurgit actuellement par une grève retentissante au Centre Pompidou. La lutte fructueuse des salariés des Arts décoratifs nous montre aussi le chemin. Ailleurs encore, à l'Institut national de recherche en archéologie préventive (INRAP) comme dans de nombreux établissements et services, la tension monte et la mobilisation s'organise.

Les agents qui ont bâti ce ministère, qui portent et défendent à bout de bras ses politiques et ses moyens d'action sur l'ensemble du territoire national, récusent la politique de casse voulue par Nicolas Sarkozy et mise en oeuvre par son gouvernement.

Face à la brutalité et à l'intensité des attaques gouvernementales contre le ministère de la Culture, contre ses missions de service public et contre ses personnels, et compte tenu de la gravité de la situation, l'ensemble des organisations syndicales du ministère réunies ce jour à Paris ont décidé d'appeler dans l'unité à l'extension, à l'amplification et à la convergence des luttes contre la RGPP.

En conséquence l'ensemble des organisations syndicales, dépose ce jour un préavis de grève reconductible sur l'ensemble du ministère de la Culture à compter du mercredi 2 décembre. Elles appellent partout à la tenue d'assemblées générales sur les lieux de travail pour organiser la grève.

- Non aux suppressions d'emplois et de postes !
- Non aux réductions de subventions des établissements publics, non au désengagement financier de l'Etat, non aux restrictions budgétaires !
- Retrait des mesures RGPP !
- Non au démantèlement du service public culturel !
- Pour le maintien des garanties statutaires pour l'ensemble des agents !

Paris, le 26 novembre 2009



15 mai 2008 : Bpi en grève contre la RGPP

Depuis le 23 novembre, le Centre Pompidou est en grève reconductible. A la Bpi, le SNASUB-FSU, agissant au nom de l'ensemble de l'intersyndicale, a déposé un préavis de grève pour le 30 novembre.

Depuis une semaine, les personnels du centre Pompidou sont en grève reconductible, refusant l'application de la "norme" de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux qui aurait pour conséquence la suppression de 26 emplois en 2010 et 23 emplois en 2011. Alors que 40 % des effectifs partiront en retraite dans les 10 prochaines années, ils n'ont pour l'instant obtenu qu'une légère réduction des suppressions prévues (18 au lieu de 26), sans aucun engagement pour les années à venir.

Les agents de la Bpi, touchée également de plein fouet par la RGPP, se sont immédiatement sentis solidaires de ce

Toujours plus, avec moins, y a basta !

combat et ont décidé de se battre également pour obtenir l'arrêt des suppressions de postes.

En effet, sur 254 personnes, 140 ont plus de 50 ans ; 82 dépassent les 55. 42 au moins devraient prendre leur retraite avant 2015*. En 2009, au nom du dogme de la RGPP, deux postes ont déjà été supprimés. D'ici 2015, l'application sauvage de la RGPP aurait pour conséquence la suppression d'une vingtaine d'emplois minimum. Combien à l'horizon 2020 !

Aujourd'hui, la Bpi réfléchit à la réorganisation de ses espaces, à son offre de collection et de services au public pour les années à venir, multiplie les projets, envisage même d'étendre ses horaires d'ouverture. Mais comment faire le même travail, voire plus, en étant moins ? Continuer à ouvrir tous les jours, jusqu'à 22 h, week-end et jours fériés compris, avec seulement une personne sur deux remplacée ? Comment peut-on envisager de supprimer des postes dans un établissement qui manque déjà

cruellement de personnel avec 17 emplois actuellement non pourvus ?

Pour couvrir les collègues, le SNASUB-FSU a déposé le préavis de grève. Mais c'est en intersyndicale (CFDT, CGT, FSU, SUD), tous unis, que nous avons rencontré la direction de la Bpi, puis qu'une délégation a été reçue à la Direction du Livre et de la Lecture. Sans résultat. Pour le ministère, la RGPP doit s'appliquer quelles qu'en soient les conséquences. Seule une mobilisation d'ampleur au niveau de l'ensemble de la Culture pourra le faire reculer.

Les personnels de la Bpi exigent :

- annulation des suppressions de postes effectuées en 2009 ;
- plus aucune suppression de poste ;
- remplacement de tous les départs en retraite ;
- défense des services publics.

* D'après les estimations de la direction.

Bibliothèque nationale de France

La FSU candidate au Conseil scientifique

Le renouvellement du Conseil scientifique de la Bibliothèque nationale de France est marqué par l'opposition déterminée d'une majorité des collègues aux orientations mises en œuvre par la direction dans le cadre de la "réforme" du Haut-de-jardin et par les atermoiements de l'établissement quant à sa politique de numérisation.

Les interventions répétées de la section FSU (bulletin syndical, communiqués, AG) ont permis de démontrer que les questions scientifiques et culturelles sont intimement

liées aux orientations générales de l'établissement

dans le cadre de la réforme de l'état (RGPP, contrat de performance, etc.). Dès lors, rendre visibles les missions du Conseil scientifique devenait un véritable enjeu.

Le 5 octobre 2009, le bureau de section décidait de présenter des listes largement ouvertes au Conseil scientifique dans les deux collèges (conservateurs et autres personnels scientifiques). Rapidement, un groupe de travail composé d'une dizaine de collègues syndiqués ou non s'est mis en place pour rédiger un document d'orien-

tation. Les discussions ont duré trois semaines, à raison de deux réunions par semaine. Un serveur Internet collaboratif a été ouvert pour permettre un échange fluide et rapide de l'information. A chaque étape (il y a eu au final 6 versions de travail successives), le texte était diffusé largement auprès des collègues.

Le 23 octobre, nous déposons des listes complètes dans les deux collèges. Ces listes respectent la parité homme-femme, l'une est conduite par un collègue de la FSU, l'autre par une collègue non syndiquée.

Pourquoi avons-nous fait le choix de listes ouvertes ?

La FSU s'est retrouvée isolée dans son opposition à la réforme du Haut-de-jardin, certaines organisations syndicales en approuvant les grands axes, d'autres considérant que les questions scientifiques ne relèvent pas du syndicalisme, d'autres encore refusant d'admettre le lien entre la RGPP et la liquidation de nos missions encyclopédistes. Cependant, nous avons une responsabilité devant les collègues que nous avons mobilisés et qui voyaient les perspectives d'action unitaire s'éloigner.

Liste FSU et personnels non syndiqués

Cette liste est constituée de **collègues syndiqués et non syndiqués rassemblés par une volonté commune de défendre les missions universalistes et encyclopédistes confiées à la Bibliothèque nationale**, des missions exigeantes et ambitieuses qui ne sauraient être déléguées à des organismes privés.

Une situation préoccupante

La «réforme» du Haut-de-jardin

Elle témoigne d'une **orientation tournant résolument le dos au projet initial, citoyen, universaliste et humaniste, de la BnF** :

- réduction drastique de l'offre documentaire au profit d'«espaces» dédiés à de «nouveaux services» jamais identifiés et dont on peut craindre qu'ils sacrifient plus à «l'air du temps» qu'ils ne répondent aux vrais défis auxquels la lecture publique et la recherche sont aujourd'hui confrontées.
- abandon de toute politique documentaire, réduction de l'offre pour répondre à une demande évaluée de manière purement statistique et comptable.
- abaissement de la diversité des collections, nivellement par le bas, standardisation, alignement sur le périmètre documentaire d'établissements ayant vocation à servir des publics plus restreints ou de proximité. Aucune réflexion sur l'inscription de la BnF dans une carte documentaire large.

A craindre : une possible désaffection du public existant / une perte de lisibilité du positionnement d'excellence de l'établissement.

D'autres projets tout aussi inquiétants

- Une **politique numérique sans stratégie** :
 - un accroissement important à saluer des ouvrages numérisés mais **un manque flagrant d'articulation avec la politique de conservation patrimoniale**, des objectifs purement quantitatifs ne permettant pas de valoriser nos collections en employant notre expertise (corpus, etc.). Passer, en trois ans, d'*Europeana* à *Google* témoigne de l'absence de réelle politique de développement numérique.
 - des bouquets de livres et de périodiques numériques acquis en toute opacité et sans programmation, qui échappent désormais aux opérations de traitement documentaire, et qui, par conséquent, ne s'intègrent plus à nos collections. Faute de moyens humains suffisants, ces ouvrages ne sont pas valorisés.
- **Projets liés au catalogage : la mise à disposition ou la vente des données du catalogue à des intérêts privés ou lucratifs** brouillent les missions de service public de la BnF.
- La restructuration architecturale et technique du site **Richelieu et l'absence de toute concertation** quant à son devenir posent la question du maintien de certaines activités en son sein et de l'intégrité des collections de l'établissement.

Des métiers dévalorisés

- Une dérive techniciste vide de contenu ;
- Une dénégation continue de l'expertise acquise ;
- De réelles menaces pesant sur nos métiers : la direction qui a mis à l'étude l'externalisation du catalogage des collections étrangères ouvre maintenant une réflexion sur l'externalisation des acquisitions.

Une gestion flottante et à courte vue des personnels et des moyens

- L'utilisation de contractuels sur des contrats précaires (contrats de catalogage de 10 mois sans renouvellement) pour des missions spécialisées et complexes qui ne peuvent être menées correctement qu'avec du personnel pérenne.
- L'absence de méthode et de concertation dans la conduite de projets comme l'illustre la «réforme» du Haut-de-jardin.
- Gestion budgétaire bancal : une répartition opaque, ne s'appuyant pas sur les argumentaires chiffrés produits par les services compétents, une complaisance inquiétante vis-à-vis du mécénat, fausse solution – d'autant plus en période de crise ! - au désinvestissement croissant de l'état.

La promotion systématique de l'affichage, du quantitatif au détriment du qualitatif, du durable et du raisonné.

Notre orientation

Pas de projet sans politique documentaire

Dans « politique documentaire », il y a « politique », c'est-à-dire un projet qui anticipe et nourrit des ambitions à long terme. Constituées dans la durée et grâce à l'expertise scientifique, les collections du Haut-de-jardin ont vocation à proposer une réponse permanente à tous les questionnements, qu'ils soient « à la mode » ou non. Cette égalité devant le service rendu est garante du caractère démocratique de la BnF.

La politique documentaire et la méthode bibliothéconomique doivent être au cœur de toute réflexion sur l'avenir de l'établissement.

Nos métiers sont une richesse

Prétendre remplacer les catalogueurs par des entreprises privées, les acquéreurs par des offices... :

- c'est nier l'expertise de ceux qui travaillent quotidiennement à la constitution, au traitement, à la conservation, à la diffusion et à la valorisation des collections.
- c'est nier que ce savoir-faire participe de la qualité du service rendu à l'utilisateur et de la reconnaissance de la BnF.

Les évolutions technologiques ne sont pas une fin mais des moyens supplémentaires pour l'exercice de nos missions

Nous souhaitons une véritable politique documentaire globale qui marie offre papier et offre numérique, sans mettre en concurrence l'une et l'autre. Concrètement, cela pourrait notamment signifier :

- créer un conseil transverse « politique documentaire » multi supports représentant l'ensemble du personnel
- entrer dans le consortium Couperin (regroupement de bibliothèques autour de la mutualisation et de négociations des publications numériques)
- doter tous les départements thématiques de coordinateurs Bases de données (évolution constante de l'offre et du marché, multiplicité des fournisseurs et des tarifs, nécessité de formation des collègues)
- offrir aux chargés de collection les moyens d'assurer une veille éditoriale optimale (organiser des séances de mutualisation des techniques de veille, fournir aux acquéreurs des outils efficaces : alertes mêl Electre en quantité, accès aux bases de données de facteurs d'impact des revues, etc.).

La politique scientifique et culturelle de la Bibliothèque doit s'intégrer dans un cadre général et partagé.

La disparition de la DLL et de la SDBIS marque l'achèvement d'un processus de renoncement à toute politique nationale du livre et de la lecture. Nous constatons de nouveau avec la polémique sur *Google* que certaines questions ne peuvent être traitées uniquement à l'échelle de la BnF.

C'est pourquoi nous jugeons indispensable l'élaboration d'une loi sur les bibliothèques, le rétablissement du Conseil supérieur des bibliothèques, la création d'une direction nationale interministérielle des bibliothèques chargée d'une véritable politique nationale en matière de documentation, de conservation, de numérisation et de lecture publique.

Dans un esprit d'ouverture, nous nous engageons à instruire les dossiers avec tous ceux qui le souhaitent. Et nous continuerons de revendiquer la représentation de **tous** les personnels de la BnF au sein de son Conseil scientifique. La catégorie C doit pouvoir s'exprimer sur des questions qui la concernent au même titre que les autres catégories. **Aucun agent ne doit être exclu de l'indispensable débat sur l'avenir de notre établissement et de ses métiers.** Chacun contribue à son fonctionnement quotidien, à lui donner sens et efficacité. Aucune mission ne peut être réduite à sa seule dimension « technique ».

POUR

- ➔ Une politique documentaire de qualité, démocratique et humaniste
- ➔ Le renforcement des missions fondamentales de la BnF et de ses métiers

VOTEZ POUR

La liste FSU et personnels non syndiqués

Extension des horaires d'ouverture

La ministre a fixé aux bibliothèques universitaires un objectif de 65h d'ouverture hebdomadaire pour 2011. Pour ce faire, aucune création de postes mais quelques moyens précaires sous la forme d'emplois étudiants.

Un exemple d'extension massive d'horaire à 65h voire 73h hebdomadaires a été porté à notre connaissance, présenté par son directeur comme une première nationale, réussie grâce à une intense négociation ayant débouché sur un accord gagnant-gagnant. Qu'en est-il réellement ?

La vie rêvée des extensions

Les conditions de cette extension sont décrites dans le "bloc-notes"* de son directeur "Après 18 mois de travail au sein du Groupe horaires et temps constitué en interne", cette BU propose à ses usagers des horaires très élargis, "apparemment le maxi des BU en France" : 8h30-20h ou 22h d'octobre à mai, du lundi au jeudi, et 8h30-18h vendredi et samedi. Soit 65h hebdomadaires sur un site et 73h sur 24 semaines sur un autre site. Le principe affiché est de "faire fonctionner chaque BU à partir de 18h avec 3 moniteurs et 1 cadre présent" tout en offrant la plupart des services entre 20h et 22h.

L'ouverture après 18h repose sur 6 moniteurs payés 15 € de l'heure grâce au plan licence et sur les 8 agents de catégorie A. Pour ces derniers, les 2h travaillées après 20h peuvent être soit récupérées à raison de 1,5 h pour 1h travaillée, soit payées en vacation sur ressources propres du service à raison de 40€ de l'heure. A lire la présentation du

directeur, le poids de cette extension des horaires est négligeable. A lire le contenu du débat que cela a généré, on comprend que la réalité est, comme toujours, plus complexe.

Quel poids ?

Volontariat en demi-teinte

Selon une commentatrice éblouie par cette performance, l'idée serait "de ne pas obliger et de ne pas empêcher non plus, donc de laisser les volontaires faire leur volonté... sauf les cadres, qui ne sont pas cadres pour rien...". Magnifique non ?

En fait, les moniteurs étudiants (qui ne sont pas payés plus) n'ont pas le choix de refuser. Les bibliothécaires et conservateurs non plus, même si les deux tiers d'entre eux sont volontaires pour assumer ces 12 astreintes 20h-22h annuelles. Les autres agents titulaires ne sont pas concernés par cette extension mais ils ont la possibilité de travailler s'ils le souhaitent une fois par semaine au-delà de 18h.

Accroissement de la charge de travail

Le temps de travail consenti à l'extension des horaires par l'encadrement se fait mécaniquement au détriment du temps consacré aux autres activités et relève de l'intensification du travail.

En ne pesant que sur une partie des collègues, le poids est d'autant plus lourd et les risques de rupture s'aggraveront avec le temps. Cette extension repose sur l'engagement personnel (mais pour combien d'années ?) d'une poignée de conservateurs et de bibliothécaires et sur l'utilisation d'une main d'œuvre auxiliaire docile et bon marché : avec 142 dossiers pour 14 recrutements, le rapport de force dans la négociation salariale n'est pas vraiment du côté des étudiants. Mais l'équipe de direction se défend en expliquant qu'ils sont mieux traités que dans un fast-food ! Certes, mais que coûterait réellement la majoration des heures travaillées pour ces jeunes qui préféreraient sûrement travailler dans cette BU pour réussir leurs études plutôt que pour les financer ? En outre combien de temps ces heures seront-elles financées ? La précarité n'est pas seulement dans la nature de ces emplois mais également dans celle de leur financement par l'État

Pourquoi ne pas demander de créations de postes ?

L'équipe de direction d'Angers semble considérer que la création de postes préalable à un élargissement des horaires d'ouverture revient à refuser ledit élargissement dans le contexte actuel (suppressions plutôt que créations de postes). C'est un argument récurrent. Celui de ceux qui se targuent d'être "réalistes" face aux "rêveurs".

Mais c'est oublier qu'avec l'autonomie des établissements, un président peut redéployer ses emplois et en modifier la structure à sa guise : c'est donc désormais clairement une question de volonté politique locale. Il n'est plus possible d'invoquer l'inflexibilité du ministère : le ministère n'existe plus que pour gérer des indicateurs de performances et se moque de la gestion locale des ressources humaines que nous sommes devenus dans les universités rendues autonomes.



Refuser de demander, ne serait-ce qu'une création de poste préalable à l'extension des horaires d'ouverture, c'est accepter pour les collègues l'intensification du travail et le cortège de stress que cela induit. C'est faire reposer une amélioration du service rendu au public sur le sacrifice de certains collègues et sur l'exploitation des moniteurs étudiants. Ce n'est pas la conception que se fait le SNASUB-FSU du progrès social.

* <http://tacheau.wordpress.com/2009/10/12/ouvrir-plus-quel-poids-pour-la-bu/>

Conditions de sécurité

- Du personnel en nombre suffisant pour mettre en oeuvre le plan d'évacuation du bâtiment en cas de sinistre (se reporter au dit plan). Il peut être non titulaire mais doit être formé à cette évacuation.

- Un responsable de catégorie A pour assurer la responsabilité de cette ouverture. Les interprétations varient sur la délégation qui peut être faite à des personnels d'autres catégories, l'agent de catégorie A (style chef de section) reste le responsable en titre, joignable à tout moment (tél. portable de service) même si c'est un autre agent qui assure effectivement l'ouverture. De même si la bibliothèque est installée dans un bâtiment (style UFR ou autre), il suffit qu'il y ait un responsable dans ce bâtiment, même s'il n'est pas de la bibliothèque. Dans tous les cas de figure, il faut saisir l'ingénieur hygiène et sécurité de l'établissement pour avoir les détails, sachant que c'est la responsabilité de l'établissement qui est engagée.

Majorations des heures travaillées

Référence : arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale (art. 5). Cette majoration s'opère au moyen d'un coefficient multiplicateur selon les modalités suivantes :

- pour la onzième demi-journée travaillée, dès lors que les dix demi-journées consécutives précédentes

l'auront été, un coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué ; soit 1 heure 12 minutes pour une heure effective.

Exemple : travailler le samedi matin quand on a déjà travaillé 10 demi-journées du lundi au vendredi.

- pour le travail en horaire décalé intervenant avant 7 heures et/ou après 19 heures, et sous réserve d'un travail minimum de deux heures, un coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué ; soit 1 heure 12 minutes pour une heure effective.

Exemple : travailler de 19h à 21h.

- pour le samedi après-midi, le dimanche ou le jour férié travaillé, un coefficient multiplicateur de 1,5 est appliqué ; soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

Par ailleurs, lorsqu'un travail est exercé en dépassement du plafond hebdomadaire prévu par le cycle de travail, au cours de périodes correspondant à des pics d'activité exceptionnels identifiés dans ledit cycle, un coefficient multiplicateur de 1,1 est appliqué ; soit 1 heure 6 minutes pour une heure effective.

Exemple : si le travail du samedi se fait en plus du travail hebdomadaire, c'est-à-dire sans être récupéré dans la même semaine.

Attention : ceci est le minimum légal, on peut exiger plus. Comme toujours, la négociation dépendra du rapport de force établi entre le personnel et le chef de service et le chef d'établissement. Quels efforts la direction est-elle prête à consentir pour cette ouverture, quels efforts les collègues sont-ils prêts à consentir pour obtenir la

satisfaction de leurs revendications (à voir en assemblée générale du personnel) ?

Attention : la liste des emplois et les modalités de prise en compte des sujétions particulières auxquelles sont soumis certains personnels des établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur sont fixées par décision du président ou du directeur de l'établissement, après avis des instances compétentes (désormais, le CTP).

Astreintes

Référence : arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale (art. 9). Les agents sont chez eux en attendant d'être éventuellement appelés si un collègue de permanence est absent. Les astreintes à domicile donnent lieu à compensation selon les modalités suivantes.

Temps d'astreinte :

- nuits du lundi au vendredi : 1 heure de récupération par nuit ;
- nuits du samedi et du dimanche : 1 heure 30 minutes de récupération par nuit ;
- demi-journée du samedi, du dimanche ou d'un jour férié : 1 heure de récupération par demi-journée ;
- journée du samedi, du dimanche ou jour férié : 2 heures de récupération par jour ;
- période complète du vendredi à 19 heures au lundi à 7 heures : 4 heures de récupération.

Temps d'intervention durant l'astreinte : il donne lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient

multiplicateur de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

Emplois

Une extension des horaires d'ouverture correspond objectivement à une extension de la charge de travail qui repose sur l'équipe de la bibliothèque. Cela nécessite du personnel supplémentaire qu'il est aisé d'évaluer.

Exemple : si une bibliothèque ouvre 8h de plus par semaine et que cette ouverture est assurée par 5 collègues, cela revient à $8 \times 5 = 40$ heures d'équivalent temps plein soit plus d'1 emploi à temps complet.

Si certaines heures s'effectuent en période donnant lieu à des majorations (après 19h ou samedi après midi), il faut également en tenir compte dans le calcul.

Noter qu'avec le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les présidents d'université ne peuvent plus se défausser sur le ministère en expliquant qu'il n'y a pas de création d'emploi possible. Étant désormais maîtres de leur masse salariale, ils peuvent très bien utiliser les emplois vacants pour créer des emplois en bibliothèque si l'extension est considérée comme une priorité.

Concernant les emplois étudiants, le SNASUB est contre. Ceci étant dit, s'ils nous sont imposés, il faut obtenir pour eux une vraie formation et les meilleures conditions de travail et de rémunération possible : il n'y a aucune raison pour qu'ils ne bénéficient pas non plus des heures majorées si on les fait travailler après 19h ou le samedi après midi.

Des questions ? Des réponses !

Collections, espaces, services

Une bibliothèque universitaire, c'est :

- des collections (imprimées et numériques) ;
 - des espaces de travail (individuels ou en groupe, niveau étude ou recherche) ;
 - des services (aide à la recherche documentaire, matériel informatique, etc.).
- L'offre de collections, d'espaces et de services doit-elle être la même tout le temps et en tout lieu ? C'est une question dont la réponse

ne relève pas uniquement de la bibliothèque mais plus généralement de la vie étudiante de l'établissement dont le SCD est un service commun, comme son nom l'indique. A ce titre, outre le conseil de la documentation, le conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) doit être saisi de cette question.

Environnement de la bibliothèque

Que ce soit au sein d'un campus ou au milieu d'une agglomération, une BU n'est

jamais isolée. Une extension des horaires d'ouverture doit en tenir compte aussi bien pour les lecteurs que pour les collègues. L'environnement de la BU est-il propice à une extension ?

- **Transports** : les lecteurs et les collègues pourront-ils bénéficier de transports en commun (problème souvent le soir en province) ?

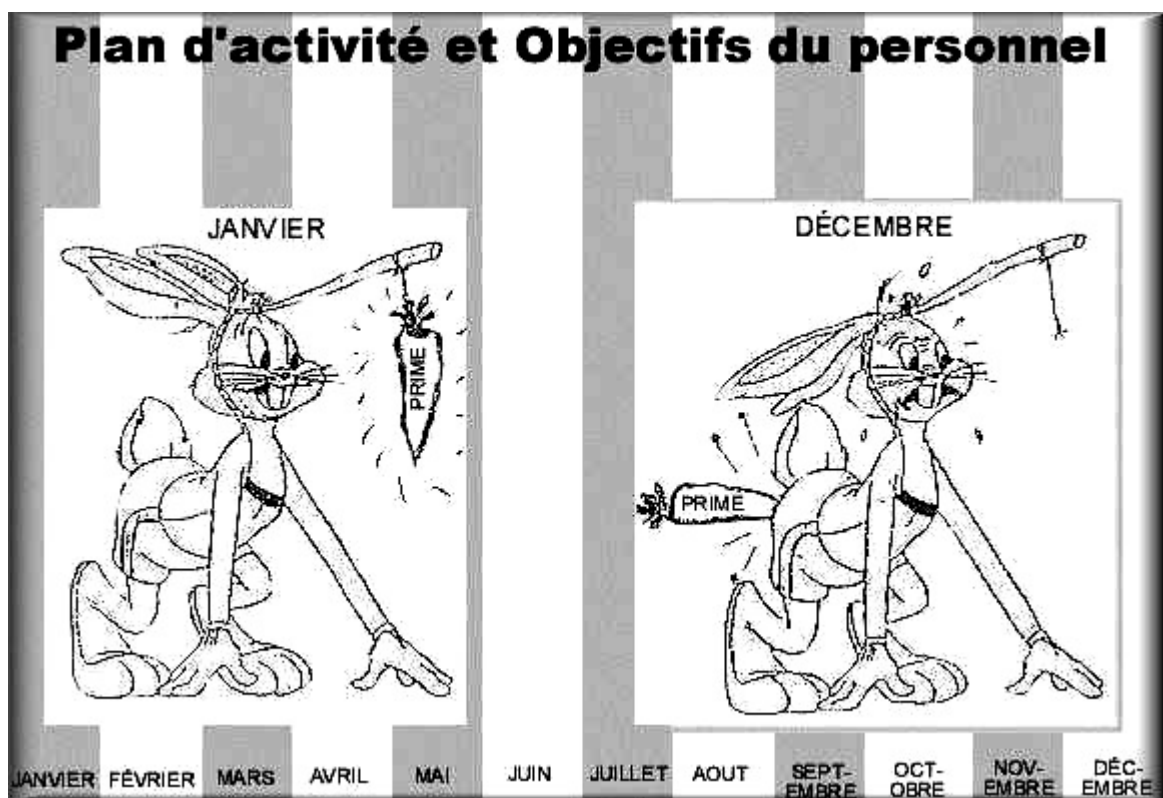
- **Alimentation** : est-il possible de se restaurer à proximité durant les horaires d'ouverture ?

- **Sécurité** : la sécurité des personnes et des biens est-elle

assurée dans l'environnement de la bibliothèque (problème parfois le soir) ?

- **Autres services** : quels sont les autres services disponibles ? Les campus sont parfois morts le soir ou le samedi.

Toutes ces questions méritent d'être posées au sein du SCD mais également dans le cadre du CEVU.



Joyeuses fêtes et bonne année



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2009 - 2010

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse au verso "Pour nous contacter")

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer au Trésorier national (**Françoise Eliot, 9 rue d'Ancerville, 55170 SOMMELONNE**) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Merci de remplir tous les champs avec précision.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Retraités : 50 %

(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE :	ANNEE DE NAISSANCE :	SECTEUR	STATUT
NOM :	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> ASU
PRENOM :	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
		<input type="checkbox"/> DOC	<input type="checkbox"/> DOC
		<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> ITRF
		<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
		<input type="checkbox"/> RETRAITES	
		<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
		<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A
		<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> B
			<input type="checkbox"/> C
			<input type="checkbox"/> Contractuel

VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

BP, LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL : PORTABLE :

VOTRE ETABLISSEMENT

TYPE (collège, université, rectorat...) :

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :

CORPS :	GRADE :
QUOTITE DE TRAVAIL : %	Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :

COTISATION

(_____ + _____) x _____
(indice) (NBI) (coefficient)

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

_____ = _____ €

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant.

DATE :
Signature :

Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer avec le bulletin d'adhésion à Françoise ELIOT Trésorière nationale, 9, rue d'Ancerville 55170 Sommellonne

> **MONTANT DE LA COTISATION :** €

> **MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :**

> **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS :** / 2009

Vous utilisez le prélèvement pour la première fois ? Joindre obligatoirement un RIB, RIP ou RICE.

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

ORGANISME CREANCIER SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	N° NATIONAL EMETTEUR 430045
NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE	
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle	
.....	
.....	
.....	

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

NOM :

ADRESSE :

CP : VILLE :

Agrafer votre RIB ici

DATE : SIGNATURE :