

Primes dans la filière Bibliothèques : où en est-on ?

L E SNASUB et la FSU ont milité et continuent de militer contre le système inique de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel, qui a pour objectif clairement affiché d'instaurer un système individuel de rémunération qui se détache des corps et grades pour dépendre des missions et fiches de postes des agents. Les conséquences après plus de 4 ans d'application sont évidentes.

En 2023, force est de constater que la mise en place du RIFSEEP pour les titulaires reste en partie théorique, disparate et injuste. Théorique car un certain nombre d'établissements vient juste d'y passer (BULAC, Nantes université), mais il en existe encore où le régime n'est pas appliqué (université de Paris Nanterre). Disparate car le niveau des primes, la catégorisation et la renégociation triennale sont très diversement appliqués : d'une part, la filière Bibliothèques est souvent la grande oubliée de la renégociation au bout des trois ans (renégociation qui devait avoir lieu en 2021, la prochaine devant avoir lieu en 2024, puisque le RIFSEEP s'applique normalement à la filière depuis 2018) ;

d'autre part, le niveau des primes ne respecte pas toujours les minima de la circulaire (en dessous pour une partie des corps au Muséum ou à Nantes université, à peine au-dessus au GIP BULAC) et l'écart se creuse entre les établissements bien dotés (université de Lille, université Paris Cité par exemple) et les autres.

C'est donc un système injuste entre les individus, entre les établissements, qui a pris forme. Cela a des conséquences jusque dans les mutations, rendues désormais plus difficiles par les écarts observés à la fois selon les bibliothèques et selon les profils de postes. Les agents, à raison, y regardent à deux fois avant de confirmer une demande de mutation si le prix à payer est une baisse conséquente de leur rémunération (la prime peut représenter jusqu'à 30 % du salaire net).

Pour pallier les inégalités entre la filière et les ITRF et administratifs, deux revalorisations ont permis un rattrapage partiel : pour les bibliothécaires et pour les BIBAS. Mais ce n'est clairement pas suffisant, ni pour ces corps ni pour les autres ! Et ce ne sont pas des enveloppes ponctuelles fléchées pour certains

corps et pas pour d'autres qui permettront de rattraper durablement les écarts et de rétribuer à leur juste valeur les collègues.

La DGRH s'est bien rendu compte des décrochages qui existent entre les établissements et a diffusé des valeurs cibles de référence qui devront être atteints en 2027, avec phasage progressif de rattrapage pour les niveaux de primes situés en dessous (voir tableau). Cela ne peut toutefois pas suffire mais on peut constater que le ministère lui-même remet en question le principe du RIFSEEP en proposant des montants par corps/grade et non par catégorie.

Le SNASUB-FSU réclame une augmentation générale et immédiate des niveaux de primes, alignées sur les niveaux les plus élevés de primes des administratifs et ITRF ! Il réclame ensuite la transformation des primes en points d'indice pour intégrer le salaire en dur des agents ! Ainsi, cette partie du salaire sera intégrée dans le calcul de leur pension et ne dépendra plus d'une position dans un établissement ou du bon vouloir d'un responsable hiérarchique ou d'une DRH !

Léonard Bourlet

Grade	Valeur de référence 2027 (montant annuel en €)
Conservateur·trice générale	13 827
Conservateur·trice en chef·fe	10 426
Conservateur·trice	8 917
Bibliothécaire hors classe	8 917
Bibliothécaire	7 505
BIBAS classe exceptionnelle	5 584
BIBAS classe supérieure	5 500
BIBAS classe normale	5 202
Magasinier·ère principal·e 1 ^{re} classe	3 641
Magasinier·ère principal·e 2 ^e classe	3 485
Magasinier·ère	3 448

