



Positions du SNASUB-FSU concernant les propositions d'évolution des ressources humaines de la BCU (2016-2020)

Ce document est le fruit d'un travail collectif faisant suite aux propositions soumises par la direction de la BCU dans le document de 8 pages intitulé « Cultiver nos compétences, au service de l'UCAA. Propositions d'évolution des ressources humaines de la BCU (2016-2020) », envoyé à tous les personnels le 3 octobre par le directeur adjoint.

Remarques générales

Les représentants du SNASUB-FSU ont pleinement participé à la réunion de travail convoquée en juin par la direction de la BCU et rassemblant les élus CT-CPE ainsi qu'une représentante des enseignants-chercheurs au CODOC. Nous avons à cette occasion émis de nombreuses remarques, questions, demandes de modifications ou exprimé nos désaccords.

Nous apportons ici nos commentaires détaillés suite à l'envoi ce 3 octobre de la nouvelle mouture du projet et avant la tenue d'un groupe de travail ouvert à tous.

D'emblée, il faut remarquer que cette version tient trop peu compte des remarques faites lors de la réunion de travail.

Ce qui faut retenir en 1er lieu de ce document ce sont les projections globales d'évolution des effectifs par catégories, fournies dans le tableau « fonction documentation ». Celles-ci aboutiraient, dans ses fourchettes hautes, **à réduire le nombre de magasiniers de 1/4 en 4 ans ! Dans le même temps, le nombre de B augmenterait d'au moins 30% !**

C'est donc à un bouleversement de l'équilibre des effectifs et des fonctions qui nous est proposé en 4 ans. **Ceci nous paraît à la fois irréaliste et sans doute dangereux, tant pour les conditions de travail que pour la qualité des services offerts aux usagers.**

Irréaliste tout d'abord. Si le directeur adjoint a rappelé que les budgets resteraient sans doute contraints, il a évoqué des marges par des transformations de poste. Il a pris l'exemple d'un poste de conservateur gelé qui pouvait déboucher sur un poste de C et 5 transformations de C en B. Un représentant Snasub a d'emblée fait remarquer que si cette hypothèse était crédible financièrement elle était en revanche impossible à mettre en place puisque transformer des postes de C en B suppose, soit de transformer des postes vacants, soit de transformer le poste d'un agent C promu en B. Dans ce dernier cas, c'est, au mieux, un agent par an qui peut être concerné à Clermont (et zéro en 2016!), et dans le cas de postes vacants suite à départ en retraite, on nous a fourni aucun chiffre sur les départs possibles d'ici 4 ans.

Par ailleurs, la campagne d'emplois BIATSS 2017 vient d'être adoptée et aucun dégel n'est prévu. Donc, au mieux, le dégel des deux postes de conservateurs n'interviendrait qu'en septembre 2018. Au mieux !

Enfin, nous constatons que pour établir ces tableaux, on n'utilise plus du tout les ratios d'encadrement personnels/étudiants/enseignants-chercheurs. Il faut que ces éléments apparaissent pour qu'on puisse faire des comparaisons entre services, entre établissements.

Nous avons fait le choix de rassembler nos remarques pour chaque catégorie de personnels puis de revenir sur les propositions concernant des chantiers ou services précis.

Catégorie C : magasiniers

On propose d'ici 2020, dans 3 ans ou 4 rentrées universitaires, de faire passer le nombre de magasiniers de 40 à 30, ou 35 dans la fourchette basse.

Qui va faire le travail des magasiniers chargés de l'accueil des publics ; et ce dans un contexte où le volume horaire annuel d'ouverture augmente partout de façon régulière depuis des années (ouverture plus large en semaine, ouverture le samedi et ouverture à Noël) ?

On voit bien, à l'image de la section sciences qui a perdu un poste de C suite à la promo d'une collègue l'an dernier, que les rehaussements de postes ne signifient pas pour autant que les tâches des magasiniers disparaissent avec leur départ.

Un collègue de la BU Lettres, où là aussi un poste de magasinier a été supprimé cette année, a fait remarquer lors du groupe de travail, que souvent aujourd'hui, quand il manquait un ou deux magasiniers, on pouvait être amené à fermer la bibliothèque plus tôt. Qu'en sera t-il demain quand on prévoit de **supprimer en moyenne deux postes de magasiniers dans chacune des 5 principales sections** ...tandis que dans le même temps les horaires s'élargissent !

Par ailleurs, **la proposition 7** dit vouloir : Entretenir et/ou développer le savoir-faire des personnels magasiniers lié à la gestion matérielle des collections.

Cela signifie quoi concrètement « développer le savoir-faire des personnels magasiniers » ? S'il s'agit de réaffirmer qu'il faut du personnel ayant le statut de magasinier pour assurer ces missions d'accueil et de gestion matérielle des collections, nous sommes d'accord puisque ces dernières années, ceci a eu tendance à être remis en cause, le Ministère comme la direction de la BCU préférant parler plutôt « d'agents d'accueil » plutôt que de magasiniers pour assurer les tâches de catégorie C.

Mettre en valeur les collections papier, dans un contexte où leur place est de plus en plus remise en cause, cela signifie une meilleure conservation (reliure, entretien des documents et des rayons, conditionnement), une meilleure formation des équipes de magasinier aux problématiques de la gestion des collections papier.

Il y a donc **beaucoup d'éléments contradictoires sur les magasiniers** dont on veut d'un côté voir les compétences se développer et de l'autre leur nombre diminuer !

Le risque de telles projections, c'est que l'on veuille à pas forcé imposer un bouleversement en 3 ans de la structure des équipes, en réduisant de façon importante le nombre de C alors que les besoins en termes d'accueil des publics sont croissants, sans parler ici du chantier énorme lié au projet de learning center.

Catégorie B : BAS

On voit clairement que le projet vise à accroître leur nombre au détriment des C (magasiniers) et des A. La direction propose de faire passer leur nombre de 28 à 40 en 4 ans soit plus du tiers !

Dans un contexte d'accroissement des horaires d'ouvertures, les BAS sont de plus en plus sollicités pour assurer des permanences de banque de prêt, en lieu et place des fonctions exercées jusqu'à présent par les magasiniers... plus assez nombreux.

En outre, les BAS sont les premiers sollicités pour assurer la plupart des nouveaux services au public (extension des heures de renseignements, FUT, OTRS, etc.) ou sur des missions de plus en plus techniques ou scientifiques (SIGB, animation scientifique de projets de numérisation, etc.) voire des missions de direction (jusqu'à l'an dernier, direction de service à Aurillac, adjoint de directeur de service à l'ESPE).

Concernant la **proposition n°2** de hausse du nombre de B pour la formation des utilisateurs, nous rappelons que celle-ci fait partie des missions statutaires des BAS de classe supérieure et classe exceptionnelle, **pas des BAS de classe normale**. Les statuts le spécifient bien. Donc, s'il doit y avoir renforcement de la catégorie B pour les FUT, ce ne sont pas les promotions qui permettent de répondre à ce besoin. Cela peut passer par des rehaussements de postes de magasiniers vacants ou par déclassement de postes de A vacants, ou créations (notre préférence).

Par ailleurs, vouloir, à juste titre à notre sens, développer la mission de formation de la BCU, impliquerait de modifier radicalement la place des FUT dans le cursus universitaire et d'affecter des moyens bien supérieurs à ceux actuels.

Il faudrait aussi une plus grande reconnaissance du travail demandé pour les FUT. Assurer des missions pédagogiques de formations auprès de groupes d'étudiants requiert des efforts et compétences particulières, nullement reconnues jusqu'à présent. La première de ces reconnaissances, ce serait de **rémunérer** les agents dirigeant une FUT **au même niveau que le montant horaire d'une MTU** puisque les FUT sont faites dans ce cadre...

On demande donc aux BAS de faire de plus en plus souvent une partie des tâches des magasiniers et en même temps une partie des tâches relevant davantage de la catégorie A. Accroissement de la polyvalence et des compétences exigées, sont donc au cœur de l'évolution des missions des B.

Outre l'accélération de ce processus de remise en cause des missions statutaires de chacun, ce document est un message aux B pour leur dire qu'on aura besoin de plus en plus besoin d'eux, de leurs compétences, de leur polyvalence, mais **qu'il ne faut attendre aucune reconnaissance, aucune perspective de promotions dans un tel cadre** puisqu'on diminue au contraire le nombre de A et qu'on privilégie les promotions de C en B ! Si on demande plus aux agents, sans aucune perspective, la gratification d'assurer des missions plus complexes ou valorisantes ne durera pas s'il n'y a pas au bout de beaucoup plus larges possibilités d'avancements de carrière. **Il y a ici un fort sujet d'inquiétude pour tous les agents B.**

Il peut paraître attirant de dresser des perspectives larges d'essor du nombre de postes de B. Mais les projections avancées ne sont-elles pas irréalistes ? Est ce que cela ne va pas aussi boucher toute perspective de carrière pour tous ces agents ?

Catégorie A

Aux 9 conservateurs recensés dans le tableau, il faudrait rajouter les 2 postes gelés. Dans ce dernier tableau, si on prend en compte ces deux postes gelés, on passerait de 25 A actuellement à une fourchette de 18 à 22 ! C'est donc à une baisse drastique des effectifs qu'on veut nous associer alors que les missions techniques, scientifiques, administratives ou d'expertises sont croissantes !

On sait très bien que l'évolution des missions des conservateurs depuis des années ont abouti à ce qu'ils soient de plus en plus accaparés par des tâches administratives ou de gestion.

Depuis 2014 et le gel des deux postes de conservateurs, la direction a voulu faire acter le principe que les adjoints de service seraient dorénavant des bibliothécaires et non des conservateurs comme auparavant. Donc, on fait faire le travail des A+ par des A. Il faut au contraire une requalification des emplois par rehaussement de postes. Le Snasub, au niveau national, revendique l'intégration des Bibliothécaires dans le corps des Conservateurs.

Pour autant, le document est contradictoire car avec **les propositions 4 et 5**, on sollicite encore un peu plus les A alors qu'ils sont déjà moins nombreux et que le projet vise à réduire globalement leur nombre.

Rappelons enfin qu'en 10 ans, la BCIU puis BCU a connu une hémorragie sans précédent chez les

catégories A suite le plus souvent à mutations. Ces nouvelles propositions ne visent-elles pas à anticiper de nouveaux départs ?

Contractuels

Il aurait été important de faire apparaître aussi les postes de contractuels sur « budget propre », c'est-à-dire tous les contractuels sauf ceux affectés sur postes de titulaires vacants.

On constaterait que le nombre de ces contractuels a sensiblement baissé en 2014. La réponse de la direction pour faire face à cette baisse a été la fermeture de 6 bibliothèques et la mobilité imposée pour les agents jusque là affectés dans ces bibs. Quelles perspectives pour les supports contractuels à l'horizon 2020, ainsi que pour l'avenir des agents en poste ?

Chantiers learning center et BU LLSH

Il est écrit : « le chantier du *Learning Centre* doit s'accompagner d'une **réorganisation globale** des bibliothèques de lettres qui devrait permettre d'envisager des répartitions nouvelles des effectifs. »

Soit on en dit trop, soit on n'en dit pas assez ici. Qu'est ce que cette réorganisation globale signifie ? N'est ce pas ici la concrétisation des annonces faites lors de notre délégation du 27 juin sur l'existence d'une seule et même section, avec une seule équipe d'agents, interchangeables sur les missions et les plannings. Cela veut dire plus de mobilité, des tâches élargies pour les agents alors que dans le même temps qu'on réorganise ce service, on supprime des moyens (-1 poste en C à la rentrée 2015-2016, -1 conservateur depuis 2014). Ce qui se dessine, c'est un fonctionnement qui demande toujours plus de souplesse aux agents pour pouvoir assurer le service public, cela demande beaucoup d'efforts.

En outre, Le déménagement des collections ne se limitera pas au travail de déménageurs ou de gestion matérielle des collections. Il y a un très important travail en amont qui doit être porté par des catégories A s'appuyant sur l'équipe des B et des C. Cette exigence de conservateurs est en contradiction avec le départ programmé d'un conservateur de la BU Lettres pour s'occuper de Canopé et l'ESPE.

Intégration des BUFR

Une représentante des enseignants-chercheurs présente au groupe de travail a justement souligné que **la fermeture des bibliothèques en 2014 a été préjudiciable aux relations entre BCU et enseignants** et que cela avait créé de la défiance parmi les enseignants à l'égard de la BCU, par crainte d'être dépossédés de leurs moyens. Cette fermeture des bibliothèques n'a par ailleurs été **remplacée par rien en terme de collaboration avec les enseignants**. Deux ans après cette décision précipitée, la MSH est restée ouverte, l'IUT a réouvert et l'UFR Lacc reprend l'acquisition d'ouvrages ; tout cela sur les budgets des composantes ou services : c'est non seulement une erreur d'avoir fermé des bibliothèques qui assuraient des services que nous n'assurons pas, mais en plus c'est tout le travail d'intégration depuis 1999 (MSH puis IUT) qui a été jeté à la poubelle !

Le projet d'intégration des agents des BUFR à la BCU va dans le même sens avec une vision centralisatrice. Il y a un fort risque de réactions hostiles et il faut au contraire veiller à garantir des services de proximité. Intégrer les personnels des bibliothèques associées, cela signifie non pas un renforcement des équipes mais une charge de travail supplémentaire avec l'intégration des fonds, dans un délai court.

Nous émettons donc de fortes réserves sur cette proposition et nous nous opposons à toute démarche rapide vers une intégration.

La transformation du poste de technicien, d'un collègue de la BUFR Lettres, parti en retraite , en poste de BAS en 2017 préfigure déjà cette intégration par encore actée par les instances !

Bibliothèque numérique et ressources électroniques

Proposition n° 9 : Créer dès que possible un nouveau poste d'opérateur de numérisation à la bibliothèque numérique (catégorie C).

La numérisation ne se limite pas à un travail technique même si un renfort en C est sans doute nécessaire. Il faudrait aussi penser à créer des postes de A ou de B+ éventuellement, en tant que chefs de projets scientifiques pour chaque corpus créés. Mener à bien un projet prend beaucoup de temps, nécessite des compétences multiples, de coordonner un travail en direction de la Bib Num, des chercheurs, des publics, etc. L'exemple du projet factums, où un poste de B contractuel vient d'être obtenu pour un an, à côté du poste de B affecté en principe à 30% à cette mission, montre bien les besoins très importants sur ces missions de mise en valeur (sans parler ici des moyens employés pour ce projet par les agents de la Bib num elle-même). Il faut aussi des postes de B pour l'intégration des métadonnées, ce qui est l'une de leurs tâches statutaires principales.

« Les collections électroniques nécessitent peu de temps de traitement par comparaison avec les fonds matériels » (Cf. haut de la page 4 du projet).

Certes, le traitement prend beaucoup moins de temps, mais du coup, les personnels ne connaissent plus leurs collections. Si nous voulons véritablement jouer notre rôle de médiateurs entre usagers et documents, **il est indispensable de dégager du temps pour se former à l'utilisation des bases, pour connaître davantage leur contenu, pour assurer des formations sur le contenu** et l'utilisation de ces bases. Cela n'est pas du tout évoqué ici alors que cela devrait au contraire être au cœur de nos préoccupations si nous voulons continuer à être des bibliothécaires et non pas des agents de surveillance de salle de travail et des fournisseurs de bases de données !

Questions diverses

Une question enfin, concernant l'organigramme. Pourquoi les BU des antennes relèveraient de la seule direction et non du bureau ?

La section SNASUB-FSU de l'Université Clermont Auvergne, le 7 novembre 2016

Pour réagir à nos commentaires, contacter vos élus Snasub-FSU en CPE ou CT.

Tous les compte-rendus de CT et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

