



# Rencontre Président UBP-Snasub-FSU au sujet de la BCU, 21 novembre 2014 (compte rendu)

Lors de la Conférence sociale convoquée par le Président le 25 septembre, les représentants du Snasub avaient sollicité un rendez-vous pour aborder spécifiquement les problèmes concernant la BCU.

Reçus ce vendredi 21 novembre par le Président Mathias Bernard et Claude Forano, vice-président chargé de la politique en direction des personnels, nous avons pu pendant 1h15 exposer nos inquiétudes, nos désaccords et nos questions sur la situation de la BCU et la politique la concernant.

Qu'il s'agisse des décisions liées à la situation financière de l'UBP, des mesures touchant les contractuels, du projet de repyramidage et des problèmes de management et souffrance au travail, nous sommes déjà intervenus auprès du directeur de la BCU, sans être suffisamment entendus. Il nous paraissait donc important d'exprimer nos revendications auprès de la Présidence avec notamment l'objectif de tempérer les effets d'une politique à la fois de réduction du nombre d'agents et de services, et jugée parfois trop autoritaire et interventionniste.

Syndicat largement majoritaire dans les bibliothèques, le Snasub a fait valoir les revendications de tous les personnels, des magasiniers jusqu'aux conservateurs : nos intérêts collectifs.

Être reçus par le Président de l'Université pour aborder les problèmes à la BCU est suffisamment exceptionnel pour que nous vous soumettions un compte-rendu le plus complet possible.

## Situation financière et conséquences à la BCU

---

Nous avons rappelé notre opposition au plan d'économies aux conséquences négatives pour les usagers et les personnels, en premier lieu pour nos collègues contractuels.

Pour les usagers, nous avons interrogé le Président sur la façon dont la fermeture de 5 bibliothèques a été mise en œuvre<sup>1</sup>. Nous continuons d'affirmer que d'autres solutions étaient possibles, en particulier, en dernier recours, la baisse des horaires d'ouvertures. Les décisions de fermetures ont été prises dans la précipitation, sans que les directeurs des composantes concernées et les usagers en soient informés.

Alain Martel, Président de Clermont Université, et le directeur ont déclaré en juin lors de la journée banalisée de la BCU que ces fermetures faisaient partie d'un plan cohérent de restructurations. Le Président a précisé qu'en réalité, il s'agissait d'un projet à l'horizon 2020. La réduction du nombre de bibliothèques visait à concentrer davantage les services aux lecteurs. Mais la situation financière a accéléré la mise en place de ces projets, d'où les problèmes de communication et certaines incohérences dont le Président dit prendre sa part de responsabilité. Parmi celles-ci, la réouverture de la Bibliothèque de l'IUT<sup>2</sup>, décidée par le directeur de l'IUT en recourant à du personnel contractuel et à l'emploi-étudiant ; ou encore, la réouverture 3 jours par semaine de la Bibliothèque de la Maison des Sciences de l'Homme<sup>3</sup> avec des permanences assurées par du monitorat et le directeur de la MSH lui-même ! C'est la place des personnels de bibliothèques qui est aussi remise en cause à travers ces annonces.

Dans le cas présent, les aspects négatifs de ces fermetures l'emportent sur les éventuels aspects positifs puisque certaines collections deviennent inaccessibles (MSH) quand d'autres sont dispersées (LACC, IUT), et que les usagers s'éloignent un peu plus des collections et des services qui pouvaient leur être offerts. Rappelons aussi

---

<sup>1</sup> Fermetures auxquelles il faut ajouter celle de l'IFMA pour raisons de sécurité du bâtiment.

<sup>2</sup> Bibliothèque aujourd'hui qualifiée de "salle de travail" par la direction.

<sup>3</sup> Dorénavant qualifiée de « Centre de ressources ».

que plusieurs collègues ont dû subir les redéploiements liés aux fermetures.

Le Président a reconnu que la difficulté pour la documentation, c'est le manque de visibilité à l'horizon 2020-2025. Il manque un projet clair, d'un nouvel établissement central qu'il souhaite être un learning center. Si ce dernier devait voir le jour, la centralisation des moyens et donc la fermeture des BUFR s'imposeraient selon le Président. En attendant, il concède qu'il faut maintenir notre réseau documentaire. **Dans ce contexte, nous affirmons que la fermeture des bibliothèques est une mesure négative qui affaiblit le service documentaire des universités.**

Nous avons aussi alerté le Président sur les conséquences de la situation financière en termes d'offre documentaire en prenant l'exemple des abonnements de périodiques papier qui en 3 ans auront été divisés par trois ! Outre la baisse de services offerts à nos lecteurs, nous avons aussi insisté sur la démotivation que peut engendrer chez le personnel une telle politique de réduction des services.

Le Président concède que la BCU n'est pas financée à un niveau suffisant, notamment si on compare sa situation par rapport à d'autres établissements. Il a rappelé que l'UBP recevait en "crédits fléchés" du Ministère 730000 € pour la documentation alors qu'elle abondait en réalité à 1,4 millions d'euros. Cela est dû au fait que l'UdA ne contribuait que de façon marginale à ce financement. Des discussions sont en cours avec l'UdA à ce propos et Mathias Bernard a espoir d'une amélioration.

### **Agents non titulaires (ANT)**

---

Depuis septembre 2011 et notre rencontre avec le directeur, nous contestons les mesures dérogatoires prises pour les ANT de la BCU, notamment la limitation de la période de contrats à deux ans maximum (le modèle à l'UDA !). Si ces mesures ont été présentées comme cherchant à défendre l'emploi statutaire contre l'essor de la CDIisation, position de principe que nous partageons, nous désapprouvons le fait que les ANT de la BCU connaissent un sort plus défavorable que dans les autres services où les contrats sont prolongés au-delà de deux ans. Or, en 2014, quand 50 agents contractuels n'ont pas été renouvelés, c'est uniquement les collègues avec moins de deux ans de contrats qui ont été touchés, avec une proportion élevée d'agents de la BCU ! En outre, en limitant la durée de leur contrat, on ne leur laisse pas le temps de préparer dans de bonnes conditions les concours, la voie vers la titularisation que nous défendons.

A propos des concours, nous avons rappelé le sens de notre dernière intervention (octobre 2014) pour s'opposer aux mesures incohérentes et précipitées décidées à la BCU, interdisant au personnel de suivre les formations concours sur leur temps de travail. Les agents non titulaires s'engagent lors de leur contrat à préparer les concours et on refuse dorénavant qu'ils le fassent sur leur temps de travail !

Si le DRH a mis fin à cette situation, demandant l'application des textes réglementaires, il n'en reste pas moins que **la situation présente aboutit à une situation moins favorable qu'auparavant**. Ainsi, cette année, une collègue titulaire inscrite à la formation aux concours a dû l'abandonner car elle avait épuisé son crédit de 35 heures dorénavant autorisées.

Nous avons rappelé que les textes réglementaires permettaient d'aller au-delà des 35 heures de formation sur temps de travail si les nécessités de services le permettent. Nous demandons à l'équipe présidentielle **d'avoir une politique incitative en direction des chefs de service pour qu'ils fassent tout pour que cette possibilité soit offerte aux agents** dès lors qu'il y a eu accord pour l'inscription à une formation. Face aux nécessités de service, la solidarité des équipes à l'égard des agents contractuels ou titulaires engagés dans une formation est un facteur de cohésion sociale que la Présidence et les directeurs de service ne doivent pas mésestimer. Nous avons insisté sur l'intérêt pour les services d'avoir des collègues bien formés. En outre, la baisse du nombre d'inscrits aux formations pourrait avoir des conséquences négatives sur l'avenir de BibliAuvergne (ex-CRFCB).

Claude Forano s'est dit très sensible à ces problématiques. Il a reconnu que les textes réglementaires n'étaient pas adaptés aux formations métiers. Il faut que soient abordés par métiers les besoins des personnels mais aussi

des usagers. Une réunion du Conseil de formation est prévue afin qu'il puisse trancher bientôt sur ces questions. **Nous avons demandé que le prochain Comité Technique, devant statuer sur ces droits à formation, prévienne explicitement la possibilité d'aller au-delà des 35 heures réglementaires** annuelles pour les formations métiers qui l'exigent.

## **Repyramidage des corps de la filière bibliothèque**

---

Le directeur a présenté son projet de repyramidage au CA, en CT et au personnel par le biais d'une lettre, sollicitant leur avis et celui de leurs représentants. Lors de notre rencontre avec le directeur de la BCU le 6 novembre, nous avons exprimé nos désaccords ou nos inquiétudes concernant ce projet. Nous les avons rappelés au Président et au vice-président.

**Un constat tout d'abord** : le Snasub a débattu dans ses instances nationales du rapport de l'Inspection Générale des Bibliothèques (IGB) servant de base au projet. Le Snasub a constaté que les bibliothécaires, en particulier dans les grands établissements tels que la BNF et la BPI, exercent généralement exactement les mêmes tâches et missions que les Conservateurs. Par conséquent, le débat doit s'ouvrir sur l'opportunité d'aboutir à un corps unique en A, intégrant les bibliothécaires. Le fait que le directeur veuille placer des bibliothécaires sur des postes d'adjoints jusqu'à présent occupés par des Conservateurs, irait plutôt dans le sens de l'analyse que nous faisons d'une similitude de fonctions exercées, justifiant un corps unique.

**Nos désaccords** : nous sommes contre le fait d'ouvrir les postes vacants occupés par les magasiniers à des agents d'autres filières. Réduire les fonctions de magasiniers à un simple rôle "d'agents d'accueil" pouvant être assuré par n'importe quel agent de catégorie C, comme le fait le rapport de l'IGB, c'est nier l'existence des compétences et qualifications des magasiniers, définies par leur statut, validées par la réussite de concours exigeant d'importantes connaissances biblioéconomiques. Par l'expérience acquise, souvent dans des grands établissements en région parisienne, par leur culture professionnelle, **les magasiniers sont des agents attachés à leur métier**. Ils ne sont pas interchangeables avec tout autre agent comme l'IGB le soutient.

En outre, **les postes de magasiniers vacants doivent être proposés systématiquement au mouvement national des magasiniers** afin de permettre la mutation des nombreux collègues qui attendent parfois depuis des années d'être mutés à la BCU. La Présidence a entendu nos arguments et nous espérons qu'il en sera tenu compte dorénavant.

**Nos inquiétudes** : le projet prévoit de réduire le nombre de conservateurs à 7 contre 13 en 2014 ! Nous avons dit qu'un tel organigramme présenterait les 3 postes de conservateurs actuellement non chefs de section comme inutiles. Le risque n'est-il pas que ces 3 collègues concernés soient mis dans un "placard" ou qu'ils voient leur carrière bloquée pour les inciter à partir ? Cette année, la Présidence a été alertée sur la situation d'un de ces trois collègues une nouvelle fois mis de côté pour la liste d'aptitude au grade de conservateur en chef.

Mathias Bernard a dit que l'UBP ne pouvait se permettre la moindre mise au placard et que l'équipe présidentielle était intervenue pour rappeler que les conservateurs pouvaient avoir des missions transversales aussi importantes que celles d'un chef de service. Aussi, la place des conservateurs non chef de section n'est pas remise en cause selon Mathias Bernard. Le Directeur s'était voulu aussi rassurant le 6 novembre. Nous resterons vigilants à ce sujet.

**Sur la politique de promotion** mise en avant par le directeur dans sa lettre au personnel, nous avons rappelé que les promotions ne relevaient pas in fine de la décision du directeur ou du Président mais des CAP. Chacun sait qu'après 2016, il y aura non pas une hausse mais au contraire une baisse du nombre de promotions. Les mesures transitoires augmentant le nombre de promus prendront alors fin. Par ailleurs, nous avons souligné que la hausse du nombre de promus à Clermont ces trois dernières années ne constituait qu'un rattrapage face à une situation antérieure où l'ancienne direction avait largement négligé de soutenir les dossiers de promotions !

Aussi, nous ne soutenons pas un discours qui fait miroiter aux personnels comme seule perspective de

reconnaissance d'hypothétiques promotions **qui exclura l'immense majorité des collègues et risque d'accentuer la concurrence entre eux**. Pour prendre l'exemple des magasiniers, sur 35 agents concernés, dans le meilleur des cas, c'est 5 ou 6 collègues qui peuvent espérer une telle promotion dans les dix ans. Ce repyramidage n'est donc pas la reconnaissance des responsabilités exercées comme le déclare la lettre du directeur au personnel puisque de nombreux collègues **magasiniers, BAS et bibliothécaires** ne verront pas reconnu le fait qu'ils exercent des tâches supérieures à celles de leur statut !

Nous avons exprimé **notre désaccord** avec le directeur, et avec la Présidence, sur le fait que **le critère principal pour les promotions soit jusqu'à présent celui du "mérite"**. Le *mérite* est une notion subjective qui ne dépend pas seulement de la façon de servir de l'agent mais **surtout** de la façon dont elle est ressentie par son supérieur, par la façon dont le supérieur appuiera, ou pas, le rapport du fonctionnaire, par les bonnes ou moins bonnes relations humaines ou professionnelles que peuvent avoir les agents avec leur encadrement, par la façon dont le directeur et le président appuieront le dossier de l'agent auprès de la CAP nationale.

C'est la raison pour laquelle la notion de *mérite*, défendue par l'administration et certains élus du personnel, n'a en aucune façon fait disparaître les inégalités de traitement, suscitant au contraire beaucoup de rancœur chez les agents qui tous sont méritants et qui voient d'autres collègues promus sans que des critères objectifs puissent justifier de tels choix.

Le Président a reconnu **la particularité des CAP de la filière bibliothèque où la notion d'ancienneté dans le grade restait le critère principal retenu par les commissaires paritaires**.

Nous avons fait remarquer que c'est justement parce que **le Snasub-FSU était largement majoritaire dans cette filière avec 14 élus sur 20 dans les CAP de la filière Bibliothèques<sup>4</sup>**, que ce critère était ainsi mis en avant et qu'il fallait en tenir compte pour les candidats proposés en liste d'aptitude.

Le Président a convenu de la **nécessaire cohérence entre critères des CAP et ceux que l'UBP doit mettre en place**, afin de rechercher l'efficacité et ainsi avoir le maximum de collègues promus. Pour ce faire, il va proposer la mise en place d'un groupe de travail pour s'inspirer de ce qui se fait pour l'AENES (administratifs) et les ITRF, pour que des critères soient mis en place lors des CPE.

Nous avons également fait remarquer que ces dernières années, les critères pour les promotions ont manqué de cohérence et de transparence, notamment chez les magasiniers. Ainsi, il y a trois ans, étaient classés premiers les collègues responsables d'équipe ; ensuite, c'est l'ancienneté dans le grade qui a prévalu (**ce que nous défendons contre l'avis d'autres élus**) ; et enfin le fait d'être magasinier principal 1<sup>ère</sup> classe : 3 critères différents en 4 ans, amenant !

Le Président et le vice-président ont reconnu le manque de cohérence de cette politique. Selon Claude Forano, la promotion ne doit pas être présentée comme le seul moyen de reconnaissance des agents, car cela aboutit à exclure l'immense majorité des collègues. Il a rappelé que la position de la présidence était effectivement de retenir le critère du mérite dans les promotions mais qu'il fallait aussi tenir compte des critères des commissaires des CAP de bibliothèques et donc aussi tenir compte de l'ancienneté, sinon on risquait d'avoir moins d'agents promus. Nous veillerons donc à ce que ces engagements soient tenus.

A ce propos, nous avons demandé que pour toute question collective, **le directeur devait aussi inviter les représentants de la BCU au CT lorsqu'il convoquait des groupes de travail sur des sujets qui relèvent de leur compétence**, ce qui n'a pas été le cas à plusieurs occasions.

Le repyramidage s'explique selon nous par deux raisons non évoquées par le directeur dans sa lettre au personnel : d'une part, la volonté de faire baisser la masse salariale (la proposition faite au prochain CT de transformer un poste de conservateur vacant en poste de bibliothécaire !) ; d'autre part, cette politique de repyramidage, qui s'appuie d'abord sur les marges de manœuvres permises par des transformations de postes

---

<sup>4</sup> En 2011, le SNASUB-FSU a obtenu 5 sièges sur 8 à la CAP des magasiniers (51,5% des voix) ; 5 sièges sur 6 à la CAP des BAS (58,64% des voix) ; 2 sièges sur 2 à la CAP des bibliothécaires (51,6%) et 2 sièges sur 4 à la CAP des conservateurs (37,41%).

de Conservateurs n'est elle pas dictée par le constat du nombre anormalement élevé de départs de catégorie A ces dernières années ?

## **Management-Direction du personnel-Gestion des ressources humaines et souffrance au travail**

---

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail, d'individualisation des carrières, la souffrance au travail est un phénomène qui se généralise dans la fonction publique et particulièrement dans l'Enseignement supérieur<sup>5</sup>.

La BCU n'échappe pas à cette situation puisque le Snasub est déjà intervenu pour soutenir plusieurs collègues qui se retrouvent isolés, se voient parfois retirés une partie de leurs responsabilités, etc.

Mais à côté de ces problèmes insuffisamment pris en compte par l'administration, nous avons rappelé qu'au cours des 5 dernières années, les représentants du Snasub avaient été reçus à 4 reprises par la Présidence ou le Secrétaire général pour signaler des problèmes de pressions, de comportements autoritaires ou vexatoires exercés par le directeur actuel de la BCU sur 3 agents, en particulier des catégories A.

Le terme de harcèlement a été employé devant l'ancien Secrétaire général par l'un des collègues. Un 4<sup>ème</sup> cas a donné lieu à une plainte au Tribunal administratif. A chaque fois, c'est l'agent en souffrance qui a dû demander une mutation, soit interne à l'UBP, soit externe.

Aussi a-t-on assisté, ces dernières années, à un nombre anormalement élevé de départs d'agents de catégorie A liés à un désaccord avec la direction (questions documentaires, ...), à une insatisfaction professionnelle (non participation aux décisions, activité en perte de vitesse, promotion de la visibilité au détriment du travail de fond, ...) ou à une carrière bloquée. La Présidence a encore été sollicitée récemment concernant une collègue une nouvelle fois écartée des propositions pour les listes d'aptitudes. **Cette situation doit cesser !**

Nous considérons que le comportement parfois autoritaire et interventionniste de la direction de la BCU ne laisse pas suffisamment de place à la prise de décision pour le personnel d'encadrement. Ceci a induit de la souffrance au travail, plusieurs départs et a nui à la libre expression des agents et à la cohésion d'ensemble des équipes.

La réorganisation du dispositif documentaire de l'ensemble Lettres (LLSH, LACC, PSSE) est l'occasion de mettre fin à une logique d'encadrement qui a montré ses limites dans des conflits longs, pénibles et parfaitement stériles.

Comme dernier exemple des dérapages commis, nous avons évoqué un texte rédigé par le directeur, au moment de l'annonce de fermeture des 5 bibliothèques, destiné au président et accessible en partage à toute l'équipe de direction de la BCU. Dans cette lettre qui visait à répondre aux critiques émises par le Snasub, un agent de la BCU, représentant du personnel et porte parole du syndicat, était dénoncé directement et personnellement de façon calomnieuse. Le retrait du texte incriminé, à la demande de la présidence, et les excuses du directeur formulées récemment n'effacent pas la gravité des propos et le mal qu'ils ont pu causer.

Cet exemple, à la suite des problèmes survenus avec d'autres agents, nous a amené à demander au directeur, lors de notre rencontre le 6 novembre, de bien séparer les rapports professionnels (hiérarchiques) et interpersonnels à l'égard d'un agent ou d'un représentant du personnel. La confusion qui a prévalu parfois a été source de dérapages préjudiciables pour ceux qui les subissent. Nous avons appelé le Président à la vigilance.

Ce dernier a souligné que le directeur de la BCU cumulait une responsabilité politique et opérationnelle. Dans les autres services, il existe une distinction entre direction chargée de l'encadrement technique et direction administrative chargée de la gestion des personnels. Il a émis l'hypothèse d'une possible réorganisation visant à dégager la direction de la BCU d'une partie de sa responsabilité en matière de gestion des personnels. Nous attendrons les propositions de la présidence pour nous exprimer à ce sujet.

---

<sup>5</sup> Isabelle Rey-Lefebvre, "A l'université, les cas de souffrance au travail se multiplient", *Le Monde*, 29 septembre 2014.

Les personnels, quel que soit leur grade ou leurs responsabilités, doivent savoir que **nous interviendrons immédiatement et directement auprès de la Présidence et de l'administration** si l'un d'entre eux subit des comportements agressifs ou vexatoires, de l'ostracisme ou des pressions, qu'ils viennent de leur hiérarchie ou de tout autre agent.

**Au final**, après avoir été reçus le 6 novembre par le directeur, nous nous félicitons d'avoir pu balayer devant le Président l'ensemble des principaux problèmes à la BCU. Ce dernier n'a pas donné satisfaction à l'ensemble de nos demandes et n'a pas répondu nécessairement à toutes nos inquiétudes. Mais sur plusieurs points, nous pensons avoir été entendus et nous espérons des mesures concrètes. **Concernant les problèmes de management, notre action vise à tempérer une situation que nous jugeons anormale, non à mettre en accusation.** Nous attendons un changement. Le Snasub continuera à demander à être reçu par le directeur ou l'administration dès que l'intérêt des agents l'exigera.

Nous n'avons pas abordé les problèmes qui pouvaient se poser dans les sections et certains autres problèmes généraux. Nous avons néanmoins obtenu le retrait d'une anomalie. La présence sur le réseau en Partage, dossier DAG, d'un ensemble de fichiers existant certains depuis 2002 et rassemblant la liste de chaque agent gréviste pour chaque journée de grève depuis cette date ! La conservation de telles données n'est pas légale. Présidence et direction de la BCU en ont convenu.

Nous sommes à la disposition de l'ensemble des collègues pour répondre à leurs questions, relayer leurs revendications, intervenir si nécessaire, comme nous l'avons toujours fait.

#### **Vos élus et contacts à la BCU :**

Eric Panthou  
Secrétaire académique Snasub-FSU, candidat au CT  
BU Droit

[Eric.panthou@clermont-universite.fr](mailto:Eric.panthou@clermont-universite.fr)

Permanence syndicale mardi et jeudi matin à l'UBP  
0662899430

Frédéric Lazuech

BU Lettres

Secrétaire section Snasub UBP, candidat au CT

Élu CHSCT et CEVU

[Frederic.lazuech@clermont-universite.fr](mailto:Frederic.lazuech@clermont-universite.fr)

Loïc Chabot

BU Lettres

Élu FSU Comité Technique, candidat au CT

[Loic.chabot@clermont-universite.fr](mailto:Loic.chabot@clermont-universite.fr)



**Du 27 novembre au 4 décembre, lors du vote électronique pour les CAP nationales, votez pour le syndicat des personnels de bibliothèques, le SNASUB-FSU !**

**Le 4 décembre, lors du vote à l'urne pour le CT de l'UBP et le CT Ministériel, votez pour des candidats qui vous défendront, votez pour la liste FSU !**

**Pour votre défense individuelle et collective, syndiquez-vous au SNASUB-FSU !**