

Réunion ABDU Commission « Evolution des métiers »

Les magasiniers des bibliothèques

Réunion du 23/11/2012

Pistes de travail sur la question du personnel de magasinage : quel positionnement dans les équipes en mouvement ? Quelle typologie des activités ?

1. Les constats concernant ces personnels révèlent que c'est la catégorie de personnel la plus en tension : ce sont peut-être les postes les plus difficiles en BU

Cf enquête, diapositives sur les effectifs, les répartitions par fonctions et les formations : 62% des personnels de cat C sont des personnels de bibliothèques, 44% des catégories C assurent les fonctions services au public

- nouvelles compétences associées à une mobilité fonctionnelle importante sur ce corps
- arrivée de moniteurs-étudiants dans les BU : quel partage de rôle et de tâches entre ces derniers et les magasiniers ?
- arrivée des automates de prêt, de la RFID
- décalage important dans ce corps entre fonctions / statuts / diplômes
- différence de niveaux au sein du corps : niveaux de diplômes, de compétences, de générations (magasiniers « historiques » et les magasiniers plus « jeunes », plus familiers des nouvelles technologies)
- risque de fusion avec les autres filières administratives
- recrutements directs
- absence de formation initiale + très peu de formation continue externe (voir les résultats de l'enquête). Ce sont ceux qui suivent le moins de formations et lorsqu'ils en suivent ce sont essentiellement des préparations aux concours afin d'obtenir des promotions sociales et économiques.
- Les magasiniers restent en « 1ère ligne » pour les activités liées aux services aux publics
Remarque : Dans l'enquête, le vocable « Services aux publics » employé dans la lignée de l'ESBU, devrait être mieux cerné ? Il est nécessaire de définir les activités liées aux « services aux publics » : y inclut-on le renseignement bibliographique. en présentiel et à distance ? La formation des usagers ? etc. La définition de l'ESGBU n'est pas très extensive.
- Les magasiniers se retrouvent en fin de circuit du document, où plusieurs projets aboutissent simultanément, alors que l'organisation transversale ne les a pas toujours étalés dans le temps. Ils ne sont pas toujours associés assez en amont aux conséquences des réalisations
- Les ouvertures tardives ou le samedi : une pression réelle sur ces personnels (revenir un jour de plus ; retours tardifs si logement excentré)
- Difficultés économiques de ces personnels s'ajoutent aux tensions liées à un besoin de grande souplesse fonctionnelle, à une adaptabilité face aux changements et aux évolutions dans la relation aux publics.

Ces paradoxes nombreux et de natures variées sont à étudier plus précisément ; ils créent des tensions, comportent des freins qu'il faut arriver à faire évoluer. On doit être conscient de ces tensions et paradoxes dans la gestion du changement au sein des équipes.

Il faut veiller à utiliser les personnels en fonction des compétences, des appétences. Il convient cependant d'éviter de surcharger de missions trop diverses et veiller à la gestion de ces fonctions nouvelles, traditionnelles, spécialisées ou généralistes au sein de la globalité de l'équipe.

Une étude sur les métiers et compétences dans les Bibliothèques universitaires à l'étranger serait opportune.

2. Quel positionnement des magasiniers par rapport aux vacataires étudiants ?

Les universités sont souvent favorables à l'emploi étudiant ; certains financements spécifiques peuvent être mobilisés.

- l'emploi étudiant prend des formes diverses selon les BU, simple suppléant des magasiniers à l'accueil dans le cadre des ouvertures tardives ou au contraire spécialisé dans le renseignement mobile
- Certains magasiniers seraient en mesure d'assurer également ce type de renseignement mais cela ne fait pas partie de leurs attributions d'où tension.
- La valorisation du rôle de magasinier vis-à-vis des moniteurs étudiants peut passer par la formation par les magasiniers de ces moniteurs (cf au SCD de Poitiers)
- La gestion d'une équipe de vacataires étudiants est lourde (changements des emplois du temps à chaque semestre ; formations ; indisponibilités etc.)

L'objectif est de définir les équilibres à maintenir, ou à créer, les fonctions de chaque groupe, le niveau de formation et d'intégration des étudiants, et enfin le rôle, le positionnement des magasiniers par rapport aux vacataires étudiants.

3. Les fonctions des magasiniers varient selon les établissements :

- Bibliothèque patrimoniale ou ayant un fonds patrimonial important : nécessité d'avoir une équipe de magasiniers compétents dans le domaine de la conservation
- Bibliothèque avec peu de libre accès et des magasins importants : justifie l'emploi d'une équipe de magasinier avec des tâches traditionnelles de magasinier (gestion des collections en magasin, communication, etc.)
- Bibliothèque essentiellement en libre accès : le rôle des magasiniers est avant tout d'assurer l'accueil.
- Typologie large : accueil, sécurité, prévention des risques, logistique, information (infomobile à Paris 8), aide informatique, statistiques, enquêtes auprès des publics, compétences informatiques plus poussées (certains ont des compétences de « geek »), réparation et entretien documents et des matériels, saisie de commandes dans SIFAC, exemplarisation, parfois dérivation de notices

L'objectif est de faire une typologie complète des fonctions actuelles et à venir et une définition des compétences nécessaires

4. A-t-on toujours besoin de magasiniers ?

Unanimité pour dire :

oui, on a toujours besoin de magasiniers mais leurs tâches sont fonction de la bibliothèque dans laquelle ils travaillent (cf ci-dessus)

oui, mais les missions évoluent (moins de magasins et plus de service public, voire de missions plus « innovantes », attention cependant à respecter un équilibre entre les tâches classiques du magasinier et les tâches émergentes qui peuvent lui être confiées)

mais constats suivants :

les magasiniers sont de plus en plus diplômés. Il existe un écart croissant entre fonctions et diplômes qui posent parfois des difficultés au sein des équipes.

On confie aux magasiniers des tâches relevant de la catégorie B, mais alors, il y a une difficulté pour la structure à reconnaître leur implication (peu de promotions, régime indemnitaire figé...).

Sans doute, à l'avenir, les besoins sont moins de magasiniers mais plus de catégories B et A. Or, la transformation de postes de C vers B ne pourra se faire qu'à masse salariale équivalente. Il y aura donc diminution des personnels en bibliothèque (2 C pour 1 B par ex.). On peut penser qu'il y aura accroissement de l'emploi étudiant dans les bibliothèques.

5. A-t-on besoin de magasiniers filière bibliothèque ou bien pourrait-il s'agir de personnel ITRF ? Comment justifier l'emploi d'agents « spécialisés » ?

Les magasiniers se reconnaissent dans une culture métier largement partagée (outils communs, réseaux, locaux dédiés, technicité, etc.), dans une identité professionnelle et dans la notion de service public (services aux publics ?). Ils sont en général bien associés aux projets (voir l'enquête).

Même si les magasiniers sont recrutés sans formation spécifique (contrairement aux A et B), la préparation aux concours leur apporte une véritable culture métier, ce qui n'est pas le cas dans la filière ITRF

Mais il existe un souhait exprimé dans certains établissements de ne plus avoir qu'une seule filière à gérer, sans spécialisation professionnelle.

Il est important de valoriser ce corps et la dimension professionnelle des magasiniers de bibliothèques, dont le nom et le statut devraient sans doute évoluer.

6. Magasiniers et formation

L'enquête ADBU confirme la part relativement faible de la formation des catégories C par rapport aux A et B, cette part chute encore si l'on en retranche les formations « Préparations aux concours ». Or, nous constatons que la fonction de magasinier est en forte évolution, voire transformation. Quelle conclusion en tirer ? Quelles actions en déterminer ?

Remarque : les agents en bibliothèque bénéficient généralement d'un nombre de jours de formation supérieur à celui des autres filières. Cependant il y a une remontée constante de besoins en formation dans les bibliothèques. Ce sont des métiers en constante évolution, avec la nécessité de former continuellement le personnel pour développer des compétences nouvelles (Numérique, communication, médiation, etc.). La filière Bibliothèque dispose par ailleurs d'organismes de formation spécifiques qui peuvent répondre à la demande.

L'objectif est de promouvoir au sein des établissements, en s'appuyant sur les organismes spécialisés tels que les CRFCB (dont la mission est de former notamment les catégories B et C), des formations d'adaptations aux changements fonctionnels des magasiniers.

Texte rédigé par C.Roussy, C.Balliet, MMSaby...