

## Compte-rendu réunion ADBU-DGRH 24 octobre 2013

**Participants :** - **DGRH** : Mme Geneviève Guidon (adjoindte DGRH), Mme Dominique Belascain (chef du bureau des personnels des bibliothèques), Mme Nathalie Lawson (chef du bureau des études statutaires et réglementaires)  
- **ADBU** : M. Christophe Pérales (président), M. Julien Roche (secrétaire général), M. Stéphane Potelle (directeur exécutif)

La réunion faisait suite au courrier adressé par l'ADBU à Mme Catherine Gaudy, DGRH-MEN/MESR, en date du 16 septembre 2013, qui soulevait trois interrogations :

### **1. Compensation des départs en retraite dans les corps des conservateurs et conservateurs généraux**

Mme Guidon et Mme Belascain confirment et complètent les chiffres avancés par l'ADBU :

- pour les conservateurs généraux : en 2012, 25 départs en retraite, 13 nominations ; en 2013, 18 départs en retraite, 13 nominations.

Mme Guidon souligne que cette politique a été définie par M. Bernet en 2011 : en entrant en CAPN, la parité administrative porte un objectif de nombre de nominations équivalant à 50% des effectifs sortants. Il s'agit de réserver l'accès au corps des conservateurs généraux aux agents exerçant des responsabilités de direction ou dotés d'une expertise scientifique de très haut niveau. La richesse du parcours professionnel est également prise en compte.

Par ailleurs Mme Guidon fait part de difficultés croissantes, du fait du contexte budgétaire des établissements, dans la gestion de la mobilité des conservateurs généraux et du peu de débouchés susceptibles de leur être offerts tant par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche que par celui de la culture.

Enfin elle souligne que les 50% évoqués sont une cible a priori, mais que les CAPN sont pour elle des lieux effectifs du dialogue social, et peuvent conduire, comme telles, à dépasser, en séance, cette cible, compte tenu de l'excellence de certains dossiers, comme l'illustre la CAPN 2013.

L'ADBU alerte la DGRH sur le fait que cette politique surajoute ses effets à l'évolution démographique des corps A+ de la filière, qui connaissent un tassement du nombre de départs en retraite, après une dizaine d'années de départs massifs, d'où le sentiment croissant

actuellement, parmi les conservateurs et conservateurs en chef, d'un blocage des évolutions de carrière, sentiment particulièrement vif chez les jeunes générations, et peu conforme aux changements importants et profonds qu'a eu à conduire et conduit encore, depuis plus de 15 ans maintenant, l'encadrement supérieur des bibliothèques (révolutions du numérique et des réseaux, passage aux RCE, extensions des horaires d'ouverture au public, fusion d'établissements, web de données, etc.).

Mme Guidon redit, au-delà de la cible théorique fixée, son attachement au dialogue social pratiqué en CAPN, sans pour autant que cette position puisse préjuger d'une évolution systématiquement favorable à l'avenir.

- pour les conservateurs des bibliothèques, en ce qui concerne les ouvertures de postes aux concours, la DGRH souligne qu'en l'espèce, elle ne fait que retraduire administrativement les demandes exprimées par les établissements dans le cadre de la procédure annuelle ATRIA. Elle évoque également la nécessité pour les établissements de conserver quelques postes pour pouvoir les offrir aux conservateurs souhaitant réintégrer à l'issue des détachements et disponibilités. Parallèlement, compte tenu des contraintes budgétaires, les possibilités d'accueil se réduisent côté ministère de la culture et de la communication ainsi qu'à la Ville de Paris. Elle fait par ailleurs référence au récent rapport de l'IGB, et au nécessaire rééquilibrage, au sein de la filière, entre les effectifs de bibliothécaires et de conservateurs.

Concernant ce rééquilibrage, l'ADBU précise qu'elle n'y est pas opposée en soi, mais à condition que les arbitrages des établissements en ce sens soient dictés par une analyse des compétences nécessaires à l'exercice des missions de tel ou tel poste (logique GPECC), et non par de pures considérations budgétaires, comme le contexte actuel le laisse craindre, et comme on a pu le voir ces dernières années dans les collectivités territoriales, où les embauches de bibliothécaires sur des missions d'encadrement supérieur, ou d'AQC sur des missions de bibliothécaires, se sont multipliées. Notamment, il est des établissements aux missions spécifiques (CADIST notamment) dans lesquels il n'est pas envisageable que des postes de conservateurs soient transformés en postes de bibliothécaires.

Par ailleurs, l'ADBU demande si d'après les éléments dont dispose la DGRH, il est bien certain que les directeurs de SCD sont associés par leur DRH à la procédure ATRIA.

Pour Mme Belascain, qui suit cette question de près, c'est le cas.

## **2. Passage de deux mouvements annuels à un seul pour les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques**

Pour l'ADBU, cette réforme porte le risque, pour les établissements comme pour les agents, d'intérim des postes de direction trop longs, avec tous les effets négatifs associés : position de fragilité des directeurs par intérim, angoisse et spéculations des équipes, tendance des décideurs à privilégier dans leur choix le directeur par intérim ; dans l'hypothèse où les postes seraient pourvus au fil de l'eau, question de la publicité donnée aux vacances de postes qui, insuffisante, pourrait conduire à ne pas ouvrir assez largement le recrutement, au-delà des directeurs déjà en place. L'ADBU souhaite donc connaître les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette réforme, et les dispositifs prévus pour en pallier les risques identifiés.

Mme Guidon rappelle tout d'abord que la CAPN d'automne ne concerne que 30% des mobilités de l'année et que certains présidents préfèrent attendre le mouvement de mai pour publier les postes. Elle indique en outre qu'il n'est pas question de revenir sur la publication obligatoire des postes de direction, ni sur le fait que les vacances continueront à devoir être effectives pour que les postes puissent être pourvus, leur publicité étant assurée par les outils actuels : POPPEE-WEB dans le cadre du mouvement, la BIEP et la diffusion par la liste DIRBU pour les postes très prioritaires qui ne pourront pas attendre d'être pourvus dans le cadre du mouvement. Dès lors c'est sur la prévision de ces vacances que l'effort devra porter, côté établissements comme côté MESR, en progressant dans la mise en place d'une véritable GPECC qui sera d'autant plus nécessaire qu'il faudra gérer également la problématique du CET pour les postes à responsabilité : l'unique CAPN annuelle aura alors à statuer sur l'ensemble des vacances de l'année à venir, en précisant pour les postes de direction la date d'affectation, en fonction des dates de départ. Ce dispositif s'insère dans la volonté de la DGRH de faire converger les pratiques et les calendriers de gestion des différentes filières de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin de favoriser la mobilité entre filières. Dans cette perspective, une note de service unique retraçant l'ensemble des procédures de gestion pour les personnels BIATSS a été élaborée pour 2014. Le fait de disposer d'un mouvement unique contribuera fortement à cette harmonisation et pourra être expérimenté pendant l'année 2014 durant laquelle le calendrier des échéances électorales et la nécessité d'avancer les dates de CAPN ne permettront pas de réaliser un second mouvement en novembre. Les représentants des personnels seront informés des nominations qui auront pu être effectuées hors mouvement.

### **3. Fusion des corps de conservateur et conservateur général des bibliothèques, et effets sur le régime indemnitaire**

Mme Guidon précise que la fusion qui vient d'affecter les conservateurs et conservateurs généraux du patrimoine n'est pour l'heure pas à l'ordre du jour pour la filière bibliothèques. Par ailleurs, les effets de cette fusion sur le régime indemnitaire ne sont pas connus à ce jour, l'arrêté afférent n'étant pas paru.

C'est l'occasion pour l'ADBU de pointer une nouvelle fois le blocage réglementaire attaché à l'arrêté fixant les taux indemnitaires à servir aux conservateurs et conservateurs généraux : certains établissements se retranchent en effet derrière ce texte pour plafonner les indemnités versées aux agents de catégorie A+ de la filière bibliothèques. Pour l'ADBU, c'est particulièrement injuste :

- d'une part l'équité entre filières n'est plus assuré, et l'on peut même parler de décrochage en défaveur de la filière bibliothèques. Pour s'en tenir au domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, et à supposer qu'une telle comparaison soit fondée (dans la mesure où les grilles indiciaires ne coïncident pas : échelon terminal des conservateurs généraux supérieur à celui des autres filières, ce qui induirait un régime indemnitaire à l'avenant), un conservateur général en fin de carrière peut prétendre percevoir annuellement 14 227 € d'indemnités, contre 19 902 € pour un IGR et 25 800 € pour un AENES au régime PFR ;
- d'autre part, cette différence ne saurait s'expliquer par des responsabilités moindres en filière bibliothèques : bien au contraire, les SCD sont généralement les seuls services des universités à avoir, à côté des composantes, des responsabilités bâtimentaires, qui plus est la plupart du temps sur plusieurs sites, avec les contraintes associées (souvent, délégation des pouvoirs de police du président) et la plus grande amplitude d'ouverture au public, ce

sont les services les plus lourds à manager en terme d'effectifs, avec des budgets conséquents pour lesquels, là encore, le directeur est généralement ordonnateur délégué, et en outre, ces structures ont nécessité depuis quinze ans un important effort de conduite du changement, qui se poursuit aujourd'hui (impact des révolutions numériques et des réseaux), à côté de missions traditionnelles, pour bon nombre scientifiques, qui n'ont pas disparu, le tout ayant été assuré à effectifs quasi-constants, et sans pour autant de mouvements sociaux majeurs. Si l'on considère enfin qu'avec les fusions et rapprochements d'établissements en cours, la taille des structures à encadrer a crû à tous les niveaux, l'on mesure combien incompréhensibles et inacceptables peuvent apparaître les distorsions indemnitaires entre filières BIATSS de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- enfin, il n'est paradoxalement pas rare que les équipes dirigeantes des universités aient gardé de périodes plus anciennes le sentiment erroné que les cadres des bibliothèques universitaires sont particulièrement bien dotés sur le plan indemnitaire, redoublant ainsi le sentiment d'injustice des personnels de la filière.

C'est pourquoi comme lors de sa dernière entrevue avec la DGRH, l'ADBU propose que l'arrêté soit modifié dans le sens d'un déplafonnement des montants indemnitaires : c'est laisser aux établissements toute latitude, tout en évitant que les textes réglementaires ne servent à justifier le décrochage indemnitaire des agents de catégorie A+ de la filière bibliothèques.

Mme Guidon prend acte de cette situation. Elle évoque, par ailleurs, la filière AENES, dont les agents exerçant en milieu universitaire ont bénéficié, avec le début de passage précoce de la filière à la PFR, des revendications jugées légitimes de leurs collègues travaillant en administration centrale et dans les services déconcentrés du MEN.

Toutefois, en terme de régime indemnitaire, pour la DGAFP<sup>1</sup>, la priorité de l'heure porte sur les agents de catégorie B, qui estiment avoir été lésés lors du passage au NES<sup>2</sup> (taux de promotion jugés insuffisants et relèvement indiciaire emporté par la NES considéré comme trop tardif dans le déroulé de carrière) : les demandes prendront place dans une réflexion plus globale sur l'ensemble de la filière, ce qui est déjà un premier élément de réponse pour les agents de catégorie A.

Par ailleurs, d'après les derniers échanges de la DGRH-MEN/MESR avec la DGAFP, le calendrier de la mise en place de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : <http://www.acteurspublics.com/2013/10/17/tout-le-detail-de-la-nouvelle-prime-des-fonctionnaires>) s'avère plus rapide que prévu : début du déploiement du dispositif dès janvier 2014 (en commençant par la catégorie C), généralisation à toute la Fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

L'ADBU demande s'il est envisagé ou envisageable que la filière bibliothèques, du fait de ses effectifs restreints, puisse servir de test à la mise en place de ce nouveau dispositif indemnitaire.

Vu le principe de déploiement retenu (par catégorie), Mme Guidon juge cette hypothèse improbable mais considère de l'ordre du possible que l'ADBU soit associée aux groupes de

1 Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique.

2 Nouvel espace statutaire.

travail destinés à mettre au point le modèle (les modalités seraient les suivantes : échanges de travail par courriels, réunion de finalisation en présentiel).

#### **4. Révision du référentiel REFERENS**

Christophe Pérales informe Mme Guidon que la DGRH recevra prochainement un nouveau courrier, cosigné de l'ADBU et de l'ANSTIA, demandant leur participation au groupe de travail relatif à la refaçon du tableau des emplois-types de la BAP F, dans le cadre de la révision du référentiel REFERENS. L'ADBU, à travers Ghyslaine Duong-Vinh, avait joué un rôle actif et positif dans l'élaboration de la précédente version de REFERENS ; ce qui a pu filtrer des travaux en cours laisse percevoir une tendance inquiétante à considérer, parmi les métiers liés au numérique, les emplois-types de la BAP F comme des fonctions de maîtrise d'œuvre, là où ceux de la BAP E (Informatique, Statistique et Calcul Scientifique) apparaîtraient comme investis des responsabilités de maîtrise d'ouvrage. C'est une inversion des choses qui a déjà montré son inefficacité par le passé (échec d'une approche outils, portails, « tuyaux », là où le numérique impose de mettre au cœur de la réflexion la question des usages, des usagers, et de la médiation des contenus), et qui établit entre informatique et numérique une identité qui reste à démontrer, les cultures professionnelles associées restant fort différentes à ce jour.

Mme Guidon informe l'ADBU qu'elle pilote ce projet avec Mme Afriat et que l'apport à la réflexion de l'ANSTIA et de l'ADBU sera la bienvenue. Le calendrier retenu prévoit une publication de la nouvelle version de REFERENS à la rentrée 2014, pour une application effective par les DRH des établissements (mise à jour des fiches de postes, etc.) à la rentrée 2015.