



Rencontre entre les représentant(e)s du SNASUB-FSU et la directrice de la BU

A la suite de la prise de poste de la nouvelle directrice de la BU, le SNASUB-FSU a demandé à ce qu'elle reçoive ses représentants pour lui exprimer d'une part nos attentes quant à nos futures relations et d'autre part quelles étaient nos revendications ou positions sur différents sujets.

La **rencontre a duré 2h30 et a été très constructive**. Nous nous en félicitons. La directrice des BU a constaté que c'était la première fois qu'une organisation syndicale faisait une telle démarche en sa direction et elle a apprécié cette initiative.

Les affectations

Nous avons dit attendre de la **transparence sur les postes c'est-à-dire sur quels supports sont les titulaires ou les contractuel(le)s**. Nous ne voulons pas que des postes soient pris à la BU, soient transformés, soient gelés momentanément pour une bonne (future promo) ou mauvaise raison (baisser la masse salariale) sans que les personnels soient informés et leurs représentant(e)s consulté(e)s.

Nous avons insisté sur la nécessité de **défendre l'équilibre des filières à la BU** c'est-à-dire de ne pas proposer des postes vacants de la **filière bibliothèques à d'autres filières**. Nous constatons que la BU a accueilli depuis des années des collègues ITRF, en particulier en catégorie C, venus d'autres services de l'UCA et sur des postes de magasiniers. L'inverse n'existe pas, ce qui aboutit à ce que chaque année les possibilités de mutations des magasiniers d'autres établissements (Universités, BNF notamment) se réduisent. Ceci est renforcé par la volonté de la gouvernance de réserver le maximum de postes vacants en C pour titulariser des contractuel(le)s. Le SNASUB défend en priorité **le droit des titulaires en postes hors UCA à pouvoir muter à l'UCA ou ailleurs**. La plupart des titulaires en poste à la BU ont bénéficié de ce droit à mutation pour revenir un jour en Auvergne. Il faut continuer de défendre ce droit et donc **qu'au minimum une campagne d'emploi sur deux donne la priorité aux mutations externes**.

Nous avons aussi demandé que lorsqu'il y a un **poste vacant, y compris en A**, il y ait déjà un appel en interne pour savoir s'il y a des candidats. Ceci n'a pas été le cas systématiquement ces dernières années.

De la même façon, nous avons demandé à la directrice des BU s'il y avait des raisons à ce que la plupart des postes vacants en A ces dernières années aient été pourvus par des sorties de concours plutôt que d'être offerts au mouvement externe. Nous souhaitons des **modes de recrutement plus diversifiés en catégorie A** : postes vacants proposés à la mutation interne ; mutations externes ; appels à une sortie de concours.

Nous avons constaté que la mise en place d'un **mercato interne** à la BU avait été une bonne initiative mais qu'elle n'avait débouché sur aucune mutation. Le fait de pouvoir avoir davantage de mobilité interne participe selon nous à un meilleur dynamisme des équipes et à l'enrichissement des carrières de chacun. La directrice des BU est favorable au maintien d'un mercato permettant à chacun de déclarer son intérêt pour muter sur un autre poste à la BU. Elle a proposé la mise en place d'un **groupe de travail sur le sujet**, groupe auquel les représentant(e)s du personnel pourraient être associé(e)s.

Nous avons demandé de la **cohérence dans les affectations des agents à la suite d'une promotion de corps**. Nous constatons que jusqu'en 2020, la règle qui s'appliquait c'était qu'une promotion entraînait obligatoirement un changement de section (hormis pour les collègues des antennes en région). Cette règle n'est plus appliquée depuis et lorsque nous avons exigé en 2021 de la gouvernance une cohérence, on nous a répondu qu'ils ne pouvaient s'engager là-dessus. Nous avons donc répété à la directrice des BU que nous ne voulions pas de clientélisme et que la règle, quelle que soit celle choisie, devait s'appliquer à tous. Nous

avons ajouté que le fait de rester sur place n'était pas nécessairement une bonne chose, en particulier pour les collègues passant en position d'encadrement.

Sur cette question de l'équité, nous avons également demandé à la directrice des BU sa position sur le fait que des **collègues admis au concours puissent rester sur place** quand il n'y a pas de postes vacants à la BU. On peut se féliciter de cela pour les collègues concerné(e)s mais est-ce que cela sera systématique et cela ne remet-il pas en cause l'équilibre des postes dans les services (un C passant B c'est un poste en moins pour assurer les missions de C) ?

Les promotions

Nous avons rappelé que la BU de Clermont avait depuis plus de dix ans un taux de promotions bien supérieur à la moyenne nationale et que nous espérons que la BU puisse continuer à avoir régulièrement des promotions. La directrice des BU nous a rappelé le contexte budgétaire national qui remettra sans doute en cause le nombre de promotions au niveau national les prochaines années. Elle veillera à bien **défendre les dossiers classés** par l'UCA auprès de l'inspecteur général et de l'administration centrale.

Concernant les règles pour les promotions, nous avons rappelé que nous sommes contre le clientélisme ; nous sommes pour la défense de l'effet mémoire c'est-à-dire sur le fait qu'un agent classé 1, 2 voire 3 ne se fasse pas passer devant l'année suivante sauf cas particuliers (agents déposant un dossier pour la première fois ou agent venant de muter à l'UCA). **Pour départager les nombreux bons dossiers**, nous sommes pour utiliser les critères d'**ancienneté dans le corps** (pour les listes d'aptitude) ou **dans le grade** (pour les tableaux d'avancement).

Nous avons aussi demandé de la cohérence dans la façon dont les **rapports sont rédigés** par la hiérarchie. La directrice des BU s'est engagée sur ce dernier point.

Pour les collègues promus de C en B, nous avons émis le souhait qu'ils soient mieux accompagnés. Nous pensons à un cycle de **formations en interne**. La directrice des BU a émis l'idée de la mise en place de tuteurs.

La directrice des BU a rebondi sur cette question en rappelant son souci de **défendre la présence de magasiniers en BU**. Elle a rappelé qu'elle ne pourrait pas faire tourner les BU seulement avec des B et des A et que magasinier cela ne s'improvise pas. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec ce constat, nos interventions régulières en ce sens en attestent.

Enfin, sur cette question des promotions, nous avons rappelé qu'il y avait un passif à l'UCA concernant les collègues conservateurs en poste dans d'autres services de l'UCA (ils sont 4 aujourd'hui). Pour plusieurs d'entre eux, leur dossier de promotion a été bloqué ces dernières années. La directrice des BU a dit être consciente du problème, elle a d'ailleurs déjà reçu deux collègues concerné(e)s mais rappelle le peu de possibilités offertes pour les tableaux d'avancement et liste d'aptitude pour ce corps.

Ceci a été l'occasion pour nous de rappeler qu'il y avait eu un nombre anormal de **départs de conservateurs de la BU** depuis une quinzaine d'années, que nous sommes passés de 13 postes de conservateurs en 2014 à 5 aujourd'hui, le travail des conservateurs étant maintenant fait par les bibliothécaires.

Télétravail

Nous avons souligné la singularité de la BU dans ce domaine par rapport au reste de l'UCA puisque le télétravail régulier y est interdit (hormis pour la Bibliothèque numérique). Même si nous comprenons que les nécessités de services puissent justifier des restrictions cela induit une inégalité de traitement entre services.

Nous avons émis l'idée soit d'une remise en cause de cette interdiction de principe du **télétravail régulier**, soit d'une **augmentation du nombre de journées de télétravail irrégulier** pour le faire passer à 20 au lieu de 10 actuellement.

La directrice des BU a demandé un temps de réflexion sur ce dossier mais elle a pointé qu'il était gênant d'accorder du télétravail à une partie du personnel quand une autre partie n'avait pas de fonctions télétravaillables. Nous sommes nous aussi très sensibles à la question de l'équité mais pouvons répondre que le télétravail s'applique pourtant à la Bibliothèque Numérique.

Les conditions de travail

Nous avons fait le constat cette année que certains collègues auraient aimé pouvoir travailler une semaine supplémentaire, **en interne, la semaine du 21 au 25 juillet**, soit parce qu'il ne leur restait plus assez de congés soit parce qu'ils souhaitaient prolonger leurs congés jusqu'à fin août. Nous avons donc demandé que l'an prochain cette possibilité soit ouverte dans l'ensemble des sections où il y aurait des collègues intéressés, sous réserve que les bâtiments ne soient pas fermés ou que la réouverture d'août soit assurée par un personnel suffisant.

Nous avons dit à la directrice des BU notre **opposition au fait que la BU soit ouverte le dimanche**. Selon elle, l'état des budgets fait que cette question n'est pour l'instant pas sur la table.

Nous avons rappelé la façon chaotique dont le **déménagement de la BU droit** s'est opéré et que c'est [suite à l'intervention du SNASUB auprès du Président qu'une prime de 150€ a été accordée à chaque agent](#). Nous attendons du déménagement retour qu'il se fasse dans des conditions normales.

La directrice des BU nous a appris qu'elle avait fait une demande de primes pour les **collègues des herbiers qui ont eu cette année à traiter en urgence deux cas d'infections de leurs collections**. Nous espérons que cette demande aboutira et nous la soutiendrons si cela est nécessaire.

Nous avons déjà informé la directrice des BU en amont sur la situation difficile des collègues dans certaines des antennes de la BU en région. Nous avons déjà exprimé à plusieurs reprises notre inquiétude, en particulier concernant **Moulins, Le Puy et aujourd'hui Montluçon**. Nous avons écrit un mail le 11 juillet 2025 sur Montluçon et nous avons alerté Mathias Bernard par courrier du 11 avril 2024 sur la situation délicate des BU de Moulins et Le Puy avec des **collègues travailleurs isolé(e)s et surmené(e)s**. Nous n'avons jamais reçu de réponse de la gouvernance !

La directrice des BU est pleinement consciente des problèmes même si elle n'a pas pu encore rencontrer tous les collègues. Elle considère anormal que des agents puissent être comme ici en situation de travailleurs isolés, c'est-à-dire hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes. Elle nous a appris que pour Montluçon, l'UCA était en attente des **collectivités territoriales** pour qu'elles prennent leurs responsabilités par l'attribution d'un moyen humain supplémentaire. En cas de réponse négative, l'UCA étudiera la possibilité d'apporter un renfort.

Nous avons rappelé l'importance de faire avancer le projet de **rénovation de la BU Sciences**. L'isolation thermique et acoustique (pour accueil et mezzanine), l'équipement électrique des tables de lecture et la fin des bureaux des personnels sans fenêtre sont des priorités pour ce qui, jusqu'à l'ouverture du Kap, était la plus grande BU du réseau.

Concernant les difficultés qui peuvent exister au sein des équipes dans telle ou telle section, y compris le mal-être que nous avons pu constater, la directrice des BU a dit être attentive aux différentes situations et que sa responsabilité était aussi d'accompagner les cadres pour les aider dans leurs missions. Elle a instauré parallèlement le principe de rdv pour les agents souhaitant s'entretenir avec elle.

A la suite de notre rencontre, nous avons écrit à la directrice pour demander une modification du décompte des congés des collègues travaillant sur 4 jours et demi quand ils posent une semaine entière. Actuellement, on leur retire 36h50 contre 36h30 pour les autres collègues. Cette situation est anormale. La directrice doit prendre connaissance de ce dossier avant de nous répondre.

L'indemnitaire

Le SNASUB-FSU a expliqué à la directrice des BU en quoi la [réforme des primes RIFSEEP avait été mal vécue par une partie du personnel](#), entraînant 200 recours gracieux sur 1000 BIATSS et au moins 17 recours au Tribunal administratif.

Nous avons donc rappelé notre opposition à ce système qui met les agents en **concurrence** et ouvre la voie au clientélisme ou, au minimum, à l'**inégalité de traitement**. Nous en avons pris pour preuve le fait qu'une section avait eu en 2021 quatre magasiniers sur cinq avec des primes de B (**425€/mois minimum**) quand dans une autre, la totalité des huit magasiniers étaient à la prime plancher de leur corps (**325€/mois**).

Nous attendons de la directrice des BU qu'elle soit vigilante pour que ce que nous considérons comme une forme de clientélisme ne se perpétue pas.

Favoriser la formation continue des agents

Nous avons fait le constat qu'il y a eu une période pendant laquelle les **relations entre la BU et BibliAuvergne** se sont distendues, ce qui a nui au final aux agents de la BU mais aussi au dynamisme de BibliAuvergne. Nous attendons donc de la nouvelle directrice que des relations normalisées et fructueuses soient renouées avec ce service.

La directrice des BU a rappelé son attachement à la formation continue du personnel et va réfléchir aux possibilités pour la faciliter.

Nous regrettons que récemment il y ait eu des annulations d'autorisation d'absence pour formations, pour raisons de services. Ceci a donné lieu à l'**annulation de formations** alors qu'elles étaient inscrites dans les Comptes rendus des entretiens annuels de formation. Ces absences doivent être anticipées par les chefs de service.

Place de la BU à l'UCA

Enfin, nous avons émis le souhait que les liens soient renforcés entre la BU et les différentes structures participant à la politique documentaire de l'établissement (Bib MSH, CERDI, BibliAuvergne, Bib UFR Maths, Bib laboratoire magma et volcans, service des archives, POLEN, Bib de l'école d'architecture, etc.). La directrice des BU a émis l'idée d'une invitation de ces interlocuteurs dans le cadre des réunions générales des services, une fois par mois, en instaurant le principe d'un invité à chaque réunion.

Comme chacun peut en juger, nos échanges ont été riches. **Nous avons apprécié l'écoute de la nouvelle directrice, son souhait d'être transparente avec nous dès qu'il y aura des explications à nous apporter.** En retour, elle attend de nous que nous prenions attache en priorité auprès d'elle plutôt qu'avec la gouvernance pour lui faire remonter les problèmes. Nous nous y sommes engagés. C'est la raison pour laquelle nous rappelons à l'ensemble des collègues que **nous sommes là pour nous faire le relais de leurs questions, problèmes, malaises, revendications. Nous sommes là pour défendre l'intérêt collectif.**

Face à des politiques gouvernementales supprimant des dizaines de milliards de dépenses publiques, remettant en cause nos droits, **nous avons plus que jamais besoin d'être solidaires, unis pour nous défendre collectivement.** Les personnels ont besoin de **syndicats indépendants du gouvernement et de la hiérarchie.** Tels sont les engagements du SNASUB-FSU. [Rejoignez notre réseau de solidarité en adhérant au SNASUB-FSU.](#)