

Inspection générale des bibliothèques

Les personnels de documentation de la filière ITRF-BAP F-Famille A

Situation et perspectives dans les établissements d'enseignement supérieur

Rapport à madame la ministre
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche



LISTE DES DESTINATAIRES

MADAME LA MINISTRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

CABINET

- Monsieur Philippe Gillet, Directeur du Cabinet
- Madame Dominique Marchand, Directrice adjointe du Cabinet

IGAENR

- Monsieur Thierry Bossard, Chef du service

DIRECTIONS

- Monsieur Thierry Le Goff, Directeur général des ressources humaines
- Monsieur Patrick Hetzel, Directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
- Monsieur Ronan Stéphan, Directeur général pour la recherche et l'innovation
- Monsieur Michel Marian, Chef de la Mission de l'information scientifique et technique et du réseau documentaire

MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERAL DU CNRS

MONSIEUR LE MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

CABINET

- Monsieur Pierre Hanotaux, Directeur du Cabinet
- Monsieur Pierre Lungheretti, Conseiller

IGAAC

- Monsieur Patrick Olivier, Chef du service

DIRECTIONS

- Monsieur Nicolas Georges, directeur du Livre et de la Lecture

ENVOIS ULTERIEURS PROPOSES

- Conférence des présidents d'université
- Monsieur le Président de la Bibliothèque nationale de France
- Madame la directrice de l'ENSSIB
- Associations professionnelles (ABF, ADBU)
- Organisations syndicales représentées aux commissions administratives paritaires

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Inspection générale des bibliothèques

**Les personnels de documentation de la filière ITRF
BAP F-Famille A**

Situation et perspectives dans les établissements d'enseignement supérieur

JUIN 2009

Catherine GAILLARD
Inspectrice générale des bibliothèques

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Le contexte statutaire et administratif : organisation de la filière ITRF.....	2
1.1. Les branches d'activités professionnelles (BAP)	2
1.2. La Branche d'activités professionnelles F - Information -	4
<i>1.2.1. La Famille A : Information scientifique et technique, collections patrimoniales</i>	<i>4</i>
2. Bilan de l'enquête 2008-2009.....	7
2.1. Effectifs : données démographiques.....	8
2.1.1. <i>Sexe</i>	<i>14</i>
2.1.2. <i>Age</i>	<i>14</i>
2.1.3. <i>Diplômes</i>	<i>15</i>
2.2. Statuts et emplois-types	15
2.2.1. <i>Les emplois –types Documentation.....</i>	<i>15</i>
2.2.2. <i>Les emplois types Musées –Archives.....</i>	<i>17</i>
2.3. Typologie des affectations dans les établissements	18
3. Les concours de recrutement : bilan des dernières sessions	22
Conclusions : éléments de comparaison entre les deux filières.....	24
Annexes.....	29

Introduction

L'étude de la fonction documentaire dans la filière ITRF a été inscrite au programme de travail 2008-2009 de l'inspection générale des bibliothèques à la demande plus particulière de la Direction générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Basée sur les résultats d'une enquête menée d'octobre 2008 à mai 2009 dans l'ensemble des académies auprès de 103 établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'enseignement supérieur, le présent rapport dresse une description démographique et fonctionnelle des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) appartenant à la famille A (Information scientifique et technique, collections patrimoniales) de la Branche d'activités professionnelles F (Information) et la compare à la filière Bibliothèques de la fonction publique de l'Etat.

L'analyse des effectifs et des emplois est complétée par l'analyse des flux 2005-2008 des concours de recrutement des deux filières.

A partir de cet état des lieux, le rapport formule des éléments de réflexion et des recommandations concernant le positionnement et l'avenir de cette filière documentaire qui tiennent compte à la fois des recommandations de la commission Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur, des orientations du Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique et des conclusions du rapport de l'inspection générale des Bibliothèques sur la filière bibliothèques de la fonction publique de l'Etat.

Ses conclusions s'inscrivent dans les perspectives tracées par la loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités et plus largement dans le cadre des orientations générales du programme de réformes de la fonction publique de l'Etat.

L'inspection générale des bibliothèques tient à remercier pour leur précieuse collaboration Michèle LUNEAU, chef du Bureau des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation à la Direction générale des ressources humaines et Gisèle MACHEREY, son adjointe.

1. Le contexte statutaire et administratif : organisation de la filière ITRF

1.1. Les branches d'activités professionnelles (BAP)

Appartenant à une filière « Métier », les personnels ITRF sont répartis en grands domaines de compétence professionnelle dénommés branches d'activités professionnelles (BAP).

Les Branches d'activités professionnelles A, B, C, D, font appel aux disciplines scientifiques ou participent aux domaines de recherche suivants : sciences du vivant, sciences chimiques et sciences des matériaux, sciences de l'ingénieur-instrumentation scientifique, sciences humaines et sociales.

Les Branches d'activités professionnelles E, F, G, J «concourent aux grandes finalités d'appui et de prestation de services nécessaires au bon fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. »¹ et peuvent être considérées comme des BAP transversales.

Pour sa part, la Branche d'activités professionnelles F – Information – regroupe les domaines de compétences liés aux activités relatives à la documentation, la communication, l'édition et les technologies de l'information et de la documentation pour l'éducation (TICE).

Chaque BAP est organisée en *famille professionnelle*, la famille étant un « regroupement de différents emplois-types concourant à une même finalité générale, entre lesquels il existe une proximité de compétences professionnelles fondées sur un partage d'outils, de techniques et de connaissances »²

L'emploi-type se définit réglementairement comme « le regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, dont l'exercice requiert les mêmes compétences (connaissances et savoir faire). »³

Chaque emploi-type fait l'objet d'une fiche descriptive des activités (principales et associées), des compétences (principales et associées) ainsi que de l'environnement et du contexte de travail qui le caractérisent. Ces éléments sont complétés par des informations concernant le niveau de recrutement réglementaire et les formations et les expériences professionnelles souhaitables.

¹ REFERENS : Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

² REFERENS : Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

³ Arrêté du 01.02. 2002 fixant la liste des emplois-types dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les établissements publics scientifiques et technologiques –Art.3

La liste des branches d'activités professionnelles et des emplois-types dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les établissements publics scientifiques et technologiques est fixée par arrêté ministériel.

Prenant en compte l'évolution des métiers la révision de la nomenclature des familles professionnelles et des emplois- types de l'ensemble des BAP a été entreprise entre 2005 et 2008 sous la responsabilité de l'Observatoire des métiers et des compétences⁴ chargé statutairement de « veiller en permanence à la pertinence et à l'actualisation du référentiel d'emplois et de qualifications correspondants aux besoins des EPST et des EPSCP » et consulté sur toute « modification ou actualisation de la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types. ».

Au 1^{er} janvier 2009 les cartographies de l'ensemble des BAP ont été renouvelées. La codification des emplois-types est accessible en ligne sur le site REFERENS (Référentiel des emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) <http://referens.univ-poitiers.fr>

Les huit branches d'activités professionnelles concernent désormais à la fois les EPSCP et les EPST.

Les données recueillies à l'administration centrale du MESR par le bureau de gestion des personnels ITRF (DGRH C2-2) concernent la répartition au 08 juillet 2008 des agents de catégorie A et B dans les différentes BAP mais ne prennent pas en compte les catégories C à gestion déconcentrée. Elles permettent néanmoins de disposer d'une évaluation indicative du « poids » respectif des BAP.

Le tableau 1 retranscrit cette évaluation en pourcentages.

Tableau 1 : Répartition des agents ITRF (Cat A et B) dans les différentes BAP

Branche d'activités professionnelles	Agents Cat A et B	% Total Agents Cat A et B
A Sciences du Vivant	1503	8,36%
B Sciences chimiques et Sciences des matériaux	911	5,07%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1899	10,57%
D Sciences humaines et sociales	483	2,68%
E Informatique, Statistique et calcul scientifique	5357	29,83%
F Information : documentation, culture, communication, édition, TICE	2061	11,47%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1434	7,98%
J Gestion et Pilotage	4309	24 %
Total	17 957*	

*Sur 22 619 agents 4212 (20%) sont recensés « sans BAP »

On remarquera que les BAP E et F regroupent plus de 50 % des agents de catégorie A et B .La BAP F dans sa globalité totalise juste 11,47 % des effectifs concernés.

⁴ Arrêté du 22 12 1998 portant création de l'Observatoire, modifié par l'arrêté du 30. 10. 2003

Dans le domaine de la documentation la filière Bibliothèques a constitué et constitue encore pour les établissements universitaires la filière privilégiée de recrutement et peut expliquer la représentation limitée de la BAP F.

1.2. La Branche d'activités professionnelles F - Information -

Comme l'ensemble des Branches d'activités professionnelles, la BAP F a fait l'objet d'une actualisation en 2007.

Au terme de cette rénovation⁵, la dénomination *Documentation, édition, communication* a été remplacée par une appellation plus large et plus adaptée aux réalités professionnelles actuelles *Information : documentation, culture, communication, édition, technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE)*.

Regroupant sept familles en 2002 elle n'en compte plus que quatre : A : *Information scientifique et Technique, collections patrimoniales*, B : *Médiation scientifique, Culture, Communication*, C : *Edition multi supports, Impression, graphisme* et D : *Production TICE, audiovisuel, multimédia*.

Ces quatre familles recensent aujourd'hui 56 emplois- types alors qu'il n'en existait que 41 en 2002, preuve de l'émergence de nouvelles fonctions dans ces domaines de compétence.

1.2.1. La Famille A : Information scientifique et technique, collections patrimoniales

L'évolution de la cartographie de la Famille A s'est traduite par un changement d'intitulé symptomatique des évolutions professionnelles remplaçant la dénomination *Documentation et Bibliothéconomie* par *Information scientifique et technique, collections patrimoniales*. Cette nouvelle dénomination englobe les activités concernant la documentation et les bibliothèques, les archives et les musées d'information scientifique et technique.

Dans le domaine de la documentation outre le glissement sémantique des emplois-types d'*Ingénieur en bibliothéconomie en Responsable des ressources documentaires et de Technicien de bibliothèque en Technicien d'information documentaire et de collections muséales*, l'innovation la plus marquante est sans conteste la création d'un emploi-type d'ingénieur d'étude *Chargé de système d'information documentaire*.

Pour les membres du groupe de travail chargé de la rénovation de la BAP F cette création a pris en compte l'importance croissante de l'*administration des données spécifiques au référencement des fonds et des collections patrimoniales*, distincte de la technique informatique elle-même, le développement de l'expertise du métier de *signalement et de référencement des productions numériques* des établissements et la nécessité d'une

⁵ Arrêté du 26.11.2007 modifiant l'arrêté du 1^{er} février 2002 fixant la liste des branches d'activités professionnelles dans les EPSCP et les EPST.

normalisation de dépôt et d'archivage institutionnel pour l'organisation du référencement des ressources en ligne .

Cette création clarifie et valide le partage entre les spécialistes « hardware » *Architecte et administrateur* des systèmes d'information ou *Ingénieurs en développement et déploiement d'applications* de la BAP E et les *chargés de système d'information documentaire* spécialistes du « software » de la BAP F.

Sur les 15 emplois types de la famille A, seuls 12 entrent dans le champ de la présente étude⁶.

Ces 12 emplois – types (6 pour les organismes documentaires, 3 pour les musées et 3 pour les archives) se déclinent selon le schéma suivant :

Pour les **ingénieurs de recherche (Cat A)** :

- *Responsable des archives*
- *Responsable des collections muséales*
- *Responsable de ressources documentaires* : « dans un service de documentation et /ou une bibliothèque il définit, propose , met en œuvre et contrôle l'application d'une politique d'acquisition , de gestion et de diffusion de l'information scientifique ainsi que le système d'information qui en découle pour répondre aux besoins de recherche et d'enseignement dans un contexte régional national et international »⁷

Pour les **ingénieurs d'étude (Cat A)** :

- *Chargé d'archives*
- *Chargé de collections muséales*
- *Chargé de ressources documentaires* : « développe, participe à l'organisation et met en œuvre les opérations liées à l'acquisition, au traitement et à l'exploitation de l'information scientifique et technique »⁸
- *Chargé de système d'information documentaire* : « assure l'administration de systèmes et de gestion des connaissances. Il peut avoir contribué à leur conception et à leur réalisation au niveau de la maîtrise d'œuvre, à ce titre il peut assumer le rôle de chef de projet. »⁹

⁶ 3 emplois-types (Traducteur-terminologue, Traducteur et Terminologue) représentent des emplois dits « de positionnement » qui ne sont plus ouverts au recrutement.

⁷ Définition REFERENS

⁸ Idem

⁹ Idem

Pour les **assistants ingénieurs (Cat A)** :

- *Assistant archiviste*
- *Assistant de collections muséales*
- *Assistant de ressources documentaires* : « assure tout ou partie des activités de traitement, d'exploitation et d'archivage d'un fonds documentaire et utilise des outils de recherche adaptés Il participe à la mise en œuvre de la gestion de l'information et de la communication auprès des utilisateurs. »¹⁰

Pour les **techniciens de recherche (Cat B)** :

Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales : « contribue à la conservation et à l'utilisation des collections en effectuant les opérations liées à l'accueil des utilisateurs, au catalogage, à l'inventaire et à la conservation des documents, des objets ou des spécimens de collections .»¹¹

Pour les **adjoints de recherche (Cat C)** :

Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales : « contribue à l'accueil des utilisateurs, à la conservation et à l'utilisation des collections de documents, d'objets ou de spécimens. »¹²

Pour les catégories B et C, *un unique emploi- type généraliste* a été volontairement choisi par les experts, la spécialisation entre documentation, archives et musées n'intervenant qu'au niveau des corps et des emplois de catégorie A.

Seuls les experts de la BAP E ont partagé ce point de vue en positionnant en catégorie B un unique emploi-type de *Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données* et en catégorie C un unique emploi-type *d'Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique*.

Les établissements (EPSCP et EPST) disposent désormais grâce à cette rénovation récente des BAP et de leurs emplois-types d'un outil de gestion adapté à leurs nouveaux besoins en matière de recrutement et de gestion des emplois et des compétences.

Bibliofil, le référentiel de la filière Bibliothèques

Limité dans ces objectifs à une approche descriptive et fonctionnelle *Bibliofil*¹³ recense sept emplois-types. Trois d'entre eux *Responsable documentaire, Médiateur documentaire* et *Agent des bibliothèques* peuvent trouver une concordance avec les emplois-types de la famille A recensés dans REFERENS.

¹⁰ Idem

¹¹ Idem

¹² Définition REFERENS

¹³ Publié en 2005 et mis à jour en 2006

La mise en regard de la définition de chaque emploi-type de la Famille A et des définitions statutaires des missions des différents corps de bibliothèques semble pertinente pour établir entre les deux filières des correspondances fonctionnelles.

Si l'on se réfère aux catégories statutaires les ingénieurs de recherche *responsables de ressources documentaires* peuvent être comparés aux conservateurs, les ingénieurs d'étude *chargés de ressources documentaires* et les assistants ingénieurs *assistants de ressources documentaires* aux bibliothécaires, les techniciens de recherche et de formation *techniciens d'information documentaire* aux bibliothécaires adjoints spécialisés et aux assistants des bibliothèques et les adjoints techniques de recherche et de formation *aides d'information documentaire* aux magasiniers.

Si la plupart des emplois sont clairement identifiables et aisément adossables à un statut, le positionnement de certains d'entre eux, assistant ingénieurs dans la filière ITRF, assistant des bibliothèques dans la filière Bibliothèques n'est pas évident et reste problématique. Cette difficulté pourrait être réglée dans le cadre de la fusion des corps envisagée dans les réformes prochaines de la fonction publique de l'Etat.

2. Bilan de l'enquête 2008-2009

La présente étude se base sur la collecte de données recueillies et exploitées à partir d'une enquête lancée en octobre 2008 par la DGRH C2-2 (Bureau des personnels ITRF).¹⁴ Elle a porté sur l'ensemble des académies et 103 établissements (universités, grands établissements, instituts, écoles, etc.).

Des premiers résultats ont pu être obtenus dès la fin de l'année 2008. Une relance effectuée par le bureau de gestion au début de l'année 2009 a permis de disposer en mars 2009 de 90 % des réponses. La totalité des données a pu être exploitée à la mi-mai 2009.

Le dépouillement et l'exploitation de l'enquête ont été accompagnés d'échanges avec nombre de responsables de structures documentaires (directeurs de SCD, de bibliothèques de grands établissements, etc.) qui ont permis de préciser et d'illustrer les données brutes de l'enquête. Cette investigation qualitative a également permis lorsqu'il en était besoin de lever des ambiguïtés, de rectifier des imprécisions et des malentendus. Mais ces échanges n'ayant pu être systématiques, une fiabilité absolue des chiffres fournis dans le rapport ne peut être totalement garantie.

Le questionnaire a été délibérément centré sur les agents en fonction dans les EPSCP et établissements gérés par le bureau de gestion des personnels ITRF et n'a pas été transmis aux EPST.

Toutefois le rapporteur, disposant de données transmises par trois établissements considérés comme particulièrement représentatifs (CNRS, INSERM, INRA), a jugé intéressant d'élargir le champ de l'enquête et de procéder sur certains points à des comparaisons avec la

¹⁴ Annexe 1 : Circulaire DGRH C2-2 du 22 10 2008 -Grille de l'enquête

filière des ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) qui tant dans sa globalité que dans sa composante documentaire présente de fortes similitudes en particulier fonctionnelles avec les personnels ITRF.

La direction des ressources humaines du CNRS a, de surcroît, engagé en 2008 une réflexion sur « l'évolution des métiers, des activités et des modes d'organisation concernant les domaines de compétences professionnelles de l'Information scientifique et technique » dont les premières conclusions ont pu être partagées et discutées avec les membres du comité de pilotage et confrontées aux résultats de l'enquête. Le bilan définitif de ce projet attendu pour la fin 2009 viendra utilement nourrir le débat général sur les filières professionnelles de l'information et de la documentation dans les EPSCP et les EPST.

N'ont pas été intégrés à l'enquête les agents appartenant à d'autres BAP que le BAP F et pourtant en fonction dans les structures documentaires des établissements d'enseignement supérieur, en particulier dans les SCD. Il s'agit de personnels appartenant à la BAP J (Gestion et pilotage) et à la BAP G (Patrimoine, Logistique) sur des emplois- types d'*Opérateurs de maintenance*, *Opérateurs logistique*, *Adjoints en gestion administrative*. Ils sont le plus généralement assimilés au personnel de magasinage de la filière bibliothèques dont ils assument globalement les fonctions.

D'autres agents peuvent également être recrutés en BAP E (Informatique) essentiellement sur des emplois- types tels que *Gestionnaire de bases de données (ASI)*, *Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données (TCHRF)* et *Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique (ADTRF)*.

Un cas isolé mais exemplaire de situations administratives et professionnelles évolutives mérite d'être signalé: une IGE appartenant à la BAP E, affectée au SCD de l'université de Caen par la volonté de la présidence qui souhaitait renforcer une équipe administrative jugée numériquement insuffisante, a été nommée adjointe au directeur, chargée des affaires générales.

Ont été par ailleurs pris en compte les deux agents, appartenant à une autre famille de la BAP F mais dont les fonctions étaient complètement assimilables à des fonctions documentaires : un IGR *Responsable éditorial* (Famille C) en charge de la bibliothèque de l'UFR d'histoire intégrée au SCD de l'université de Bordeaux 3 et un IGE *Chargé de médiation scientifique* (Famille B) responsable de la base de données Bibliodent ,base de données bibliographiques francophone en odontostomatologie créée en 1987, affecté au SCD de l'université de Lille 2.

2.1. Effectifs : données démographiques

Les derniers résultats de l'enquête comptabilisaient au 15 mai 2009 **612** agents appartenant à la famille A de la BAP F.

Ce chiffre n'a de sens que confronté à des données plus globales concernant la filière ITRF et surtout comparé à celles de la filière Bibliothèques, données synthétisées dans les tableaux suivants :

Tableau 2 : Répartition par filières

Personnels ITRF Total	Dont ITRF BAP F Famille A	Personnels Bibliothèques Etat	Dont Personnels Bibliothèques MESR
33492¹⁵	612¹⁶	6176¹⁷	4368¹⁸

Les 612 agents de la Famille A représentent 1, 28 % des agents de la filière ITRF en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur, 10% de l'ensemble des personnels de la filière Bibliothèques, 14 % des personnels de la filière Bibliothèques en fonction dans les établissements sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Il est vrai, comme l'indique le rapport Schwartz , que les personnels ITRF représentent 55% des personnels non enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels des Bibliothèques 8%. Toutefois dans le cadre des métiers de la documentation et des bibliothèques ce rapport s'inverse soit 86 % pour la filière bibliothèques et 14 % pour la famille A de la BAP F.

Tableau 3 : Eléments de comparaison Filière ITRF / Filière Bibliothèques

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Personnels ITRF	9716 29 %	7779 24 %	15997 47 %	33492
Personnels ITRF BAP F Famille A	265 43,40%	162 26,47%	185 30,22%	612
Personnels Bibliothèques	2117 34,27%	1659 26,86%	2400 38,86%	6176
Personnels Bibliothèques MESR	1323 30,28%	1228 28,11%	1817 41,59%	4368

Quelles que soient les données de référence, personnels ITRF, personnels BAP F, personnels Bibliothèques, les pourcentages de répartition sont quasiment identiques pour la catégorie B, se situant entre 24 et 29 %.

Les différences sont en revanche plus sensibles pour la catégorie A davantage représentée en BAP F (43%) que dans la filière Bibliothèques MESR (30,3%).

¹⁵ Rapport Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur (Données 2008)

¹⁶ Enquête DGRH 2008

¹⁷ Rapport Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur (Données 2008)

¹⁸ Rapport Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur (Données 2008)

Il en est de même pour la catégorie C qui, à l'inverse, est plus largement représentée dans la filière bibliothèques MESR (41 %) qu'en BAP F (30%). Ces constantes se retrouveront bien évidemment dans l'analyse des emplois-types.

A titre de comparaison, en 2008, trois EPST (CNRS, INSERM et INRA) concentraient **892** agents appartenant à la famille A de la BAP F, chiffre à mettre en regard des 612 agents recensés par l'enquête.

Répartition des effectifs par académies et établissements

La lecture du tableau 4 permet de différencier trois groupes d'académies : huit d'entre elles concentrent des effectifs de la Famille A très largement supérieurs ou égaux à 30, ces effectifs s'échelonnent entre 25 et 13 dans dix académies tandis qu'un troisième groupe constitué de dix académies emploie moins de 10 agents appartenant à la famille A.

Tableau 4 : Répartition par académies

Académies	Personnels BAP F-Famille A	Dont SCD	% SCD
Paris	91	29	31,87%
Toulouse	67	15	22,39%
Lyon	42	16	38,10%
Bordeaux	41	14	34,15%
Lille	38	5	13,16%
Versailles	36	9	25,00%
Grenoble	33	2	6,06%
Rennes	31	12	38,71%
Aix - Marseille	25	5	20,00%
Strasbourg	24	19	79,17%
Orléans - Tours	23	7	30,43%
Nantes	22	4	18,18%
Nancy	21	10	47,62%
Dijon	20	10	50,00%
Clermont-Ferrand	16	3	18,75%
Poitiers	15	1	6,67%
Montpellier	14	2	14,29%
Besançon	13	2	15,38%
Créteil	7	4	57,14%
Amiens	7	4	57,14%
Reims	6	0	0,00%
Rouen	5	0	0,00%
Caen	5	2	40,00%
Limoges	4	2	50,00%
Nice	2	0	0,00%
Antilles Guyane	2	2	100,00%
Nouvelle Calédonie	1	0	0,00%
Polynésie Française	1	1	100,00%
Total	612	180	29,41%

Tableau 5 : Répartition par universités

Comme pour les académies les universités peuvent être classées en trois groupes : quinze d'entre elles concentrent des effectifs de la BAP F supérieurs à 10, huit concentrent des effectifs supérieurs ou égaux à 10, toutes les autres des effectifs inférieurs à 10.

Universités	BAP F Famille A	SCD	%
Toulouse 2	26	5	19,23%
Toulouse 3	25	1	4,00%
Strasbourg	24	19	79,17%
Dijon	20	10	50,00%
Grenoble 2	18	1	5,56%
Paris 10	18	4	22,22%
Nantes	17	2	11,76%
Tours	16	5	31,25%
Clermont-Ferrand 2	15	3	20,00%
Poitiers	15	1	6,67%
Rennes 1	14	3	21,43%
Lille 3	14	1	7,14%
Paris 6	14	6	42,86%
Paris 2	12	2	16,67%
Besançon	12	1	8,33%
Paris 1	11	2	18,18%
Paris 7	11	8	72,73%
Lille 1	11	0	0,00%
Grenoble 1	11	1	9,09%
Aix Marseille 1	11	1	9,09%
Nancy 1	11	2	18,18%
Toulouse 1	10	9	90,00%
Cergy Pontoise	10	2	20,00%
Pau	9	1	11,11%
Aix Marseille 2	9	0	0,00%
Paris 4	7	5	71,43%
Lyon 1	7	3	42,86%
Rennes 2	6	5	83,33%
Bordeaux 4	7	5	71,43%
Lille 2	7	2	28,57%
Lyon 2	7	5	71,43%
Bordeaux 1	6	0	0,00%
Paris 8	6	3	50,00%
Brest	5	3	60,00%
Caen	5	2	40,00%
St Etienne	5	3	60,00%
Versailles St Quentin	4	3	75,00%
Paris 3	4	4	100,00%
Grenoble 3	4	0	0,00%
Bordeaux 2	4	3	75,00%
Aix Marseille 3	4	2	50,00%
Orléans	4	2	50,00%
Compiègne	4	4	100,00%

Rouen	4	0	0,00%
Universités	BAP F Famille A	SCD	%
Limoges	4	2	50 %
Lyon 3	4	4	100%
Reims	4	0	0,00%
Artois	3	1	33,33%
Mulhouse	3	2	66,67%
Bretagne Sud	3	1	33,33%
Paris 11	3	0	0,00%
Le Mans	2	2	100,00%
Montpellier 1	2	0	0,00%
Antilles Guyane	2	2	100,00%
Evry	1	0	0,00%
Littoral	1	1	100,00%
Avignon	1	0	0,00%
Angers	1	0	0,00%
Metz	1	0	0,00%
Clermont-Ferrand 1	1	0	0,00%
Montpellier 2	1	0	0,00%
Montbéliard	1	1	100,00%
Marne La Vallée	1	1	100,00%
Le Havre	1	0	0,00%
Nice	1	0	0,00%
Toulon	1	0	0,00%
Nouvelle Calédonie	1	1	100,00%
TOTAL	507	162	31,95%

En tout état de cause, cette première approche purement quantitative autorise d'emblée une première conclusion : à ce jour les agents de la famille A exercent pour 30 % d'entre eux leurs fonctions dans les Services communs de la documentation.

Plusieurs académies et universités n'emploient aucun agent appartenant à la Famille A de la BAP F : la Corse, La Réunion, La Rochelle, Nancy 2, l'université de Savoie, de technologie de Troyes, Paris Dauphine, Paris 12 et Paris 13.

2.1.1. Sexe

Les femmes représentent **79,73** %, des effectifs, les hommes **19,28** %.

Tableau 6 : BAP F-Famille A

Répartition Hommes – Femmes

	Cat A	Cat B	Cat C
<i>Femmes</i>	34,80%	22,38%	22,55%
<i>Hommes</i>	8%	3,59%	7,67%

Même si les métiers documentaires de la filière ITRF restent, comme la filière Bibliothèques, largement féminisés, la répartition hommes- femmes apparait plus équilibrée que celle de la filière Bibliothèques dans laquelle les femmes représentent 74 % de la catégorie A, 78 % de la catégorie B et 61 % de la catégorie C, le taux global de féminisation étant de 68 %.¹⁹

Les données du tableau 7 se rapprochent plus de ceux de la filière ITRF en général dans laquelle les femmes représentent 42 % de la catégorie A mais sont beaucoup plus équilibrées pour les catégories B et C dans lesquelles pour la totalité de la filière les femmes sont respectivement représentées pour 48 % et 54 %.²⁰

Tableau 7 : BAP F Famille A

Répartition Hommes-Femmes par catégories statutaires

Corps	Femmes	Hommes
<i>Adjoint technique de recherche et de formation</i>	28,27 %	39,83 %
<i>Technicien de recherche et de formation</i>	28,07%	18,64%
<i>Assistant ingénieur</i>	11,27 %	9,32 %
<i>Ingénieur d'étude</i>	31,94 %	31,35 %
<i>Ingénieur de recherche</i>	1,22 %	0,84 %

2.1.2. Age

L'âge moyen des agents est de 46,5 ans .Il est, selon l'édition 2008 de *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS)*, de 45,4 ans pour l'ensemble de la filière. La répartition par tranches d'âge et par catégorie ne présente pas d'originalité par rapport aux grandes tendances observées récemment dans la fonction publique. On remarque néanmoins la part importante, plus de 40 %, des agents de la famille A qui ont plus de 51 ans. La catégorie A est particulièrement touchée et cet état de fait incite à la vigilance concernant le remplacement de cadres qualifiés proches de la retraite. La catégorie B est en revanche sensiblement plus jeune que la catégorie A, en particulier dans la tranche d'âge des moins de 30 ans.

¹⁹ Rapport Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

²⁰ Rapport Schwartz sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

Tableau 8 : BAP F Famille A

Répartition selon les âges et les catégories

Tranches d'âge	Nombre d'agents	Pourcentage	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Moins de 30 ans	18	3 %	17 %	50 %	33 %
De 30 à 40 ans	180	31,30 %	40 %	30 %	30 %
De 41 à 50 ans	145	25,20 %	42 %	22 %	36 %
De 51 à 59 ans	164	28,50 %	45 %	25 %	30 %
Plus de 60 ans	68	12 %	60 %	20 %	20 %
Total	575 ²¹	100 %			

2.1.3. Diplômes

L'absence d'informations complètes concernant les diplômes pour plus de 140 agents limite la pertinence des données statistiques et relativise leur interprétation.

On peut cependant constater que 17 % des agents sont titulaires soit d'une licence soit d'une maîtrise. Les disciplines dans lesquelles ont été soutenus ces diplômes n'ayant pas été systématiquement mentionnées restreignent l'analyse à l'énoncé de quelques généralités : les sciences humaines sont les disciplines majoritairement représentées parmi lesquelles on peut citer 11 maîtrises et 3 licences *Documentation*.

Les maîtrises (4 en Droit et 1 en Biochimie) et la licence en droit (1) constituent avec un diplôme d'architecte les seules exceptions à cette règle. *Pour les diplômes juridiques l'affectation dans des UFR de Droit ou dans un institut d'études politiques permet de vérifier l'adéquation entre un cursus universitaire et l'exercice d'une fonction documentaire.* Il n'en n'est pas de même pour l'agent titulaire d'une maîtrise de biochimie affecté dans un UFR de Sciences Humaines et l'agent titulaire d'un diplôme d'architecture affecté au Collège de France.

Concernant les diplômes professionnels 13 % des agents sont titulaires d'un Diplôme universitaire de technologie (DUT) Information-Documentation, les deux options dominantes étant l'option *Métiers du Livre et du Patrimoine* et *Gestion de l'information et du document dans les organisations*. Seuls 7 agents (soit 1, 5 % de l'effectif total) sont titulaires d'un Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) spécialité *Métiers du Livre et Information-Documentation*.

2.2. Statuts et emplois-types

2.2.1. Les emplois –types *Documentation*

98,7 % des emplois- types de la Famille A de la BAP F recouvrent des fonctions documentaires.

²¹ L'âge de 37 agents n'a pas été communiqué

Tableau 9 : Répartition des emplois-types : comparaisons EPSCP-EPST

Emplois types	Universités	CNRS ²²	INRA ²³
Responsable de ressources documentaires	0,81 %	13,12 %	7,37 %
Chargé de ressources documentaires	28,43 %	40,08 %	22,95%
Assistant de ressources documentaires	10,94 %	14,80 %	11,47 %
Sous Total Cat .A	40,18 %	68 %	41,79 %
Technicien d'information documentaire	25,98 %	24,3%	36,88 %
Sous Total Cat. B	25,98 %	24,3 %	36,88 %
Aide d'information documentaire	30,39 %	7,6 %	31,31 %
Sous Total Cat C	30,39 %	7,6 %	31,31 %

Concernant les établissements touchés par l'enquête, les mêmes constatations s'imposent pour la répartition des emplois types et pour la répartition des catégories statutaires : une représentation forte des catégories A et B par rapport à la catégorie C et un poids déterminant de la catégorie A.

La comparaison avec deux EPST à forte dominante documentaire permet d'observer sur la plupart des emplois-types une harmonieuse similitude avec l'INRA, à l'exception d'écart sensible concernant les IGR *responsables de ressources documentaires*. Il n'en n'est pas de même pour le CNRS où la représentation des catégories A en particulier les *responsables et chargés de ressources documentaires* est de loin la plus significative. L'importance de l'INIST et de ses 180 agents appartenant à la famille A peut constituer une des explications à cette tendance.

S'agissant des EPSCP on peut noter au sein de la catégorie A la très faible représentation des IGR *responsables de ressources documentaires* (0,81%) correspondant très précisément à 5 emplois. Comparativement les conservateurs et conservateurs généraux représentent plus de 24 % des effectifs de la filière Bibliothèques.

Sur ces cinq emplois²⁴, quatre profils recouvrent des réalités professionnelles clairement identifiées et assimilables à des fonctions de conservateur : responsabilité de la bibliothèque du Pôle universitaire de sciences et de gestion intégrée au SCD de l'université de Bordeaux 4 , de la bibliothèque de l'IUFM de Versailles rattaché à l'université de Cergy Pontoise , du centre de documentation scientifique et technique de l'INSA de Lyon et un profil Archives ouvertes et Système informatisé de gestion de bibliothèques (SIGB) au SCD de l'université de Lyon 2 .

L'emploi-type de *chargé de système d'information documentaire* n'a pas été intégré au tableau car le rapporteur ne disposait pas pour les EPST de données concernant cet emploi. Cette fonction importante et nouvelle vaut d'être analysée plus en détail.

²² Données 2007 (Bilan social 2007) : 716 agents BAP F

²³ Données 2008 fournies par l'établissement à la DGRH : 236 agents BAP F-122 Famille A (soit 51,7%)

²⁴ Le cinquième emploi est affecté au SCUIO de l'Université d'Avignon

Alors que l'on ne comptabilisait en 2007 que deux ingénieurs d'étude sur cet emploi type respectivement chargé de la documentation électronique et des outils de gestion de ressources électroniques au SCD de l'Université de Lyon 2 et chargé du département informatique au sein du service d'informatique documentaire au SCD de l'université de Lyon 3, six établissements (Rennes 2, Orléans, Paris IV IUFM, ENS Paris, CNAM et Ecole nationale de Chartes) demandaient en 2008 l'ouverture d'un concours pour le recrutement d'un *chargé de système d'information documentaire*.

A l'ENS Paris le concours interne a permis de recruter une contractuelle, déjà en fonction à la bibliothèque, chargée d'administrer la base de données et les modules fonctionnels du SIGB adopté par le réseau des 10 bibliothèques de l'école, titulaire à la fois d'un diplôme d'université spécialisé en informatique, d'un diplôme professionnel (INTD-CNAM) et d'une maîtrise de biologie cellulaire et physiologie.

En revanche la direction des nouvelles technologies et de l'informatique de l'Ecole nationale des Chartes n'a pu pourvoir le poste de responsable des applications documentaires développées par et pour l'école, les deux candidats sélectionnés ayant choisi des postes en région.

L'exemple de la demande de l'IUFM de Paris rattaché à l'université Paris IV ne manque pas d'intérêt : sur le poste d'ingénieur d'études obtenu par transformation d'un emploi de professeur certifié a été recrutée une bibliothécaire adjointe spécialisée déjà chargée de l'informatisation de la bibliothèque de l'IUFM.

On doit constater, et les ouvertures des concours 2009 viennent le confirmer, que ce nouveau profil d'emploi fait l'objet d'une demande soutenue et suscite une forte attente de la part des établissements. Dans une période de moindre création d'emplois de catégorie A et B de la filière bibliothèques qui pouvaient correspondre à des profils liés à la gestion informatique des bibliothèques la « ressource » d'ingénieur d'étude *chargés de système d'information documentaire* constitue une opportunité dont les responsables d'établissements sont en train de s'emparer.

2.2.2. Les emplois types Musées –Archives

Les 12 emplois-types concernant les fonctions liées aux archives et aux collections muséales représentent moins de 2 % de l'ensemble des agents de la Famille A, 1, 30 % pour les archives et 0,65 % pour les musées. Parmi eux figurent les personnels et les qualifications suivants :

Responsable des collections muséales (1) en charge du Musée d'Ethnographie rattaché à l'université de Bordeaux 2.

Chargé de collections muséales (2) à la présidence de l'université de Montpellier 1 et au PRES de Toulouse.

Assistant de collections muséales (1) aux Jardins Botaniques de Nancy gérés par l'université de Nancy 1 et la Ville de Nancy.

Chargés d'archives (8) responsables pour la majorité d'entre eux des services d'archives d'universités ou de grands établissements (Caen, Montpellier 1, Montpellier 3, Paris 7, Collège de France) et de rectorats (Nantes, Reims.). Un cas singulier mérite d'être signalé celui de l'université de Technologie de Compiègne où l'emploi, créé en 2004 et rattaché administrativement au SCD, regroupe la responsabilité des archives administratives et scientifiques de l'Université. Il est occupé par un conservateur issu de l'École nationale des Chartes.

2.3. Typologie des affectations dans les établissements

Les principaux affectataires sont pour 30% les services communs de la documentation et pour 22 % les unités de formation et de recherche.

A côté de ces deux bassins d'emplois les effectifs sont répartis entre les Instituts universitaires de technologie pour 7,60 %, les Services communs universitaires et interuniversitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle pour 4,73 %, les Instituts universitaires de Formation des Maîtres pour 4,24 % et les Institut d'études politiques pour 2,12 %.

Cette synthèse serait cependant incomplète si l'on omettait de citer, au-delà du périmètre des établissements d'enseignement supérieur, les rectorats, les centres d'information et d'orientation et les centres régionaux de documentation pédagogique) dans lesquels dix agents de la Famille A exercent leurs fonctions.

Les services communs de la documentation et les unités de formation et de recherche concentrent 52 % des emplois. Ce partage constitue le reflet de l'organisation documentaire des universités telle qu'elle a été appréhendée dans le décret du 4 juillet 1985 relatif à l'organisation des services communs de la documentation des établissements de l'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale.

La répartition des personnels de documentation de la filière ITRF dans les structures documentaires des composantes de chaque université correspond pour une très large part à l'application progressive de ce texte instituant autour des services communs de la documentation *bibliothèques intégrées* et *bibliothèques associées*.

Les bibliothèques intégrées

Les résultats de la politique menée depuis 1985 pour l'intégration des bibliothèques et structures documentaires des universités dans les SCD avec leurs collections, leurs moyens budgétaires et *leurs personnels* sont probants.

De nombreuses universités, Dijon, Strasbourg, Brest, ont réussi cette intégration. Les exemples sont multiples et variés. On peut citer ainsi la bibliothèque des études italiennes et roumaines (28 000 ouvrages-230 titres de périodiques) et de la bibliothèque Orient et Monde Arabe (13 500 ouvrages, 590 titres de périodiques) à l'université de Paris 3, la bibliothèque de l'institut d'études ibériques à l'université de Paris 4 (25 000 ouvrages, 160 titres de périodiques) mais également la bibliothèque de l'UFR d'histoire de l'université de Bordeaux 3 ou de la section droit de l'université de Bretagne occidentale.

Les responsables de ces bibliothèques sont pour la plupart d'entre eux ingénieurs d'étude, assistants ingénieurs ou techniciens de recherche et de formation.

Les personnels ITRF ont dans un premier temps conservé leurs responsabilités initiales au sein des SCD puis les ont pour certains d'entre eux diversifiées, en les élargissant à des fonctions transversales en particulier dans le domaine de la politique documentaire.

Au fur et à mesure de ce processus d'intégration des missions nouvelles leur ont été confiées prenant en compte les évolutions des métiers et une réalité professionnelle en devenir : gestion électronique des ressources documentaires (Lyon 2, Compiègne, Paris 8), gestion des productions internes et des documents pédagogiques de l'université (Compiègne). Les principales fonctions remplies sont celles d'administrateur de SIGB/SID, de responsable de projets de numérisation, de concepteur d'outils informatiques internes et de produits numériques à l'intention du public universitaire (Le Mans).

Ces nouveaux profils intègrent également des charges particulières en lien avec le travail coopératif en réseau : coordinateur SUDOC, chef de projet STAR (Cergy Pontoise), charges qui étaient jusqu'à une période récente réservées à des agents de la filière bibliothèque.

Cette évolution accompagne la volonté récente de certaines universités de venir renforcer en personnels ITRF, sur des profils précis, les équipes des professionnels de bibliothèques en fonction dans les services communs de la documentation.

Par ailleurs, la difficulté conjoncturelle à obtenir depuis maintenant quelques années des postes de bibliothèques a amené les responsables des établissements à privilégier les demandes de créations d'emplois ITRF plus facilement mobilisables et échangeables.

Les bibliothèques associées

Le rapport de l'inspection générale des bibliothèques sur La dispersion de la documentation universitaire²⁵ dressait en 2007 un état des lieux détaillé de ces bibliothèques et comptabilisait une moyenne de 13 bibliothèques de ce type par université.

D'après les résultats de l'enquête 2008-2009, plus de 10 % des agents appartenant à la Famille A de la BAP F sont en fonction dans ces bibliothèques associées.

Rappelons que si l'importance de ces bibliothèques est variable certaines d'entre elles totalisent des collections d'une moyenne de 15 000 ouvrages, de 100 à 600 titres de périodiques vivants auxquelles vient, de plus en plus, s'ajouter une offre documentaire électronique spécialisée substantielle. La plupart sont intégrées au réseau informatisé de chaque SCD, participent à ce titre aux catalogues collectifs gérés par les SCD et sont déployées dans le SUDOC. Elles donnent le cas échéant accès au portail documentaire de l'université.

²⁵ Dispersion de la documentation universitaire ? Un bilan du décret de 1985- Juin 2007

Les profils et les missions des personnels ITRF sont liés avant tout à l'importance des fonds qu'ils sont amenés à gérer mais également à la qualité des relations techniques et professionnelles que les bibliothèques où ils sont affectés entretiennent avec les SCD

Certains d'entre eux, ingénieurs d'étude et techniciens de recherche et de formation dans la plupart des cas, assurent avec leurs équipes l'entière responsabilité de ces structures.

C'est par exemple le cas de la bibliothèque d'histoire E. Lavisse à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne (34 000 ouvrages), de la bibliothèque du centre d'études supérieures de la Renaissance à l'université de Tours (50 000 ouvrages), de la bibliothèque du laboratoire Arago de l'observatoire océanologique de Banyuls rattaché à l'université de Paris 6 ou de l'observatoire Midi Pyrénées rattaché à l'université de Toulouse 3.

La coopération documentaire universitaire ne se limite pas aux modèles administratifs réglementaires de l'intégration ou de l'association, et, quels que soient les scénarios de fonctionnement les personnels ITRF sont présents, à des niveaux de responsabilité divers.

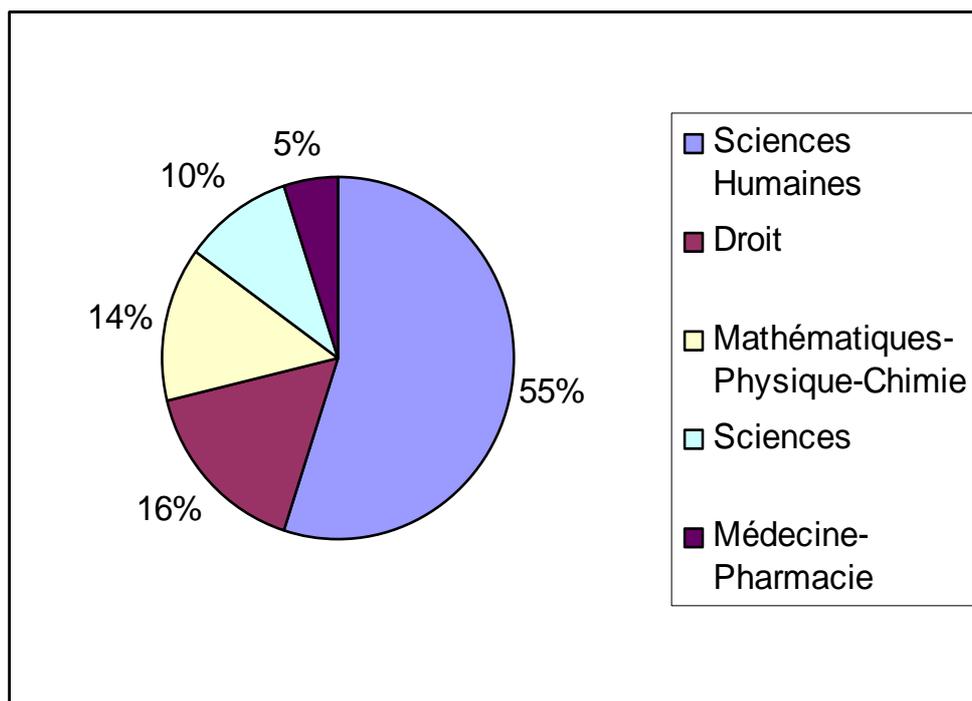
L'université de Lille 3 compte dix ingénieurs d'étude *chargés de ressources documentaires* responsables de bibliothèques d'UFR (Histoire, Etudes germaniques, Etudes romanes, Langues anciennes, Psychologie, etc.) qui ne sont statutairement ni intégrées, ni associées mais constituent un réseau documentaire actif et structuré de bibliothèques « fédérées » autour du SCD.

A l'Université de Grenoble 3 (Stendhal) un agent ITRF est affecté à la « mission documentaire » de l'université et sous la responsabilité scientifique d'un conservateur du SICD (Grenoble 2-3) a activement participé à la conversion rétrospective des fonds des bibliothèques d'UFR et assure le catalogage courant de ces bibliothèques et de la plupart des centres de documentation des laboratoires.

La répartition des effectifs ITRF dans les bibliothèques d'UFR, associées ou non, est révélatrice du choix de leur organisation documentaire et d'une autonomie de fonctionnement plus ou moins importante par rapport aux SCD .55 % des personnels se concentrent dans les UFR de Sciences Humaines, 16 % dans les UFR de Droit, 14 % dans les UFR de Mathématiques, Physique, Chimie, 10% dans les UFR de Sciences et 5 % dans les UFR de Médecine- Pharmacie.

En Sciences Humaines, les personnels en fonction dans les UFR de Lettres et Langues représentent la moitié des effectifs par rapport à seulement 10 % et 9 % dans les UFR d'Histoire et Géographie. On peut raisonnablement penser que les chiffres concernant les personnels dans les bibliothèques des UFR d'Histoire et Géographie auraient été surement supérieurs si l'enquête avait été menée il y a seulement cinq ou dix ans.

Tableau 10 : Répartition des effectifs de la BAP F-Famille A dans les UFR



Qu'il s'agisse d'intégration ou d'association le processus s'applique également aux composantes documentaires des IUT. Selon les établissements certaines sont d'ores et déjà intégrées aux SCD comme à l'université de Dijon ou associées comme à l'université de Bretagne Sud ou à l'université de Toulouse 3 où les relations de coopération entre le SCD et les bibliothèques des IUT de Toulouse et de Tarbes ont été officiellement formalisées par une convention bipartite. L'université de Grenoble 1 a pour sa part inscrit dans son prochain contrat quadriennal l'intégration de la bibliothèque de l'IUT au réseau des bibliothèques associées au SICD.

On observe un processus similaire d'intégration des composantes documentaires des IUFM, intégration plus ou moins graduée selon les établissements, totalement mise en œuvre dans certains cas comme à l'université de Bretagne Occidentale, techniquement engagée dans d'autres comme à l'université d'Orléans.

Si cette dynamique se poursuit ce pourrait être alors plus de 40 % des agents de la famille A qui seraient amenés à exercer leurs fonctions dans les SCD, proportion qui pourrait atteindre 63 % au terme d'une reconfiguration de la documentation universitaire autour des SCD.

3. Les concours de recrutement : bilan des dernières sessions

L'analyse des chiffres concernant les concours de recrutement les plus récents permet d'apporter un éclairage complémentaire à l'étude qu'il s'agisse de comparer non seulement les demandes concernant les emplois de la BAP F Famille A aux demandes plus globales de la filière ITRF mais également de les comparer aux statistiques concernant les concours de la filière Bibliothèques.

Tableau 11 : Nombre de postes ouverts aux concours ITRF : Bilan 2005-2008²⁶

	2005	2006	2007	2008
Emplois ITRF	2055	2236	1775	2796
Emplois BAP F	211	220	159	221
Emplois BAP Famille A	63	70	51	87

Tout en ne dépassant pas 3 % de l'ensemble des demandes de la filière les demandes concernant la famille A totalisent néanmoins selon les années entre 30 % et 40 % des demandes de la BAP F.

Ces demandes ne marquent pas de signe d'érosion, preuve de l'intérêt que portent les établissements aux domaines de compétence développés dans cette Famille. Il est à noter que 99 % des emplois demandés concernent la documentation et les structures documentaires. Les demandes liées aux archives et aux collections muséales sont limitées mais elles ne se portent que sur la catégorie A.

*Tableau 12 : Nombre de postes ouverts aux concours
Comparaisons ITRF BAP F Famille A/Bibliothèques*

	Filière ITRF BAP F Famille A				Filière Bibliothèques			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Catégorie A	31	25	39	28	72	79	51	53
Catégorie B	23	26	27	22	66	55	46	75
Catégorie C	16	0	21	8	45	45	0	45
Total	70	51	87	58	183	178	97	173

Alors que le nombre des emplois ouverts dans la filière Bibliothèques représente 7,4 % du stock total d'emplois (10,5 % du stock MESR) il représente 34 % pour la Famille A.

Même si les stocks d'emplois ne se situent pas dans le même ordre de grandeur, donnant une très large avance à la filière Bibliothèques, on assiste à un développement notable de la filière documentaire ITRF, révélateur de sa vitalité et de son aisance d'« utilisation » par les établissements.

²⁶ Données Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche

Pour la catégorie A les écarts portent sur 36 % dans la filière ITRF et 9,54 % dans la filière Bibliothèques (15,26 % pour le personnel MESR). Il est néanmoins important de préciser que pour la famille A les demandes d'ouverture de concours ne concernent que très exceptionnellement des emplois d'ingénieurs de recherche et se concentrent sur ceux d'ingénieurs d'étude. L'emploi-type de *chargé de système d'information documentaire* représente année après année une part non négligeable de ces demandes, de l'ordre de 20 %.

Conclusions : éléments de comparaison entre les deux filières

Au vu de l'enquête, la comparaison des principales missions énoncées pour chaque employé-type de la Famille A et les missions statutaires respectives des différents corps de la filière Bibliothèques permet d'établir des *similitudes* entre les deux filières. Ces convergences se retrouvent, comme de nombreux exemples le prouvent, dans la réalité quotidienne du fonctionnement et de la gestion des structures documentaires universitaires.

Il existe cependant des *différences notables* entre des personnels ITRF appartenant à une filière *strictement universitaire* et des personnels « bibliothèques » appartenant à une *filière interministérielle*. Elles concernent plus particulièrement les modalités de recrutement, la gestion des carrières et celle des emplois.

A propos des *modalités de recrutement* de la filière ITRF des réserves significatives ont été émises aussi bien par les rédacteurs de rapports officiels²⁷ et dans les remarques des organisations syndicales²⁸. Rappelons ainsi la différence entre des concours de bibliothèques comprenant, pour les catégories A et B, des épreuves écrites et orales très professionnelles basées sur des programmes conséquents et des concours ITRF comportant pour les mêmes catégories (IGR et IGE) une phase d'admissibilité nationale sur dossier et une phase d'admission locale d'entretien avec le jury.

S'agissant de la *gestion des carrières* les différences sont également importantes pour des profils de poste et des tâches souvent équivalents : mobilité obligatoire ou fortement encouragée à l'occasion d'une promotion par liste d'aptitude pour la catégorie A de la filière Bibliothèques, réductions d'ancienneté sans entretien d'évaluation dans la filière ITRF, régimes indemnitaires différents, pour ne citer que les plus représentatives d'entre elles.

Cependant, la coexistence dans les établissements entre la gestion locale de la filière ITRF et la gestion quasi exclusivement nationale de la filière Bibliothèques fait émerger des situations administratives et des parcours professionnels originaux.

L'exemple de l'IUFM rattaché à l'université de Paris IV a déjà été cité à propos de l'emploi – type de *chargé de système d'information documentaire*. On pourrait également citer celui de l'université de Cergy Pontoise où une bibliothécaire adjointe spécialisée reçue à un concours externe d'ingénieur d'étude de *chargé de ressources documentaires* a été affectée au SCD où

²⁷ « Des critiques se sont fait jour concernant les procédures de recrutement dans la filière des ITRF. Des interrogations sur la valeur, l'efficacité et l'équité des concours d'ITRF, considérés comme variables, ont été soulevées » Rapport Schwartz

²⁸ « Les modalités de recrutement doivent enfin être moralisées dans cette filière » Bulletin SGEN-CFDT-Bibliothèques -Septembre 2008

elle occupe entre autres les fonctions de coordinateur SUDOC chargé de l'intégration dans ce catalogue collectif des catalogues des bibliothèques de l'IUFM de l'académie de Versailles.

La filière Bibliothèques est attractive pour les personnels ITRF. Les personnels de la filière ITRF souhaitant faire évoluer leur carrière et s'affranchir d'une gestion de proximité procèdent à des demandes régulières d'accueil en détachement dans les corps de la filière bibliothèques. Entre 2000 et 2009 21 demandes de détachement ont été ainsi satisfaites (3 Ingénieurs de recherche, 9 Ingénieurs d'étude, 5 Assistants ingénieurs, 4 Techniciens de recherche et de formation). Sur ces 21 détachements trois l'ont été vers la Bibliothèque nationale de France, un vers la Bibliothèque Publique d'Information, tous les autres vers des bibliothèques de l'enseignement supérieur. A ce jour quatre d'entre eux ont été suivis d'une demande d'intégration dans la filière Bibliothèque et trois d'une demande de retour dans le corps d'origine.

On assiste donc de la part des agents à une *mobilité entre les deux filières symptomatique d'une réelle osmose professionnelle* qu'il s'agira d'encourager tout en respectant les spécificités de chacune d'entre elles.

Compte tenu du caractère très limité de la promotion interne de la filière Bibliothèques, le recours à des concours ITRF peut constituer pour les agents de la filière bibliothèques une opportunité d'accéder à un corps supérieur plus efficace que l'inscription sur des listes d'aptitude très étroites ou la candidature à des concours dont le large spectre national est particulièrement dissuasif.

On retrouve pour la *gestion des emplois* les fortes différences déjà mentionnées à propos de la gestion des carrières.

La Loi LRU instituant pour les universités, dans le cadre de leur autonomie, la gestion d'un budget global incluant la masse salariale sous plafond d'emplois ne pourra en première analyse que renforcer ce clivage entre les deux filières.

On peut raisonnablement anticiper sur une adaptation aisée de la gestion des emplois ITRF telle quelle est aujourd'hui pratiquée dans les universités aux nouvelles marges de manœuvre qui leur sont données pour la gestion de leurs personnels.

Il pourrait en être rapidement de même pour la filière Bibliothèques si la gestion de ses personnels était davantage déconcentrée. Cette déconcentration est impérative si l'on souhaite privilégier ce type de recrutements.

En attendant que dans le cadre des réformes attendues de la Fonction publique de l'Etat et au fur et à mesure de l'application progressive de la Loi LRU les différences évoquées ici s'estompent, *il semble impératif de profiter au niveau de la gestion fonctionnelle des structures documentaires de la diversité des expériences rassemblées autour de compétences communes.*

Une éventuelle intégration, totale ou partielle, d'une filière dans l'autre est à déconseiller. Elle priverait les établissements de la complémentarité d'emplois dont la diversité constitue une richesse.

L'intégration de la famille A de la BAP F, théoriquement envisageable eu égard à son importance numérique (612 agents) ne peut en aucun cas s'appliquer à l'ensemble de la filière ITRF. Cette proposition se heurterait de plus au décalage notable qui existe entre les espaces indiciaires de certaines catégories de personnels, en particulier entre les ingénieurs d'étude et les bibliothécaires. *En revanche, une harmonisation des grilles indiciaires et, dans un premier temps, des régimes indemnitaires des deux filières serait vivement souhaitable.*

On ne peut en revanche que recommander le renforcement de procédures déjà existantes ou la mise en œuvre de mesures nouvelles tendant à encourager le rapprochement entre les deux filières.

Une des premières mesures à mettre en œuvre pourrait être *l'organisation de stages de formation continue communs aux agents de la filière ITRF de la filière Bibliothèques* dans le cadre des programmes dispensés par l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) et les Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation.(CRFCB).

Il semble par ailleurs indispensable de favoriser *la mobilité des personnels* en facilitant de part et d'autre les procédures de détachement et d'intégration, élargissant ainsi les possibilités d'évolution de carrières offertes aux agents appartenant à l'une ou l'autre des deux filières.

Les établissements doivent pouvoir pratiquer sans difficulté *la mixité des recrutements*, en utilisant les atouts respectifs des deux filières mais *doivent continuer à privilégier le recrutement de personnels de la filière Bibliothèques* ayant suivi une formation post recrutement de haut niveau (conservateurs et bibliothécaires) et titulaires pour certains (bibliothécaires adjoints spécialisés) d'une formation universitaire professionnalisante.

Cette recommandation recouvre celle de la mission d'étude sur l'avenir des corps d'ingénieurs de l'Etat présentées au Premier Ministre en janvier 2009 :

« De manière générale, les regroupements de corps, parfois souhaitables pour des raisons de gestion, doivent avoir un sens technique et de ne pas entraîner un appauvrissement du panel de compétences techniques dont doit disposer l'Etat ». ²⁹

Le recrutement sur profils propre à la filière ITRF permettant de répondre rapidement aux besoins ponctuels des établissements (recrutement de spécialistes de langues particulières, de responsables de systèmes d'information documentaire) peut compléter opportunément le recrutement d'agents appartenant à la filière Bibliothèques qui doit demeurer le vecteur privilégié de recrutement dans cette spécialité dont l'assouplissement des modes de gestion constitue désormais une impérieuse nécessité.

²⁹ Rapport à M. le Premier Ministre : Mission d'étude sur l'avenir des corps d'ingénieurs de l'Etat (janvier 2009)

Si cette déconcentration n'était pas rapidement mise en œuvre, les établissements pourraient alors privilégier la filière ITRF en raison de sa souplesse.

Mais, par-dessus tout, les mesures prises en matière de Gestion des Ressources Humaines doivent viser à conforter la structuration d'une organisation documentaire universitaire qui reste à stabiliser. La coexistence et la coopération des personnels de documentation de la filière ITRF et des personnels de la filière Bibliothèques au sein des établissements constituent un élément de réussite de cette stratégie.

Catherine GAILLARD

Juin 2009

Annexes

-
- Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées
- Annexe 2 : Circulaire DGRH C2-2
- Annexe 3 : Formulaire d'enquête
- Annexe 4 : Comparaisons effectifs ITRF –Bibliothèques dans les SCD
Exemples.
- Annexe 5 : Tableau comparatif des espaces indiciaires des personnels BIATOSS

ANNEXE 1 : Liste des personnes rencontrées

- Thierry Le Goff, directeur général des ressources humaines
- Eric Bernet, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques ouvriers , sociaux et de santé , des bibliothèques et des musées
- Didier Sabine, sous directeur de la gestion des carrières
- Odette Pillet, sous direction des études statutaires et de la gestion prévisionnelle-Bureau des études statutaires et réglementaires
- Jean louis Pastor, adjoint au chef du bureau des statuts particuliers et des parcours professionnels –Direction générale de l’administration et de la fonction publique
- Florence Egloff, responsable de l’Observatoire des métiers et de l’emploi scientifique (OMES) –Centre national de la recherche scientifique et technique
- Jacques Creusot, chargé de mission à l’OMES, responsable de la formation permanente à l’INIST –CNRS
- Ghyslaine Duong-Vinh, directrice du Service commun de la Documentation de l’université de Rennes 1, présidente du comité de pilotage pour l’étude « Les activités en IST au CNRS »

ANNEXE 2 : Circulaire DGRH C2-2



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Paris, le **22 OCT. 2008**

Secrétariat général

**Direction générale
des ressources
humaines**

Service des personnels
ingénieurs,
administratifs,
techniques, ouvriers,
sociaux de santé, des
bibliothèques et des
musées

Sous-direction de la
gestion des carrières

Bureau des personnels
ingénieurs, techniques de
recherche et de formation

DGRH C2-2 n° **434**

Affaire suivie par :
Michèle LUNEAU

Téléphone
01 55 55 01 05 ou 01 44
Fax
01 55 55 01 46

Courriel : michele.luneau@education.gouv.fr

34 rue de Châteaudun
75436 Paris cedex 09

La Ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs
les Recteurs d'académie;
Chanceliers des universités

Mesdames et Messieurs
les Présidents et Directeurs
d'établissements d'enseignement supérieur

Objet : Enquête sur la BAP F, « information ».

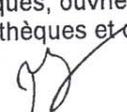
Suite à la lettre de mission adressée par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'inspection générale des bibliothèques (BO-MESR du 9 octobre 2008), et dans les perspectives tracées par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, une étude doit être faite sur la **BAP F** et plus précisément sur la **filière documentaire (famille A)**.

Vous trouverez en pièce jointe, un tableau à renseigner pour la semaine du 17 novembre et à retourner au bureau de gestion des personnels ITRF :

- soit par e-mail à : gisele.macherey@education.gouv.fr
- soit par fax au : 01.55.55.01.46.

Je vous remercie par avance.

Le Chef de service,
Adjoint au directeur général des ressources humaines,
chargé du service des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de
santé, des bibliothèques et des musées


Eric BERNET

ANNEXE 3 : Formulaire d'enquête

BAP F – INFORMATION

Famille A : information scientifique et technique, collections patrimoniales

GRADES	NOM – PRENOM	AGE	SEXE	EMPLOI-TYPE* de la famille A	DIPLOME**	COMPOSANTE***
IGR						
IGE						
ASI						
TCHRF						
ADTRF						
				* à l'exclusion de traducteur et terminologue	** diplôme le plus élevé en rapport avec la fonction (DUT, DEUST métiers du livre, par exemple, diplôme de l'INTD...).	*** y compris le SCDU.

ANNEXE 4 : Comparaison effectifs Filières ITRF- Bibliothèques

Universités dans lesquelles la totalité des agents appartenant à la BAP F- Famille A est en fonction au SCD-Exemples

Universités	Total Personnels BAP F Famille A	Total Personnels BAP F Famille A SCD	Total Postes Bibliothèques SCD
Paris 3	4	4 (2 cat. A-2 cat B)	43 (12 cat A-10 cat B 21 cat .C))
Compiègne	4	4 (1cat A-2 cat B-1 cat C)	14 (4 cat.A-4 cat.B-6 cat.C)
Lyon 3	4	4 (3 cat A-1 cat C)	48 (16 cat A-10 cat B-22 cat C)
Le Mans	2	2 (2 cat. A)	29 (7 cat.A-7 cat.B- 15 cat .C)

Universités dans lesquelles la quasi totalité des agents appartenant à la BAP F- Famille A est en fonction au SCD- Exemples

Université	Total Personnels BAP F	Total personnels BAP F SCD	Total Postes Bibliothèques SCD
Lyon 2	7	5 (4 cat A-1 cat C)	52 (20 cat A- 15 cat B- 17 cat C)
Paris 4	7	5 (1 cat A-1cat B-3 cat C)	43 (13cat A-14 cat B- 16 cat C)
Bordeaux 4	7	5 (1 cat A-3 cat B-1 cat C)	32 (6 cat A-11 cat B- 15 cat C)
Rennes 2	6	5 (4 cat A- 1cat C)	45 (16 cat A-8 cat B- 21 cat C)
Brest	5	3 (3 cat A)	44 (15 cat A- 8cat B, 21 cat C)

ANNEXE 5 : Tableau comparatif des espaces indiciaires des personnels BIATOSS

► Personnels BIATOSS par corps et grade, espace indiciaire (indices nouveaux majorés) et niveau de gestion

CATEGORIE	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF)		Administration scolaire et universitaire (ASU)		Bibliothèques universitaires (BU)	
	Corps	Grades	Corps	Grades	Corps	Grades
CATEGORIE A	Ingénieur de Recherche (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire (décret 83-1033 du 3/12/83)	Hors classe	Conservateur général (décret 92-26 du 9/01/92)	734-1164
		1ère classe		696-798		
		2ème classe		452-711		
CATEGORIE B	Ingénieur d'Etudes (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (décret 2006-1732 du 23/12/06)	APAENES	Bibliothécaire (décret 92-29 du 9/01/92)	349-638
		1ère classe		434-783		
		2ème classe		370-619		
CATEGORIE C	Assistant Ingénieur (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)		Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire (décret 94-1016 du 10/11/94 modifié)	AAENES	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé (décret 92-30 du 9/01/92)	375-334
				339-551		
				322-489		
CATEGORIE D	Technicien (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	classe exceptionnelle	Adjoint administratif des services déconcentrés (décret 2006-1760 du 23/12/06 modifié)	classe exceptionnelle	Assistant de Bibliothèque (décret 2001-326 du 13/04/01)	377-514
		classe supérieure		362-489		
		classe normale		297-463		
CATEGORIE E	Adjoint technique (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	ATRP1	Adjoint administratif des services déconcentrés (décret 2006-1760 du 23/12/06 modifié)	AAADP1	Magasinier des bibliothèques (décret 88-46 du 6/05/88 modifié)	324-416
		ATRP2		285-392		
		ATRI		283-368		
CATEGORIE F	Adjoint technique (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	ATRE	Adjoint administratif des services déconcentrés (décret 2006-1760 du 23/12/06 modifié)	AAAD2	Magasinier des bibliothèques (décret 88-46 du 6/05/88 modifié)	283-368
				283-355		

CAP Nationales

CAP académiques

CAP académiques ou nationales selon les opérations

