

Le fonctionnement du Centre de Bordeaux

Les questions à résoudre

*par Odile TOUZET
conservateur à la
Bibliothèque
interuniversitaire
de Bordeaux*

Le Centre de Bordeaux est un centre "normal": agréé par l'E.N.S.B., implanté à la B.I.U. et travaillant en étroite collaboration avec la B.M. de Bordeaux et l'ensemble des bibliothèques publiques de la Région. Il fonctionne avec 1/2 poste de conser-

vateur et 1/2 poste de secrétariat. Il accueille 40 à 50 personnes chaque année.

Il était nécessaire qu'une telle formation s'ouvre à la fois aux différents professionnels du livre et à des partenaires institutionnels (région, CFPC, etc.) pour des raisons tant pédagogiques qu'économiques.

Depuis 1984, des accords ont été passés avec la Formation Professionnelle de la Région et avec le C.F.P.C.

- Accord avec le C.F.P.C. - Depuis toujours le Centre accueillait des employés de bibliothèque à la préparation du C.A.F.B. Mais sur une base peu claire. La convention a permis de simplifier le statut des étudiants employés communaux. Après sélection, les candidats ayant obtenu de leur municipalité une autorisation d'absence suivent la totalité des cours et sont astreints à l'assiduité (signature de feuilles de présence). Sur une base de 400 h de cours par an, le C.F.P.C. nous verse une somme de 18 F/heure par étudiant. La convention est passée en 2 pactes: le premier jusqu'à l'admissibilité, le 2^e pour la préparation des options. (Ceci correspond à une somme variant entre 60 et 80000 F).

Cette convention est passée entre le C.F.P.C. et l'A.B.F.-Aquitaine (laquelle est très active sur les questions de formation). Ceci nous donne une souplesse de fonctionnement tout à fait appréciable et nous permet de recruter une personne à 2/3 temps, adjointe à la responsable du Centre. Je tiens à préciser que cette collaboration C.R.F.P.-A.B.F.-C.F.P.C. est très satisfaisante et que la promotion interne des employés de bibliothèque, problème qui nous tient à cœur, a pu être ainsi résolue harmonieusement.

Je profite au passage de l'évocation de la solution associative, comme possibilité de statut d'un C.F.R.P., pour en dire quelques mots.

Les avantages de souplesse et d'autonomie d'une association sont tout à fait intéressants. Mais d'une part les instances régionales sont plus méfiantes à l'égard d'une association qu'à l'égard d'une structure officielle (B.U., Université), d'autre part le coût est beaucoup plus élevé car une association doit, pour les heures de cours, payer les charges sociales du régime général, même pour des personnes de la Fonction Publique. Enfin, une association avec de multiples partenaires peut - l'expérience de Bordeaux me permet de le dire - être un terrain de lutte d'influence, au détriment des buts que s'était assignés ladite association.

- Accord avec la Région - Le profil de

la majorité des candidats recoupe tout à fait ce que la Région souhaite dans le cadre de la Formation continue (personnes au chômage, en reconversion, etc. Nous entrons dans la catégorie des "formations qualifiantes à temps partiel", et, dans ce cadre avons été reconnus par la Région.

La collaboration avec la Région est délicate car:

a) nous recevons un nombre d'étudiants fixé par la Région (25). Au delà de ce nombre, nous sommes en infraction (les étudiants C.F.P.C. sont d'une autre catégorie),

b) l'utilisation des fonds est soumise à des règles extrêmement strictes (par exemple: impossibilité de recruter quelqu'un sur contrat à durée déterminée de peur que cela se transforme en création de poste),

c) certaines orientations pédagogiques peuvent nous être imposées (par ex: pour 86-87, il faut au minimum 40 h d'informatique: ceci n'est pas gênant d'un point de vue de contenu de la formation, mais pose d'évidents problèmes de disponibilité dans le temps pour les élèves et économiques pour le Centre).

Cela dit, nous avons pu obtenir une subvention de 95000 F qui correspond à une formation de vingt-cinq personnes à raison de 400 h par an et par étudiant. C'est comparativement beaucoup plus faible que la subvention C.F.P.C. De plus, pour la Région, il nous faut expliquer quelles sont nos différentes sources de subventions; l'E.N.S.B. paie un certain nombre d'heures de cours mais qui ne transitent pas par notre caisse. Nous le disons, mais la Région ne le voit pas. Les subventions du C.F.P.C., pour des raisons que je viens de préciser, sont reçues par l'A.B.F. Je le signale à la Région pour qu'elle réalise que nous avons des sources de financement multiples, point auquel les élus sont très attachés; mais il n'y a pas une escarcelle unique dans laquelle nous pourrions puiser pour avoir une répartition harmonieuse, et une gestion simple ! (La demande de subvention à la Région a été faite la première année par une association, pour les deux années suivantes par la B.U.).

Voilà donc le fonctionnement. Pour une cinquantaine de personnes, cela reste insuffisant d'une part parce que nous ne pouvons matériellement, intellectuellement, physiquement préparer que deux options, d'autre part, même si nous obtenons régulièrement un financement de 150 à 180000 F par an, cela reste largement insuffisant. J'avais

fait, en début d'année 1984, des évaluations de nos besoins financiers: environ 400000 F. Le manque est "éponge", soit par la B.U. (tel l'entretien des locaux), soit par un semi-bénévolat des enseignants. Mais ils en ont assez de faire des heures de cours pour rien. Il faudrait donner aux enseignants professionnels des possibilités de préparer leurs cours; il faudrait qu'ils soient motivés et qu'à la sortie il y ait une rémunération correcte. Le bénévolat dans les bibliothèques suffit. Le tarif E.N.S.B. auquel les enseignants sont payés est environ de 90 F de l'heure; de plus deux heures de travaux pratiques équivalent à une heure de cours, ce qui est tout à fait injuste. Les tarifs universitaires moyens sont de 120 F de l'heure pour les T.D., ce qui est satisfaisant.

Je souhaiterais, pour terminer, soulever quelques questions:

1) Il faut réfléchir à ce que pourrait être une structure homogène pour la formation. Il n'est pas question qu'il y ait là un D.E.U.S.T., ici un D.U.T., ailleurs un C.A.F.B. tout pur. Où faut-il situer la barre ? Qu'est-ce qu'un cadre B ?

C'est quelqu'un qui a le baccalauréat; les 2 Directions (D.B.M.I.S.T. et D.L.L.) nous demandent de prévoir des formations à 2 ans. Si c'est cette solution qui est retenue, il faut une réforme du statut du personnel communal. On ne peut pas rémunérer une personne à bac si elle a bac + 2. Il faut donc une possibilité de formation plus souple et modelable qu'un D.E.U.S.T., ou un D.U.T. et qui puisse s'étaler sur plusieurs années pour que les gens qui travaillent et notamment les employés de bibliothèques puissent progressivement obtenir des unités capitalisables. Ce qui n'exclut pas le maintien du C.A.F.B.

Que l'on souhaite une formation plus étoffée est parfaitement justifié. Mais il faut s'adapter aux possibilités des candidats et proposer des formations qui s'étalent dans le temps, si besoin est, pour que les salariés obtiennent les autorisations nécessaires pour suivre les cours. Sinon la formation ne sera accessible qu'à des étudiants. Ce qui revient à condamner la promotion interne, chose à laquelle, je le répète, nous sommes très attachés.

2) Le C.A.F.B. est le diplôme "bonne à tout faire des bibliothèques" qui permet de postuler à des emplois de bibliothécaire adjoint, de bibliothécaire (quand ce ne sont pas de postes d'employés de bibliothèque...).

Il faudrait arriver à envisager une double formation: un C.A.F.B. permettant d'être cadre B et "autre

chose". Quand on dit: il faut une licence et le C.A.F.B. pour être bibliothécaire 1^{ère} catégorie, je mets au défi quiconque ayant pour formation professionnelle le seul C.A.F.B. de prendre la responsabilité totale d'une bibliothèque avec tous les problèmes d'administration, de gestion qui se posent, si ce n'est au prix d'une dépense d'énergie considérable que certains d'entre vous connaissent bien. Donc dans le cadre d'une formation continue ou d'une formation initiale, il faudrait mettre en même temps sur pieds des modules de gestion, mais aussi d'informatique, etc. Le cadre universitaire tel qu'il est présenté me paraît trop rigide; celui de la formation continue me semble correspondre mieux à nos besoins. A Bordeaux, nous sommes en pourparlers mais je ne peux pas vous rapporter ce qui se décide. Le centre de formation pourrait être rattaché au Centre de formation continue de l'Université de Bordeaux I.

Mme GASCUEL:

Il faut effectivement bien souligner dans ce que vient de dire Mme TOUZET, le problème des employés de bibliothèque qui doivent pouvoir étaler leur formation, si on la situe à Bac + 2. Nous la situons actuellement à l'A.B.F. à Bac + 2 car nous menons parallèlement une action pour que les bibliothécaires-adjoints aient un indice qui corresponde à ce niveau Bac + 2. Autrefois les bibliothécaires étaient alignés sur les instituteurs. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il apparaît de plus en plus que les bibliothécaires adjoints sont au niveau Bac + 2 quand ce n'est pas plus; il faut que leur indice le reconnaisse. Dire que la formation doit se situer au niveau du D.E.U.S.T. c'est aussi dire que l'indice doit se situer au niveau Bac + 2.

Il faut résoudre le problème de la formation des employés de bibliothèque qui ne pourront pas s'inscrire pour passer un D.U.T. ou un D.E.U.S.T. Il y a aussi énormément de nos collègues bibliothécaires-adjoints qui poursuivent une licence ou une maîtrise. Le besoin d'unités capitalisables ne se fait pas seulement sentir pour le niveau des bibliothèques de deuxième ou de première catégorie. Ceux-ci doivent pouvoir capitaliser des unités de valeur qu'elles soient en sciences de l'information et de la documentation, ou dans une double filière, dans des domaines littéraires, juridiques, économiques... etc.