

ATELIERS DE TRAVAIL

1 - La formation permanente et les concours internes

rapporteur: Martine BLANC-MONTMAYEUR

Conservateur de la Bibliothèque municipale de Valence

Que devient la formation du personnel en place ? Nous avons éliminé les problèmes de formation des employés. Nous nous sommes limités à l'accès des employés à la catégorie B (bibliothécaires adjoints).

Au niveau de la formation permanente et de la formation interne les disparités régionales sont les plus fortes: il n'y a pas d'examen national reconnu, c'est donc là que le poids des collectivités locales est le plus fort avec des disparités de recrutement: concours bidon, vrais concours ou peu de concours internes; cette disparité oblige les gens à réagir en fonction plus de ce qu'ils connaissent qu'en fonction de ce qui devrait être. Dans un premier temps nous avons pensé que si le C.A.F.B. était à BAC + 2, il serait difficile pour les employés en poste sans formation universitaire d'accéder réellement à ce BAC + 2. Cela aboutirait à une promotion interne dévalorisée par rapport à la voie externe. Nous nous sommes donc posé la question: ne faudrait-il pas créer un poste de commis de bibliothèque, qui serait la revalorisation des employés de bibliothèque actuels, et non un accès à une catégorie B moins ? A partir de là il y avait deux possibilités de filière par voie interne:

- soit une filière qui passerait par les unités capitalisables qui se mettraient en place dans les formations universitaires. Nous avons défini quelques exigences de ce que devraient avoir ces unités capitalisables: les employés ne devraient pas à priori avoir l'obligation d'obtenir la totalité des unités capitalisables, ce qui ferait une formation sur deux ans; ces unités capitalisables obligatoires par la voie interne devraient être prises en charge localement dans les cadres de formation permanente des universités de telle sorte que puissent y avoir accès des gens qui n'ont pas les examens nécessaires pour entrer en fac. et qu'il

puisse y avoir un contrat entre les centres de formation du personnel communal et les centres de formation permanente des universités. S'il y a un D.E.U.S.T., une partie en serait inscrite dans le centre de formation permanente des fac., ce qui permettrait l'accès à cette partie du D.E.U.S.T. à des personnes sans formation universitaire. Accès à long terme pour les employés au D.E.U.S.T. tel qu'il existe, ils se retrouveraient sur le marché du travail avec une possibilité de promotion externe et cet accès ne serait possible que si on arrivait à dégager pour ces promotions internes des possibilités de suivre des cours équivalents à ce qui existe actuellement pour les rédacteurs: nous en sommes arrivés à demander pour les municipalités et les collectivités territoriales à mettre sur pieds des grilles de formation, à l'aide du CFPC et quel qu'en soit le contenu (sur lequel nous ne nous sommes pas mis d'accord). Nous avons demandé qu'elles soient les mêmes que celles des rédacteurs, c'est à dire un jour de cours plus stage pendant un an au minimum, ce qui amènerait à la moitié de la totalité des unités capitalisables de cette formation en deux ans. Ensuite on débouche sur un recrutement externe, ou sur le concours interne tel qu'il existe (nous ne nous sommes pas penchés sur ses modalités); il y aura moyen de revaloriser ce concours interne de fait si ces concours internes ne sont plus ouverts seulement au niveau municipal, mais au niveau départemental. L'atelier n° 2 a demandé que ces concours internes soient départementaux: qu'il y ait la formation d'une liste d'aptitude au niveau départemental pour le recrutement interne. Le concours interne cesserait d'être bidon comme il l'est semble-t-il dans certaines villes.