



## Compte-rendu de la CAPN des conservateurs de bibliothèques

8 novembre 2018

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES – 29 novembre-6 décembre 2018 VOTEZ ET FAITES VOTER SNASUB-FSU !

Lors de cette CAPN vos représentants SNASUB-FSU étaient réunis pour la dernière fois dans le cadre de leur mandature. Les élections professionnelles 2018 seront décisives pour nous permettre de continuer à vous défendre.

#### Autour de vous, votez et faites voter SNASUB-FSU !

Soyez aussi très attentifs aux consignes de vote diffusées dans vos établissements et faites remonter aux services RH et juridiques toute difficulté rencontrée en amont ou pendant le scrutin.

Pour tout savoir sur les élections professionnelles et les positions du SNASUB-FSU :  
rendez-vous sur le [site du SNASUB-FSU](#)

Vous y trouverez un numéro de « [Convergences spécial élections professionnelles](#) », nos [professions de foi](#), la [liste de nos candidat.e.s](#) et des tutoriels sur les [procédures de vote électronique à l'ESR et à la Culture](#).

Nous espérons que, lors de ce scrutin, par vos votes, vous nous renouvellerez votre confiance.

### APPROBATION DU PV DE LA PRECEDENTE CAPN

Le procès-verbal de la CAPN du 25 mai 2018 est approuvé.

### MOTIONS DE LA PARITE SYNDICALE

Au cours de cette CAPN, nous avons présenté deux motions en commun avec la CFDT (jointes) :

- « [Les CAPN sont menacées : mobilisons-nous pour les défendre !](#) ».
- « [Pour la pleine reconnaissance des activités de formation des personnels de bibliothèques](#) ».

Nous avons également présenté trois motions au seul titre du SNASUB-FSU :

- « [Contre le démantèlement de la fonction publique](#) ».
- « [Primes des stagiaires de l'ENSSIB : acceptez la décision du TA, renoncez à faire appel !](#) ».
- « [Pour un déroulement de carrière équitable pour tous les agents](#) ».

L'administration n'y a pas apporté de réponse directe, jugeant soit que le sujet abordé ne relevait pas pleinement des compétences de la CAPN, soit que des éléments d'information concrets nous seraient apportés en séance (au moment de l'examen du tableau d'avancement notamment).

## MOUVEMENT

- **Mutations, réintégrations**

Il y avait 64 candidatures au mouvement (60 demandes de mutations et 4 demandes de réintégration).

51 postes étaient publiés dont 22 vacants et 29 susceptibles d'être vacants :

- 24 au MESR dont 2 postes de direction.
- 27 à la Culture dont 8 postes de direction.

La répartition géographique des postes était marquée cette année (et contrairement aux dernières années) par un certain équilibre entre la région parisienne d'une part et la province d'autre part : 24 postes en Ile-de-France, 27 postes en région.

21 agents ont obtenu leur mutation dont 2 sur des postes de direction :

- 14 au MESR dont 1 poste de direction.
- 5 à la Culture dont 1 poste de direction.

La CAPN a aussi été informée de la mutation d'un agent au sein des services du Premier ministre via la BIEP.

- **Demandes de détachements**

5 demandes de détachement avaient été formulées et 4 ont été acceptées (3 conservateurs territoriaux et 1 conservateur du patrimoine).

- **Demandes d'intégration directe dans le corps des conservateurs**

4 demandes d'intégration directe avaient été formulées et 3 ont été acceptées (2 conservateurs territoriaux, 1 conservateur Ville de Paris).

- **Demandes d'intégration dans le corps des conservateurs après détachement**

2 demandes d'intégration après détachement ont été proposées et acceptées (1 conservateur territorial, 1 conservateur du patrimoine).

### **Plafonds d'emplois du ministère de la Culture : toujours autant d'opacité...**

Au ministère de la Culture, à l'issue de l'examen du mouvement et des demandes de détachement ou d'intégration, 16 postes restent vacants dont 7 postes de direction.

Bien que, lors de cette CAP, davantage de postes culture aient été pourvus, l'application des plafonds d'emploi du MCC constitue toujours un frein inacceptable à la mobilité interministérielle des agents.

Ces plafonds ne s'appliquent pas à la BNF qui gère sa propre masse salariale directement mais ils ont de fortes incidences sur les postes des autres établissements du MCC (BPI, DRAC, BMC...).

Rappelons que les représentants des personnels n'ont aucune information en amont de la CAPN sur le volume de ces plafonds d'emplois ni sur les priorités d'affectation du ministère.

Le rôle de la CAPN est donc, de fait, complètement nié pour ce qui concerne l'examen des mouvements sur les postes culture !

## **AFFECTATIONS DES CONSERVATEURS TITULARISÉS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018**

29 conservateurs stagiaires ENSSIB ont été titularisés au 1<sup>er</sup> juillet 2018. Nous avons été informés de leurs affectations. Une titularisation a été reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (congé maternité) et l'affectation de l'agent concerné a été validée.

## TABLEAU D'AVANCEMENT DANS LE GRADE DE CONSERVATEUR EN CHEF

### Conditions d'éligibilité au tableau d'avancement dans le grade de conservateur en chef

**Rappel** : pour être promouvable, il faut avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon dans le grade, effectué 3 ans de service effectif dans le corps et avoir satisfait à l'obligation de mobilité, excepté si vous en êtes dispensé.

**Ne sont pas soumis à l'obligation de mobilité :**

- les conservateurs des bibliothèques qui étaient, au 28 août 2010, lors de la fusion des deux grades, en 1<sup>e</sup> classe ou au 3<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe et ont été reclassés au premier ou au second échelon provisoire ou au 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> ou 7<sup>e</sup> échelon
- Les collègues accueillis en détachement ou nommés sur liste d'aptitude.

**En dehors de ces collègues, pour satisfaire à l'obligation de mobilité**, il faut avoir exercé ses fonctions dans au moins 2 postes différents pendant au moins deux ans sur chaque poste.

La mobilité ne doit donc pas s'entendre strictement en termes géographiques, c'est de **mobilité fonctionnelle** qu'il est question !

À noter : un intérim peut être considéré comme un poste autre, à condition qu'il ait été assuré pendant deux ans. Les missions complémentaires ne sont pas considérées comme un autre poste.

### Calcul des taux de promotion

Le ratio entre le nombre de dossiers promouvables et le nombre de promotions (dit « pro-pro ») est relevé progressivement comme suit pour la période 2018-2020 :

- 2018 : 13%
- 2019 : 14%
- 2020 : 15%

Pour ce tableau d'avancement, il y avait 402 promouvables.

En application du « pro-pro » de 13%, il y avait donc 52 possibilités de promotion, réparties comme suit au prorata des effectifs :

- 16 possibilités pour le MCC (dont 8 pour la BNF et 8 pour le reste du ministère)
- 36 possibilités pour le MESRI, les autres ministères et les agents en détachement

### **Critères de l'administration**

Outre les critères individuels habituels liés aux fonctions occupées, l'administration a été attentive aux agents « bloqués » depuis plus de 3 ans au 7<sup>e</sup> échelon, comme le protocole PPCR imposera de le faire systématiquement dès l'année prochaine. Elle a aussi porté une attention particulière aux gros établissements, notamment les universités fusionnées, en raison du grand nombre d'agents promouvables dans ces structures et de l'accroissement structurel des responsabilités des agents au sein de ces établissements.

Pour le SNASUB-FSU, ce sont d'abord et avant tout les situations individuelles qui comptent. Un agent peut être seul promouvable au sein d'un « petit » établissement, son dossier ne doit pas être écarté pour autant ! Les fusions d'établissements concentrent de fait les responsabilités mais ces dernières ne sont pas toujours confiées aux collègues les plus anciens qui auraient parfois souhaité les assumer.

Le SNASUB-FSU a également été particulièrement attentif à la situation des agents bloqués au 7<sup>e</sup> échelon, parfois depuis de nombreuses années.

Nous avons eu finalement beaucoup de propositions en commun avec l'administration : 23 sur 36 à l'ESR et 10 sur 16 à la Culture, ce qui prouve que l'esprit du protocole PPCR finit par s'imposer... même à la Culture. Mais il y a encore beaucoup de chemin à parcourir.

En effet, la BnF compte de très nombreux collègues qui ne sont jamais proposés au tableau d'avancement. Nous avons donc décidé de présenter collectivement une vingtaine de collègues de la BnF, certains très proches de la retraite, d'autres moins, certains arrivés dans le corps par concours externe, d'autres par concours chartiste, concours interne ou liste d'aptitude. Des collègues du DCB1, du DCB2,... tous devenus conservateurs dans la dernière décennie du 20<sup>e</sup> siècle, ayant tous atteint le 7<sup>e</sup> échelon depuis au moins 3 ans et toujours « oubliés » dans les propositions de la BnF. Nous avons demandé à l'administration de les promouvoir lors des prochains tableaux d'avancement, même si la BnF continuait à les ignorer.

### **Tableau d'avancement novembre 2019 : application du PPCR**

Nous avons demandé des précisions à l'administration sur la prise en compte de l'arrêté du 2 mai 2017 pour l'examen des dossiers du prochain tableau d'avancement à la CAPN de novembre 2019.

Issu du protocole PPCR qui prévoit que tous les agents doivent pouvoir dérouler leur carrière sur au moins deux grades, cet arrêté prévoit, au moment de l'entretien professionnel, un examen spécifique de la situation des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade depuis au moins trois ans et entrés dans le corps par concours externe ou chartiste.

Dès cette année, dans le cadre de la campagne d'entretiens professionnels 2017-2018, la circulaire de gestion incitait les N+1 à compléter avec une grande rigueur le nouveau paragraphe 6.2 du modèle de compte-rendu d'entretien professionnel pour les agents éligibles au dispositif.

Ce paragraphe impose aux N+1 de donner un avis motivé sur l'inscription de l'agent au tableau d'avancement. Cet avis devra être communiqué à la parité syndicale avant la tenue des CAPN. Cette disposition nous semble positive, toutefois nous serons vigilants sur l'utilisation qui en sera faite lors de l'examen des dossiers.

Par ailleurs, pour le SNASUB-FSU, la limitation des critères d'éligibilité aux seuls collègues entrés dans le corps par la voie externe est inacceptable. Pour nous, quel que soit le mode d'accès au corps, concours externe, chartiste, interne ou liste d'aptitude quand un agent a atteint depuis au moins 3 ans le 7<sup>e</sup> échelon, son expérience professionnelle justifie pleinement qu'il puisse continuer à dérouler sa carrière dans le grade supérieur !

### **RECOURS SUR COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Nous avons examiné deux dossiers de recours sur compte-rendu d'entretien professionnel lors de cette CAPN. Dans les deux cas, la CAP a demandé aux établissements de réviser les comptes rendus concernés. Rappelons toutefois qu'elle n'a pas le pouvoir de les y contraindre et que certains peuvent faire preuve d'une évidente mauvaise volonté à s'y soumettre !

## QUESTIONS DIVERSES

- **Point sur le nouveau dispositif indemnitaire (RIFSEEP)**

Au SNASUB-FSU, nous sommes opposés à la mise en œuvre de ce nouveau dispositif indemnitaire dans la filière bibliothèque, basé comme l'était la PFR sur une répartition de l'indemnitaire « au mérite ».

Toutefois, les décrets d'application ayant été pris, il s'agit maintenant de savoir comment ils vont être concrètement appliqués. L'administration nous avait indiqué lors de la CAPN de novembre 2017 qu'une circulaire d'application serait adressée aux établissements et que la réforme serait prononcée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Finalement, la rétroactivité ne sera appliquée qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tôt pour tenir compte de la date d'application des décrets, publiés plus tardivement que prévu.

L'administration nous a également confirmé que la circulaire d'application de la RIFSEEP avait bien été adressée par mail aux établissements de l'ESR. Pourtant, beaucoup d'établissements ne l'ont pas reçue. L'administration s'est donc engagée à en faire une nouvelle diffusion, en incluant les directeurs de services documentaires dans l'envoi. L'administration précise que cette circulaire ne concerne que l'ESR. Une note de gestion similaire datée du 21 juin 2018 a été adressée aux personnels du ministère de la culture (NDLR).

Nous demandons à ce que les représentants des organisations syndicales qui ont été associés à la rédaction du projet de circulaire ESR soient destinataires du texte final, l'administration y consent.

- **Fusion des inspections générales du MESR et du MEN**

Il est prévu que les inspections du MESR et du MEN soient fusionnées. L'IGB devrait donc disparaître en tant que telle. Toutefois, l'administration nous informe que les spécificités relatives à l'inspection des bibliothèques seront respectées (la création d'un « collège » dédié est envisagée). Le caractère interministériel du périmètre d'intervention actuel de l'IGB sera également préservé.

- **Rapport de l'Inspection générale des bibliothèques/situation à l'INHA**

Lors de la CAP de novembre 2017, devant la dégradation du climat social à l'INHA, nous avons demandé une inspection. Celle-ci a bien eu lieu. Un rapport a été remis aux tutelles... Puis plus rien ! Interrogée, l'IGB reconnaît que le rapport a connu une « diffusion très restreinte »...

### Vos représentants SNASUB-FSU à la CAPN des Conservateurs

<b>Béatrice Bonneau</b> Bibliothèque publique d'information <a href="mailto:bonneau.beatrice@free.fr">bonneau.beatrice@free.fr</a> 06 19 94 87 13	<b>Delphine Coudrin</b> Université de Bordeaux <a href="mailto:delphine.coudrin@u-bordeaux.fr">delphine.coudrin@u-bordeaux.fr</a> 05 56 84 86 41
<b>Nelly Clément Guyader</b> SCDU Rouen <a href="mailto:nelly.clement-guyader@univ-rouen.fr">nelly.clement-guyader@univ-rouen.fr</a> 02 35 14 81 21	<b>Léonard Bourlet</b> BULAC <a href="mailto:leonard.bourlet@gmail.com">leonard.bourlet@gmail.com</a> 06 79 40 07 32