



Compte-rendu de la CAPN des conservateurs de bibliothèques 16 mai 2019

Installation de la nouvelle CAPN

Adoption du règlement intérieur

Désignation des représentants des personnels à la commission de réforme.

Approbation du procès-verbal de la CAPN de novembre 2018

La FSU demande que soit annexée au PV une liste de conservateurs de la BNF, « oubliés » de l'avancement en conservateur en chef malgré leur ancienneté, liste qui avait été présentée par la parité syndicale, lors de l'examen du tableau d'avancement 2018. L'administration consent à mentionner dans le PV que cette liste a bien été présentée, mais refuse de la faire figurer in extenso en annexe. Alors qu'en novembre, l'initiative avait été intersyndicale, la CFDT refuse de s'associer à la demande de la FSU. Le PV est néanmoins adopté avec l'ajout consenti par l'administration.

Motions

- **Motion SNASUB-FSU « Attachés aux services publics, unanimement mobilisés contre un projet de loi de destruction de la fonction publique »**

Nous rappelons notre opposition totale au projet de loi de transformation de la fonction publique examiné actuellement à l'assemblée. Vidant de leur substance les compétences des CAPN (à partir de 2022, les CAPN ne traiteraient plus des mouvements ni des promotions), ce projet porte atteinte de manière irréversible à la représentation des agents publics et par là même à la fonction publique toute entière.

L'administration répond que le projet de loi imposera effectivement d'imaginer d'autres modalités de dialogue social, sans préciser lesquels...

- **Motion commune SNASUB-FSU/CFDT « RIFSEEP : agissons pour faire cesser les inégalités de traitement ! ».**

Rappel

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, est appliqué pour la première fois cette année à la filière bibliothèque avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2018. Les modalités de sa mise en œuvre sont précisées dans la circulaire 2018-0126 du 6 septembre 2018.

Le RIFSEEP se compose de deux volets :

L'IFSE (indemnité de fonctions, sujétions et expertise) : prime « obligatoire » versée mensuellement, qui regroupe toutes les anciennes primes statutaires. Des « groupes de fonctions » ont été définis dans chaque corps pour permettre aux établissements d'identifier de manière claire et homogène les niveaux de primes à verser aux agents en fonction de leur niveau de responsabilité et d'expertise. La circulaire précise les montants minimum et

maximum des primes correspondant à chaque corps et groupe de fonctions. Sous réserve de respecter ce cadre, les établissements ont toute latitude pour fixer le montant des primes de chaque groupe et pour y classer les agents.

Le CIA (complément indemnitaire annuel) : prime variable et facultative, versée annuellement « au mérite » à la discrétion des établissements. La circulaire préconise de n'y recourir que de façon très minoritaire par rapport à l'IFSE mais elle ne donne aucune consigne ou recommandation précise sur ses modalités d'attribution.

L'administration répond qu'elle n'est pas compétente pour intervenir sur le montant de l'enveloppe indemnitaire.

Elle n'est pas non plus compétente pour diligenter une analyse d'impact du RIFSEEP mais elle transmettra la demande.

Concernant le CIA, elle constate avec nous que les établissements ne disposent pas tous des mêmes moyens sur ce volet et qu'ils l'appliquent chacun à leur façon. Elle estime cependant que c'est le principe même du CIA que de permettre de récompenser les résultats annuels des agents les plus méritants. Nous rappelons que la circulaire préconise de n'utiliser ce volet que de façon très minoritaire au regard de l'IFSE, or ce n'est pas respecté par tous les établissements.

- **Motion des représentants SNASUB-FSU de la filière bibliothèque à la CPE de la bibliothèque universitaire d'Evry**

Nous faisons lecture en CAPN d'une motion établie par nos camarades de la BU d'Evry dans le cadre de leur CPE. Dans cet établissement, aucun dossier de promotion dans le corps supérieur n'a été proposé pour les agents magasiniers et les bibliothécaires alors que plusieurs d'entre eux étaient promouvables. Ce point n'a même pas été inscrit à l'ordre du jour de la CPE. C'est pourtant une obligation réglementaire.

L'administration confirme cette obligation.

Elle indique cependant que la décision de proposer ou non des dossiers sur la liste d'aptitude est du ressort de chaque établissement au vu des capacités et du parcours des agents ainsi qu'en fonction des possibilités de mobilité fonctionnelle qui pourront leur être proposées après promotion.

L'administration en conclut que les agents des petits établissements qui souhaitent être promus dans le corps supérieur doivent être prêts à muter sur de plus gros établissements s'ils veulent avoir leurs chances.

Nous ne partageons pas cette analyse. Nous rappelons notre attachement au principe de maintien des agents promus dans les établissements. Cela ne doit pas avoir pour effet pervers de ne plus les inscrire sur la liste d'aptitude au motif qu'aucune mobilité fonctionnelle ne pourra leur être proposée sur place !

Mouvement

- **Mutations, réintégrations**

Le nombre de postes ouverts au mouvement était sensiblement réduit cette année : seulement 41 postes proposés (rappelons les données 2018 : 79 postes et 2017 : 72 postes).

Cette réduction du nombre de postes publiés est directement liée au « gel » de certains postes vacants réservés pour les élèves sortant de l'ENSSIB.

L'administration a toutefois précisé avoir été particulièrement attentive à ne pas geler de postes sur des établissements demandés par des titulaires.

Il y avait 78 candidatures au mouvement (70 demandes de mutations et 8 demandes de réintégration). Les 41 postes vacants ou susceptibles d'être vacants étaient répartis comme suit :

- 19 postes à l'Education nationale dont 3 postes de direction
- 21 à la Culture dont 4 postes de direction
- 1 poste relevant d'une autre tutelle

Contrairement aux deux dernières années, le nombre de postes vacants en région était supérieur au nombre de postes vacants en Ile-de-France : 18 postes en Ile-de-France, 23 postes en région.

27 agents ont obtenu leur mutation dont 3 sur des postes de direction.

4 demandes de réintégration ont trouvé une suite favorable (3 demandes de réintégration après détachement, 1 fin de disponibilité).

Postes Culture et plafonds d'emplois

Comme nous le rappelons à chaque CAPN, depuis 2011 le dispositif des plafonds d'emplois limite le nombre de « droits d'entrée » au ministère la culture pour les agents provenant d'autres ministères. Pour notre filière, par essence interministérielle, c'est absurde et profondément injuste.

En effet, les droits d'entrée accordés par le MCC aux bibliothèques sont généralement très limités, ce qui empêche les agents en poste dans l'ESR de candidater sur des postes culture.

En outre, ces quotas ne sont pas connus en amont de la CAPN si bien que ni les personnels ni leurs représentants n'ont la moindre visibilité sur les postes culture qui pourront réellement être pourvus. Enfin, l'application des droits d'entrée implique parfois des prises de postes différées.

Nous sommes donc tout particulièrement attentifs au nombre de postes Culture pourvus. Lors de ce mouvement, sur 21 postes vacants à la culture, 9 droits d'entrée ont été accordés.

Rappelons que les postes BNF ne sont pas concernés par ce dispositif, l'établissement étant autonome, mais qu'ils font l'objet d'une politique strictement interne à la BNF. Il en est de même pour les postes rattachés au Musée du Louvre.

- **Demandes de détachement dans le corps des conservateurs**

Dès février, le ministère avait averti les organisations syndicales que les demandes de détachement dans le corps ne seraient pas examinées lors de cette CAPN, afin de conserver suffisamment de postes vacants pour affecter les élèves stagiaires sortants de l'ENSSIB. L'information avait été publiée sur POPPEE.

Une certaine souplesse a néanmoins pu être apportée à ce principe initial : deux demandes émanant de conservateurs territoriaux qui portaient sur des postes sur lesquels aucun titulaire n'avait postulé et qui ne correspondaient pas aux profils de postes qui pouvaient être proposés aux sortants de l'ENSSIB, ont pu être validées.

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

3 demandes d'intégration directe ont été formulées.

2 demandes ont été acceptées (2 conservateurs territoriaux).

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

4 demandes d'intégration après détachement ont été proposées.

Elles ont toutes été acceptées (4 conservateurs territoriaux).

Interventions relatives au mouvement :

- Nous faisons savoir à l'administration que certains établissements ne reçoivent pas les candidats au mouvement ou bien ne les informent pas de leur classement après les entretiens.

L'administration indique qu'elle le regrette comme nous et qu'elle demandera aux directeurs d'apporter des réponses aux candidats.

- Nous faisons remarquer à l'administration que ce mouvement présentait un nombre élevé d'agents en demande de réintégration, de rapprochement de conjoint ou rapprochement familial. Beaucoup d'entre eux n'ont pas pu être affectés faute de postes vacants dans les zones géographiques qui les concernaient.

L'administration en convient et s'engage à être particulièrement attentive à ces situations.

Titularisations

37 conservateurs seront titularisés au 1^{er} juillet 2019 :

- 7 agents promus sur liste d'aptitude le 31/12/2018
- 1 agent lauréat de l'examen professionnel réservé et nommé le 31/12/2017 dans le corps
- 29 élèves stagiaires ENSSIB

Une prolongation de stage de 1 an a été demandée et validée pour un élève stagiaire ENSSIB.

Liste d'aptitude : promotion des bibliothécaires dans le corps de conservateur.

Rappel : Modalités de calcul des taux de promotion (règles statutaires)

Liste d'aptitude

Le nombre de promotions de bibliothécaires dans le corps de conservateur pour une année donnée est déterminé à partir du nombre de postes proposés au concours de conservateur sur l'année considérée ajouté au nombre d'entrées dans le corps par détachement ou intégration directe. Ce chiffre est ensuite divisé par 6 pour obtenir le nombre de promotions possibles.

Il y avait 489 promouvables dans le corps de conservateur dont 56 classés en 1 par leur établissement.

Les possibilités de promotion étaient cette année au nombre de 7 :

- 6 promotions pour le ministère de l'Éducation nationale et pour les personnels en détachement
- 1 promotion pour le ministère de la Culture

Nos critères d'analyse des dossiers

Les critères prioritaires d'analyse des dossiers du SNASUB-FSU portent sur la prise en compte de l'ancienneté dans le corps et de l'âge. Vient ensuite l'analyse du parcours de l'agent retracé dans son dossier. Le SNASUB-FSU attache une grande importance à ce que l'ensemble de la carrière soit considérée et non pas seulement le dernier poste occupé.

Sans que cela soit un critère appliqué systématiquement par l'administration, il est important de noter que les agents récemment promus au tableau d'avancement ou entrés dans un corps par liste d'aptitude sont peu susceptibles de bénéficier rapidement d'une nouvelle promotion par liste d'aptitude.

Pour les agents bibliothécaires les plus âgés, cela peut impliquer de devoir « choisir » entre être proposé sur le tableau d'avancement au grade de bibliothécaire hors classe ou être proposé sur la liste d'aptitude d'accès au corps des conservateurs. En étant promu hors classe, ils restent sur leur profil de poste et bénéficient d'une réelle évolution de salaire. Mais ils prennent aussi le risque de n'être jamais promus conservateurs.

Interventions relatives à la liste d'aptitude :

- Au moment de l'examen des dossiers proposés au titre du ministère de la Culture, la parité syndicale rappelle que pour les agents relevant du ministère de la Culture, hors BnF, être promu est quasiment mission impossible. Certes, la BnF est un très gros établissement, qui regroupe près de la moitié des agents promouvables à la Culture (il y avait 72 promouvables à la BnF cette année... et 5 agents classés). Il est bien normal que des agents y soient promus. Mais quelles sont les chances accordées à l'autre moitié des agents de la culture, qui exercent à la BPI, à la DGMIC, à la DGP ou dans les grands établissements de la Culture (CNSMD, INHA, INP,... ?

L'administration n'apporte pas de réponse à cette question.

- Nous demandons à l'administration pourquoi les résultats de la liste d'aptitude diffusée sur POPPEE ne sont pas classés de façon neutre par ordre alphabétique.
Pour l'administration, la publication par « ordre de mérite » est une obligation réglementaire. Comme nous l'avions rappelé l'année dernière, pour le SNASUB tous les agents méritent leur promotion. Nous maintenons donc une présentation alphabétique des résultats sur le site web du SNASUB et sur les listes de diffusion.

Recours sur compte-rendu d'entretien professionnel

1 demande de recours a été examinée.

Questions diverses

Nous demandons un droit de suite pour information sur le projet de fusion des inspections générales. Il nous est confirmé par l'administration que la prise d'effet de cette fusion reste programmée au 1^{er} septembre 2019. La création d'un « collège » spécifique pour les bibliothèques, la documentation, le livre et la lecture, est prévue, sous l'intitulé « bibliothèques, documentation, livre et lecture ». Au moins la moitié de ce collège devra être composée de conservateurs généraux.

Les représentant.e.s SNASUB-FSU à la CAPN des Conservateurs

Béatrice Bonneau Bibliothèque publique d'information bonneau.beatrice@free.fr 06 19 94 87 13	Léonard Bourlet BULAC leonard.bourlet@gmail.com 06 79 40 07 32
Laurence Gramondi SCDU Nice laurence.gramondi@gmail.com 06 30 06 01 49	Delphine Coudrin Sciences Po Bordeaux d.coudrin@sciencespobordeaux.fr 05 56 84 42 58