Compte-rendu de la Commission administrative paritaire nationale des Bibliothécaires assistants spécialisés du 9 juin 2016

La CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés était réunie ce jeudi 9 juin 2016 pour examiner principalement le mouvement ainsi que la liste d'aptitude pour l'accès des magasiniers au corps des BAS.

Motions

Trois motions ont été déposées en intersyndicale par les représentants SNASUB-FSU et FERC-CGT :
- « Ouvrir toujours plus avec toujours moins : c'est NON ! », motion complétée par un texte issu de l'assemblée générale des personnels de l'UJM de Saint-Etienne 19 mai 2016 montrant les problèmes entraînés par la réaction d'une direction trop zélée
- « Pour des promotions équitables, les mêmes critères pour tous »
- « Situation à l'ABES : faut-il attendre qu'il soit trop tard ? ».

Sur les extensions d'horaires d'ouverture, pour l'administration, « il n'y a pas d'obligation pour les établissements à répondre à l'appel à projets ». Cela se fait sur la base du volontariat et seulement 25 établissements avaient déposé un projet d'extension à ce jour. Nous avons rappelé qu'au-delà de Saint-Etienne, dans un certain nombre d'établissements, les collègues sont opposés à toute extension des horaires avec des personnels vacataires et précaires dans des conditions de sécurité et de responsabilité parfois très inquiétantes (sans aucun titulaire présent sur site) et à tout dépôt de projet dans ce domaine (Orléans, Pau,…). Un représentant de l'administration nous a indiqué que le ministère souhaitait des « expérimentations », sous-entendu, qui seraient étendues si ces « expérimentations » s'avéraient positives – du point de vue du ministère, s'entend…

Concernant notre motion sur des promotions équitables, elle concernait principalement le problème posé par les établissements qui ont refusé de proposer leurs agents à la promotion, au motif qu'ils n'avaient pas le budget pour assumer le maintien dans leur établissement de leurs agents promus. L'administration nous a répondu que précédemment, avant la promotion sur place, beaucoup d'agents renonçaient au bénéfice de la liste d'aptitude, faisant le choix de ne pas renoncer à leur vie de famille. Leurs promotions étaient alors « perdues » puisqu'elles ne pouvaient être réattribuées. Pour l'administration, il n'y a pas d'établissements qui refusent de proposer leurs agents, ou c'est marginal. Nous lui avions cité des exemples qui prouvaient le contraire, des établissements qui avaient refusé explicitement de proposer des agents à la promotion, dans quelque corps que ce soit. Pour l'administration, pour les ITRF promus sur place, les universités trouvent bien les moyens financiers nécessaires. Elle considère qu'il va se passer la même chose pour les personnels de bibliothèque que pour les ITRF.
Malheureusement, il y a des risques que la situation ne s'arrange pas très vite, dans la mesure où nous arrivons à la fin de la clause de sauvegarde cette année, clause de sauvegarde qui prévoyait une augmentation des possibilités de promotions pendant trois ans. L'administration nous a répondu qu'un bilan sera fait, mais pour le moment rien n'est prévu pour une prolongation des possibilités de promotions augmentées.

Notre dernière motion concernait l'ABES, où la situation de nos collègues de l'agence est de plus en plus intenable, face à une direction sourde et ayant ajusté ses œillères bien serrées. Les cas de souffrance au travail s'y multiplient et plusieurs collègues ont demandé une mutation.
L'administration nous a répondu comme d'habitude en lénifiant, nous disant que « la plus grande attention sera portée au projet », qu'un bilan sera demandé au prochain CA, etc.
Nous lui avons redit que la gouvernance actuelle de l'ABES se fourvoyait, et que non seulement les personnels de l'ABES souffraient de cette situation, mais que nous tous, personnels de BU, allions nous aussi pâtir de cette situation. Nous avons en effet besoin d'une agence bibliographique qui fonctionne bien, avec des personnels en mesure de répondre à nos attentes et à nos interrogations techniques. Or, comment bien faire son travail si l'on se sent mal, poussé vers trop de tâches en même temps, puis accusé de ne pas les faire correctement ?
Sans parler des grands chantiers en cours à l'ABES comme le super SGBm, qui devait remplacer en bien mieux bon nombre de SIGB de nos établissements, et qui au final risque de se révéler très décevant au regard des attentes qu'il a suscité.
L'administration n'a, hélas pour nos collègues, donné aucune réponse satisfaisante quant à cette situation, mais si les choses vont de mal en pis, elle ne pourra pas prétendre que les sonnettes d'alarme n'ont pas été tirées.

Le mouvement

129 collègues avaient fait une demande de mutation, dont 127 avaient obtenu un avis favorable de leur établissement (les 2 avis défavorables concernaient des stagiaires). Quatre agents ont retiré leur demande avant la CAPN. 51 collègues ont obtenu leur mutation.

Cette année encore il n'y avait que très peu de postes offerts dans certaines régions ou villes très demandées, comme la Bretagne (1 poste à Rennes, 1 à Brest), l'Aquitaine (1 poste à Bordeaux s'est libéré par le départ d'une collègue au cours de la CAP, et a pu être attribué à l'une des personnes ayant fait la demande sur cet établissement bordelais), Clermont-Ferrand (aucun poste), Limoges (aucun poste) ou Grenoble (un seul poste). Cinq établissements avaient annoncé qu'ils n'autoriseraient selon les cas aucune entrée au cours de la CAP, ou bien seulement une entrée sur deux postes libérés par un départ vers un autre établissement : Nice, La Rochelle, les Antilles, BIU Montpellier et Chancellerie des universités. D'autres établissements ont au contraire étoffé leur nombre de poste, permettant plus d'entrées que prévu : La Réunion, SCDU Paris 4, Nantes.

65 collègues n'avaient fait qu'un seul vœu, parfois sur des établissements très demandés, ce qui réduisait leurs chances d'obtenir une mutation. Il faut savoir par ailleurs que dans les départements et territoires d'Outre-Mer, l'avis des chefs d'établissement est primordial.

Enfin, nous devons recommander une fois encore à tous les candidat(e)s à la mutation de ne pas hésiter à prendre conseil auprès d'un commissaire paritaire que ce soit avant la clôture de Poppée et de la saisie des vœux, ou bien après pour la constitution de leur dossier qui sera envoyé au ministère. La CAPN ne travaille qu'avec le contenu des pièces de ce dossier pour argumenter en toute connaissance de cause pour l'attribution de tel ou tel poste, il doit être le plus complet possible afin de pouvoir soutenir les demandes de nos collègues.

Après quelques échanges avec l'administration afin d'améliorer le mouvement, les représentants ont voté à l'unanimité l'ensemble de ce mouvement

La liste d'aptitude

1687 agents étaient promouvables, et 91 classés premiers par leur établissement. Nous avions cette année 35 possibilités de promotion, dont 27 pour le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et autres ministères (Armée, Justice …) et 8 pour le ministère de la Culture.

Notre priorité restant l'ancienneté et/ou l'âge des collègues susceptibles d'être promus, de très bons dossiers sont sortis encore cette année pour nos collègues dans ces critères. Toutefois de trop nombreux rapports laissent encore beaucoup à désirer : description trop succincte des tâches, pas de vision claire des fonctions de l'agent, mauvaises rédactions.
Il nous a semblé que dans certains cas, les fonctions exercées par l'agent n'étaient pas assez mises en valeur pour que leurs dossiers puissent être retenus, alors qu'ils auraient mérité de l'être. La manière de rédiger le rapport peut s'avérer déterminante pour départager les dossiers. Nous conseillons vivement aux agents d'être vigilants sur la manière dont leur rapport décrit leurs fonctions, et nous leur rappelons l'importance du classement fait par la CPE, classement sur lequel il s'avère quasi impossible de revenir en CAPN.

A la Culture, que ce soit à la BnF ou à la BPI, les classements et les propositions sont en progrès, mais une opacité demeure à la BnF, et certains agents dont les activités et les responsabilités prises justifieraient qu'ils soient classés restent inexplicablement non classés. Dans ces établissements, il n'y a toujours pas d'instance équivalente à une commission paritaire d'établissement (CPE).

Sur 363 agents promouvables, la BnF en avait classé 11. Nous avons proposé et obtenu une évolution du classement proposé par la BnF, en tenant compte de la qualité des dossiers mais aussi de l'ancienneté. Au final 1 agent de la BPI (sur 23 promouvables) et 7 agents de la BnF ont été promus.

Pour cette liste d'aptitude, nous avions plusieurs noms en commun avec l'administration, mais nous avons tout de même bataillé ferme pour la promotion de plusieurs collègues ayant de très bons dossiers, en poste dans des établissements jusque-là oubliés par l'administration. Malgré cette bataille qui nous a valu des concessions faites par l'administration à nos critères, nous avons considéré que nous n'avions pas obtenu ce que nous souhaitions vraiment, ce qui a amené la parité syndicale tous syndicats confondus à s'abstenir lors du vote sur la liste des collègues retenus pour la promotion dans le corps des BAS.

Détachements et intégrations
Nous avons également accepté 8 détachements (pour 16 demandes), 5 intégrations après détachement, ainsi qu'une intégration directe. La plupart de ces détachements concernaient des collègues venant de la territoriale, intégrés sur des postes restés vacants après le mouvement.

Questions diverses

Parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR)
Nous avons interrogé l'administration sur le nouveau dispositif qui va entrainer la suppression des réductions d'ancienneté dès cette année pour tous les corps B type dont les BAS :

- les avancements d'échelon vont devenir automatiques ;
- les réductions « acquises » vont être appliquées avant la fin de l'année pour que le nouveau dispositif fonctionne à partir du 1er janvier 2017.

Fin de la clause de sauvegarde

Nous avons aussi rappelé notre inquiétude quant à la fin de la clause de de sauvegarde et au danger de retomber dans un nombre de possibilités de promotion encore plus indigent qu'actuellement...

La prochaine CAPN des BAS a été inversée avec celle des conservateurs et se déroulera le jeudi 10 novembre 2016 au lieu du jeudi 24 novembre 2016. Elle aura à l'ordre du jour principalement, l'établissement des listes des agents inscrits au tableaux d'avancement pour le passage de classe normale en classe supérieure et de classe supérieure en classe exceptionnelle.

Les commissaires paritaires BAS SNASUB-FSU