

CAPN des conservateurs du 5 novembre 2015

Tableau d'avancement : pour une égalité de traitement dans les dossiers de promotion

Les représentants des personnels à la CAP des conservateurs, réunie le 5 novembre 2015, s'alarment une nouvelle fois de la situation inéquitable dans laquelle sont placés les collègues lors de l'examen des promotions au grade de conservateur en chef. En effet, selon l'institution où ils exercent, les différences de traitement sont flagrantes.

Côté Enseignement supérieur, du fait des fusions d'universités les situations des collègues sont très variables. De gros contingents de conservateurs sont réunis sur la même liste de promotion. Si certains établissements jouent le jeu et classent plusieurs agents, d'autres ne proposent qu'un agent ce qui repousse à très loin les chances des autres collègues d'être promu et les désavantage sensiblement par rapport aux situations de promotion antérieures (certains collègues classés depuis plusieurs années en 1 se retrouvent classés en 3, voire non classés).

Les collègues qui exercent dans des structures rattachées à des universités pâtissent de l'interclassement : des effectifs très importants peuvent être promouvables en même temps ; seul un (ou exceptionnellement deux) collègues ont alors vraiment leur chance.

Côté Culture, le manque de transparence est flagrant. Par exemple, cette année, 78 conservateurs en poste à la BNF et 13 conservateurs en poste à la BPI remplissent les conditions d'inscription au tableau d'avancement. Mais la pratique étant de classer au prorata du nombre de possibilités de promotion, seuls 13 collègues à la BNF et 3 à la BPI sont proposés. Notre rôle de commissaires paritaires nationaux est entravé car non seulement nous ne disposons pas des dossiers des collègues non classés mais en plus nous ne pouvons pas nous appuyer sur les comptes rendus de commissions paritaires d'établissement qui n'existent pas.

Dans l'Enseignement supérieur et à la Culture nous souhaitons vivement qu'un maximum de collègues soient classés et fassent l'objet d'un rapport conséquent, argumenté et transmis à l'administration centrale, afin de garantir une égalité de traitement entre les agents.