



Compte-rendu de la CAPN des BAS du 5 juin 2013

L'ordre du jour de la CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés comportait trois points principaux : les mutations, les promotions par liste d'aptitude des magasiniers dans le corps des BAS et les propositions d'intégration de personnels venant d'autres corps de la fonction publique.

En préambule des débats, les organisations syndicales ont présenté quatre motions intersyndicales :

- 1- Sur la loi ESR
- 2- Contre les sanctions disciplinaires pour refus d'entretien professionnel
- 3- Sur la gestion des carrières des personnels de la filière bibliothèque
- 4- Sur les problèmes au SCDU de Perpignan.

Sur ces différentes motions l'administration a apporté quelques éléments de réponse. Sur le point 2, la Présidente de la CAPN a précisé que l'administration avait obligation de faire un rappel de la loi dans la circulaire d'application visée par notre motion, mais que, concernant les refus d'entretien professionnel, aucun agent n'avait jamais eu de sanction disciplinaire pour ce motif, qu'il y aurait une application souple de cette circulaire. Dans tous les cas, SNASUB-FSU restera extrêmement vigilant pour qu'aucune sanction disciplinaire ne soit prononcée car si cette administration peut avoir une vision souple sur l'application de cet aspect réglementaire, cela peut changer et donc fragiliser la position des agents qui refuseraient leur entretien professionnel.

La situation de Perpignan a été évoquée à nouveau. Nous avons fortement interpellé les représentants du ministère et de l'Inspection générale des Bibliothèques (IGB) sur le fait que le Directeur du SCD de Perpignan, pourtant en arrêt maladie depuis de très nombreuses semaines, continuait à avoir une attitude et des actes inconvenants envers la grande majorité de ses agents et, principalement, des représentants syndicaux qui se sont élevés dès septembre 2012 contre sa gestion partisane et arbitraire du SCD .

De plus, du fait de ce contexte délétère, la Présidence de l'Université de Perpignan a décidé de ne proposer aucun dossier de promotion de corps par liste d'aptitude dans toutes les CAPN de la filière Bibliothèques, sanctionnant ainsi les personnels du SCD. L'administration et l'IGB nous ont répondu être très attentifs à la situation des agents du SCD de Perpignan, nous informant que Pierre Carbone, Inspecteur Général en charge de l'Inspection du SCD, allait se rendre à nouveau à Perpignan très prochainement et qu'il tiendrait compte de ces nouveaux éléments lors de sa visite d'inspection. Nous resterons très vigilants concernant ce dossier du SCD de Perpignan, véritable "Dallas" à la sauce catalane.

Dans la 3^e motion, nous avons à nouveau fait remarquer le très faible de taux de promotions possibles, et en particulier pour les magasiniers. La présidente de la CAPN a indiqué que son administration était en discussion avec la Direction du budget qui refuse une hausse des taux de promotion, mais elle a affirmé que ce premier refus ne les décourageait pas et que sa direction allait re-présenter des demandes.

Nous n'avons pu que constater que les personnels font donc une nouvelle fois les frais de la rigueur budgétaire.

Les représentants des personnels ont par ailleurs réitéré la demande de mise en place de barèmes, afin de pouvoir comparer les dossiers de promotion sur des bases objectives. L'administration a, une nouvelle fois, « botté en touche », rappelant que seule la valeur des agents doit être prise en compte et que la mise en place d'un tel barème ne pourrait être que consultatif.

La Présidente de la CAPN a indiqué qu'une attention particulière serait portée aux établissements ayant beaucoup de personnels et que, même sans barème, il est possible d'introduire des règles et des critères qu'elle a ensuite explicités pour les promotions :

- pas de promotion par la liste d'aptitude en dessous de 40 ans ;
- pas de promotion pour ceux qui ont déjà bénéficié dans l'année précédente soit d'une promotion, soit d'un avancement de grade ;
- les agents doivent déjà exercer des fonctions du corps supérieur ;
- faire « tourner » les promotions entre les établissements en étant attentifs à ceux de grande taille et, éventuellement, accepter les n° 2 proposés dans ce cadre.

Des convergences sont apparues sur certains points tels que l'ancienneté, le fait de ne pas laisser de côté les établissements qui ont de très nombreux agents ou de faire « tourner » les promotions.

Les promotions par liste d'aptitude (LA)

Le nombre d'agents promouvables est de 1747 (1340 pour le MESR, 407 pour la Culture) en 2013, et 98 agents sont classés premiers par leur établissement. Le nombre de promotions possibles était de 19 (soit 15 pour le MESR et 4 pour la Culture). Nous avons accepté l'intégration de neuf collègues, ce qui a permis de porter le nombre de promotions possibles à 22 (17 pour le MESR, 5 pour la Culture).

Le pourcentage de promotions possibles est donc de 1,27 % pour MESR et de 1,22 % pour la Culture. Force est de constater que les promesses d'amélioration pour les collègues de catégorie C ne sont pas tenues. Les raisons budgétaires invoquées sont plutôt désespérantes pour les collègues : salaires bloqués, promotions bloquées, carrières bloquées...

Quel est le mérite d'une administration qui prétend améliorer et reconnaître la manière de servir de ses agents sans avoir les moyens de le faire ??

Les mutations

140 collègues avaient déposé une demande de mutation, 7 avaient fait une demande de réintégration après un détachement ou une disponibilité.

Comme tous les ans certaines villes ou régions très demandées ont suscité des difficultés : Clermont-Ferrand, Toulouse, Bordeaux, la Bretagne, où les demandes étaient bien plus nombreuses que le nombre de postes proposés.

Au final, 68 mutations ont été prononcées.

Le point de désaccord avec l'administration a été, à notre grande surprise, sur certaines bibliothèques sur Paris et sa région. Paradoxalement, dans un bassin d'établissements diversifiés permettant aux BAS un véritable parcours professionnel, les refus de donner satisfaction à la mutation des agents sont devenus plus nombreux : le profilage des postes, les avis des directeurs commencent à apparaître. Nous avons rappelé que nous avons des compétences diversifiées, que nous pouvons nous adapter à tout âge et qu'il est légitime de vouloir évoluer dans sa carrière.

Le double discours de l'administration est ici flagrant. D'un côté, on nous répète qu'il faut être mobile, qu'il faut un parcours professionnel varié et de l'autre les mutations sont bloquées sans motif valable.

Nous avons également rappelé que la CAPN doit pouvoir jouer pleinement son rôle dans l'examen des dossiers de mutations, et regretté que l'administration prenne de plus en plus en compte les classements des établissements d'arrivée. Cela fragilise le rôle des CAPN et devient de plus en plus dommageable pour la gestion des carrières des agents que nous défendons.

Enfin, nous avons demandé à pouvoir disposer plus tôt des informations concernant les affectations des lauréats du concours de BAS, à avoir un bilan social spécial bibliothèques interministériel MESR/Culture. L'administration nous a informés que les commissions d'affectation des lauréats du concours se tiendront le 10 juillet prochain.