



COMPTE RENDU DE LA CAPN DES BIBLIOTHÉCAIRES 23 mai 2013

Réponse de l'administration à la motion déposée.

- Concernant le protocole Sauvadet.

La BnF estime avoir fait le nécessaire pour adresser les informations au ministère de la Culture. Le calendrier des concours a souffert en effet du retard pris dans la publication du décret. Cependant, le ministère de l'ESR espère cette publication avant le 15 juin et pense pouvoir ouvrir le registre des inscriptions entre le 6 et le 27 juin. Épreuves à la rentrée et nominations avant fin décembre 2013.

Les concours réservés de bibliothécaires et conservateurs ne seront pas organisés avant 2014 afin de prendre en compte les dates de début des scolarités à l'enssib.

Concernant le nombre de postes réservés : deux grandes réunions avec les syndicats ont permis de faire remonter des bilans d'étapes et des tableaux chiffrés. Il y aurait environ 9 postes de BIBAS, 6 magasiniers principaux et 29 postes en recrutement direct

- Concernant la question des moyens dans l'enseignement sup.

Le ministère rappelle la création de 1000 postes et le caractère exceptionnel de ces créations par rapport au régime auquel est soumis l'ensemble de la fonction publique.

- Concernant l'entretien professionnel.

La possibilité de sanctions disciplinaires est prévue dans les textes généraux de la fonction publique : il n'y a pas d'exception dans nos secteurs sur ce point. Le ministère insiste sur la nécessaire harmonisation des entretiens et comptes-rendus pour toutes les filières et les corps de la fonction publique, notamment pour faciliter le travail des CAPN. Les DRH des établissements sont invités à coordonner l'action des évaluateurs et à les former.

Mutations

52 demandes parmi lesquelles 5 ont un avis défavorable et 9 favorable sous réserve de remplacement.

34 postes publiés.

33 demandes satisfaites.

À noter que la mutation n'est pas forcément gagnée quand un chef d'établissement annonce à un candidat qu'il l'a placé en 1^{ère} position. La CAPN peut considérer que ce candidat n'est pas prioritaire, par exemple lorsqu'il est en concurrence avec un rapprochement de conjoint.

Détachements / intégrations

Ont été satisfaites :

1 demande d'intégration directe

10 demandes de détachement sur 17

9 demandes d'intégration après détachement sur 9

Les demandes de mutation sont restées prioritaires sur les demandes de détachement : l'administration a rappelé ce principe pour notre plus grande satisfaction.

Liste d'aptitude

11 possibilités de promotion : 9 à l'ESR, 2 à la culture (soit 2 de plus que l'an dernier)
1289 promouvables, 104 dossiers classés en 1.

Pour l'administration, sont privilégiés :

- les responsabilités exercées, notamment les tâches d'encadrement
- le mode d'accès au corps actuel (accès par concours privilégié)
- le fait d'avoir présenté les concours de la catégorie supérieure
- La possibilité d'envisager pour l'agent promu une 2de carrière après la promotion, et une mobilité au moins fonctionnelle.

A noter que bien que la mobilité géographique soit le critère essentiel de l'administration pour pouvoir bénéficier d'une promotion, dans deux cas le ministère a dérogé à son principe en acceptant une promotion dans l'établissement arguant d'une situation exceptionnelle

En revanche, si l'établissement n'a pas de poste vacant ou ne peut pas en créer un, les agents promus devront changer d'établissement.

Nous avons eu la possibilité d'exposer nos critères nous aussi. Certains sont communs avec l'administration, notamment les critères objectifs que sont le mode d'accès par concours et le fait d'avoir préparé, présenté et été admissible aux concours. En revanche, nous avons défendu l'ancienneté, pour une fois avec un certain succès, en privilégiant l'ancienneté en catégorie B parmi les autres critères d'ancienneté (âge et AGS) ainsi que le fait d'être à l'échelon terminal de son corps.

Les promus cru 2013 ont entre 39 et 59 ans. Moyenne : 50 ans

Au passage, l'administration nous informe que les 2 ministères ont signé une charte concernant la parité et mettent en place des indicateurs de type : proportion d'H/F promus par rapport à la proportion d'H/F promouvables.

Recours concernant le CR d'entretien d'un agent.

La CAPN manquait d'éléments pour pouvoir statuer de manière complète sur ce dossier : les remarques que l'agent souhaitait voir intégrées au CR ont été finalement jointes sans le modifier.

Précisions concernant les recours : contrairement à ce qui a pu nous être dit dans le passé, l'ensemble du CR peut faire l'objet d'un recours et non pas seulement l'appréciation finale. Dans les CR "nouvelle formule", l'absence d'objectifs attribués à l'agent pourra notamment faire l'objet de recours puisque toute la procédure d'évaluation repose sur la mesure de l'écart éventuel entre le prescrit et le réalisé... Sera également soulignée la mise à disposition de l'agent des moyens nécessaires à la réalisation de ces objectifs. Cette nouvelle procédure est, selon l'administration, plus exigeante pour les évaluateurs.

Questions diverses

Nous avons fait état de certains dysfonctionnements touchant les remontées des dossiers des agents dans le cadre de la liste d'aptitude et parfois la piètre qualité des rapports d'aptitude pour des agents pourtant classés en 1.

RAPPEL

Nous ne saurions trop encourager nos collègues à nous transmettre le plus tôt possible en amont de la CAPN leurs dossiers de mutation, promotion, détachement et à prendre absolument contact

en cas de recours sur les CR d'entretiens professionnels. Les dossiers les mieux connus sont les mieux défendus !