



Compte-rendu de la CAPN des conservateurs de bibliothèque 9 novembre 2017

Motions

« *Report de la mise en œuvre du protocole PPCR* » (Parcours professionnels, carrières et rémunérations (motion commune avec la CFDT)

Réponse de l'administration

Le ministère n'est que gestionnaire. Le report est une décision gouvernementale. Pendant le quinquennat, toutes les mesures seront mises en application avec un décalage d'un an, les dernières mesures étant appliquées en 2021.

« *RIFSEEP : comment faire simple quand on peut faire compliqué ?* » (motion SNASUB)

Réponse de l'administration

Depuis la fin du printemps, le ministère a transmis des propositions de barèmes (planchers et plafonds des primes des parts fonctionnelles et modulaires) aux ministères du Budget et de la Fonction publique. Selon la DGRH, la RIFSEEP permettrait « une marge de progression » pour l'indemnitaire de la filière. Le SNASUB-FSU ne partage pas cette analyse (cf. motion)

1. « *Tableau d'avancement : l'écart se creuse !* » (motion SNASUB)

Pour l'administration, la mise en application du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, pris dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, devrait améliorer la situation. Ce décret prévoit qu'à partir de 2019, tous les agents, entrés dans le corps par concours externe, bloqués depuis au moins 3 ans, au 31 décembre de l'année de l'entretien professionnel, au dernier échelon de leur grade, devront faire l'objet, lors de cet entretien d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique, dans la perspective de l'inscription au TA de conservateur en chef qui devra être portée à la connaissance de la CAP.

La note de service 2018 relative au déroulement de carrière des personnels BIATSS qui paraît au BO spécial du 23 novembre 2017, dans la partie carrières, dans le chapitre « Évaluation », des consignes seront données aux encadrants pour prendre en compte ce décret lors des entretiens professionnels 2018 qui serviront lors de l'élaboration des TA 2019.

Pour le SNASUB-FSU, ce décret, positif pour les collègues concernés, entrés par concours externe (pour les conservateurs, cela inclut les chartistes), est restrictif, puisqu'il ne s'applique pas aux collègues entrés dans le corps par concours ou promotion internes. Il ne peut se substituer au principe général du protocole PPCR qui prévoit notamment que « *chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades* ». Pour nous, cela implique de privilégier les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière et bloqués au sommet de leur grade, quel que soit leur mode d'accès.

Pétition des personnels de INHA

Lors des CAPN des conservateurs et des conservateurs généraux du 11 mai 2017, la parité syndicale avait déjà alerté sur la situation vécue par les encadrants de la bibliothèque et sur les pressions exercées par le directeur général de l'INHA sur la directrice de la bibliothèque. Nous avons alors demandé une médiation de l'Inspection générale.

Récemment la situation s'est aggravée : la directrice de la bibliothèque a été fortement incitée à quitter l'établissement. Scandalisés, les personnels, toutes catégories confondues, se sont mobilisés pour la défendre. 52 d'entre eux, soit 72 % des agents exerçant dans l'établissement, ont signé une pétition en soutien que nous avons lue en séance et remise à la DGRH.

Nous avons insisté sur l'urgence d'une intervention dans l'établissement des inspections générales, évoquée par l'administration lors de la CAP du 11 mai et demandé que les pressions contre la directrice cessent.

Réponse de l'administration

L'envoi d'une mission d'inspection a été actée par les deux ministères de tutelle le 16 octobre 2017. Les 3 inspections concernées (IGB, IGAENR, IGAC) ont désigné les inspecteurs qui en sont chargés.

Approbation à l'unanimité du PV de la CAPN du 11 mai 2017

Mouvement

Les commissaires paritaires SNASUB-FSU se félicitent du rétablissement du second mouvement annuel des conservateurs et conservateurs généraux.

- **Mutations, réintégrations**

27 agents ont obtenu leur mutation dont 5 sur des postes de direction.

Il y avait 64 candidatures (59 demandes de mutations et 5 de réintégration).

109 postes vacants ou susceptibles d'être vacants étaient proposés :

- 56 postes à l'Éducation nationale dont 8 postes de direction

- 52 à la Culture dont 3 postes de direction

- 1 relevant d'une autre tutelle dont 1 poste de direction

La répartition géographique des postes est encore marquée par un déséquilibre entre la région parisienne d'une part et la province d'autre part : 80 postes en Ile-de-France, 29 postes seulement en région.

Blocages à la Culture

Il y avait 27 postes vacants Culture, dont 3 postes de direction. Seuls 11 postes ont été pourvus, 10 à la BnF et 1 en BMC. Cet automne, au ministère de la Culture, il n'y avait qu'un seul « droit d'entrée » possible pour les candidats au mouvement issus de l'enseignement supérieur. Donc aucun poste pourvu ni en DRAC, ni à la BPI (qui va se trouver avec 8 postes vacants !). Seule, la BnF qui gère sa masse salariale, n'est pas concernée par le « plafond d'emploi » Culture. Dans la filière bibliothèque, nous sommes des corps interministériels. C'est notre richesse. Opposer systématiquement aux agents de l'Enseignements supérieur qui souhaitent muter à la Culture, l'argument du « plafond d'emplois », est une remise en cause de l'interministérialité de notre corps.

Avis défavorables

Deux avis défavorables avaient été émis, dont un concernant un agent dont la candidature était retenue. L'administration s'est engagée à ce que cet avis défavorable ne soit pas maintenu en mai 2018.

Nous vous rappelons qu'il est indispensable de faire tomber en local les avis défavorables avant la CAPN. Si vous êtes concernés, contactez immédiatement vos élus en CPE ou les représentants SNASUB-FSU de votre établissement. Si vous n'êtes pas arrivés à le faire tomber avant la CAPN, alertez les commissaires paritaires. Il faut savoir qu'aujourd'hui, l'émission d'avis défavorables est exceptionnelle.

Traitement équitable des candidatures par les établissements

Le poste DRAC Ile-de-France soulève des questions en termes de respect des candidats et de procédure équitable. En effet, une seule candidate sur trois a été reçue, les deux autres n'ont eu aucune réponse.

L'adjoint au directeur du SLL répond qu'il n'est pas au courant de ce dysfonctionnement mais qu'il va faire remonter l'information. Il confirme que le ministère de la Culture a mis en place des procédures qu'il convient de respecter.

- **Accueils en détachement dans le corps des conservateurs**

9 demandes détachement ont été déposées et 5 validées par la CAPN : une ingénieure de recherche hors-classe, 3 conservateurs territoriaux, 1 conservatrice territoriale du patrimoine.

- **Intégration directe dans le corps des conservateurs**

2 demandes d'intégration directe ont été proposées, une seule acceptée (conservatrice ville de Paris).

Intégration après détachement dans le corps des conservateurs

Une seule demande d'intégration a été soumise et validée par la CAPN (conservatrice territoriale).

Tableaux d'avancement

<p>Rappel : conditions d'éligibilité au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur en chef</p> <ul style="list-style-type: none">- Avoir atteint le 5^e échelon au 31/12/2017- Compter au moins 3 ans de services effectifs dans le corps- Avoir satisfait à l'obligation de mobilité (avoir exercé dans au moins 2 postes relevant d'administrations ou de services différents et ce pendant une durée minimale de 2 ans pour chaque poste) <p>Sont dispensés de l'obligation de mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les conservateurs accueillis en détachement- Les conservateurs nommés par liste d'aptitude <p>Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés le 28 août 2010 aux 1^{er} et 2^e échelons provisoires, aux 5^e, 6^e, 7^e échelons du grade de conservateur.</p>

Il y avait **405 promouvables** dans le grade de conservateur en chef, dont **92 classés en 1** par leur établissement.

49 possibilités d'avancement :

- 34 pour le ministère de l'Éducation nationale et les personnels en détachement
- 15 pour le ministère de la Culture

Conséquence de « l'esprit » du protocole PPCR, comme l'an dernier, à l'Enseignement supérieur, nous avons un nombre important de noms en commun avec l'administration. Dans deux établissements où il y avait de nombreux promouvables, deux agents ont même été promus.

Par contre, à la Culture, cela reste beaucoup plus compliqué. A la BnF, cela va même jusqu'à une disparition totale du classement des plus de 56 ans. A la Bpi, il semble qu'au delà du 5^e échelon, on ne soit plus digne d'être proposé ! Dans ces établissements, des collègues de plus en plus jeunes, à peine promouvables sont proposés alors que d'autres, bloqués depuis des années au 7^e échelon, ne le sont toujours pas. Ces dérives sont accentuées par l'absence de CPE ou de groupes de travail adhoc dont la mise en place est pourtant

préconisée par la circulaire de gestion. Au final, la Culture a accepté d'intégrer à ses listes une collègue « non proposée » sur les cinq que nous avons défendus. Nous sommes ravis pour cette collègue en espérant que sa promotion, après celle de deux autres collègues « non proposées » en 2016, ouvre enfin la voie à de réelles possibilités pour d'autres conservateurs « oubliés ». Le ministère a effectivement reconnu que de nombreux agents étaient bloqués au 7^e échelon et a manifesté la volonté d'y remédier, en expliquant toutefois que cela demandera du temps !

Pour le SNASUB-FSU, l'ancienneté dans le corps, l'ancienneté générale de services, la proximité de la retraite ont toujours été des critères essentiels dans le choix des dossiers à défendre en priorité. Dans ses choix, lors de cette CAP, l'administration a visiblement tenu compte de l'échelon des agents proposés, et donc, de fait, de leur ancienneté. Nous nous en réjouissons. Mais l'administration n'examine pas les dossiers des agents « non proposés », même s'ils ont beaucoup d'ancienneté, excepté si nous même les proposons. Or il y en a de plus en plus. Nous avons donc demandé que la prochaine note de service insiste explicitement sur la nécessité de proposer les dossiers des agents les plus anciens.

Recours sur un compte-rendu d'entretien professionnel

La CAPN a répondu favorablement à la demande de réexamen du CREP.

Les représentants des personnels SNASUB-FSU à la CAP des Conservateurs

Béatrice Bonneau

Bibliothèque publique d'information

bonneau.beatrice@free.fr

06 19 94 87 13

Delphine Coudrin

Université de Bordeaux

delphine.coudrin@u-bordeaux.fr

05 56 84 85 41

Léonard Bourlet

BnF

leonard.bourlet@gmail.fr

01 53 79 85 58