



Compte-rendu de la commission administrative paritaire nationale des bibliothécaires assistants spécialisés du 7 juin 2018

La CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés était réunie le jeudi 7 juin 2018 pour examiner principalement le mouvement et la liste d'aptitude pour l'accès des magasiniers au corps des BAS.

Nous avons présenté cinq motions, dont quatre en commun avec la CGT :

- [Soutien aux collègues et étudiant-e-s mobilisé-e-s contre Parcoursup et la loi ORE](#)
- [Barèmes pour la filière bibliothèque](#)
- [Défense du paritarisme](#)
- [Dysfonctionnement des CPE](#)
- [Prise en compte du handicap](#)

L'administration n'a pas souhaité intervenir longuement après la lecture des différentes motions, estimant soit que ce n'était pas l'instance la plus appropriée pour apporter des commentaires, soit qu'il était trop tôt pour certains dispositifs ou sujets abordés par ces différentes motions.

Sur Parcoursup, elle nous a expliqué que le dispositif étant toujours en cours et donc ni terminé ni évalué, elle ne ferait aucun commentaire.

Concernant les barèmes, elle nous a expliqué que ce pouvait être un outil de tri notamment dans les corps avec de nombreux agents (ex. : enseignants). Mais au final, seule la qualité du dossier – critère imposé par la réglementation - peut être retenue, surtout dans le cadre des listes d'aptitude, qui supposent que l'agent exerce déjà des missions du corps supérieur de sa filière.

À propos de PAP 2022 (Projet d'action publique 2022) et plus particulièrement de la remise en cause du dialogue social paritaire dans la fonction publique, elle nous a juste indiqué que pour l'instant ce n'était qu'un projet et que toutes les organisations syndicales devaient à nouveau être consultées.

Au sujet des dysfonctionnements dans les CPE (commissions paritaires d'établissement), l'administration nous explique qu'elle constate plutôt une amélioration grâce à des PV (procès-verbaux) plus complets et détaillés. Nous avons insisté pour que tous les agents promouvables et qui le souhaitent puissent être inclus dans le classement des établissements et leur dossier remonté à la CAPN et pas seulement juste 1 et/ou 2 et/ou 3 agents. Elle nous a répondu qu'elle ne souhaitait pas donner trop d'espoir à trop de collègues. Nous lui avons répondu que c'était désespérant au niveau de la motivation des agents : beaucoup se sentent écartés et finissent par se démotiver. En terme de gestion humaine, nous estimons que lorsque beaucoup trop d'agents ont peu d'espoir,

c'est grave et qu'il faudrait arrêter de gérer une pénurie (trop peu de possibilités offertes par rapport au nombre d'agents promouvables).

Il n'y a que sur la **prise en compte du handicap** que l'administration a abondé dans notre sens, tout en soulignant les difficultés qui freinent la bonne adaptation des postes dans certains cas particuliers. Ce regain d'intérêt pour les agents handicapés dans les ministères s'explique sans doute en partie par les sanctions financières importantes pour ceux qui ne rempliraient pas leur taux d'obligation d'emploi de salariés handicapés dans la fonction publique.

Ces différentes motions seront jointes au PV de cette CAPN.

Mouvement

99 collègues avaient fait une demande de mutation. 48 postes étaient proposés par les établissements, 41 agents ont obtenu leur mutation.

L'administration a appliqué strictement la circulaire de gestion, aucun **stagiaire n'a été muté**.

Par rapport à 2017, nous constatons une baisse de postes proposés au mouvement de 66 %, qui s'explique en partie par le plus grand nombre de postes pourvus par les lauréats du concours ainsi que par la liste complémentaire utilisée plus largement cette année.

Nous devons rappeler 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 Poppee pour saisir ses vœux en toute connaissance de cause, ou bien ensuite, pour la constitution de leur dossier à envoyer au ministère. La CAPN ne peut s'appuyer que sur le contenu de ce dossier pour argumenter l'attribution de tel ou tel poste, il doit donc être le plus complet possible afin de pouvoir soutenir les demandes de nos collègues.

Plusieurs établissements n'ont pas souhaité accueillir des agents qui n'avaient pas pris contact avec eux. Nous ne pouvons qu'encourager les collègues à faire cette démarche, dans leur intérêt.

Détachements et intégrations

Nous avons accepté 6 arrivées en détachement (pour 10 demandes) et 7 intégrations après détachement.

Promotions par liste d'aptitude

1601 agents étaient promouvables, et 89 classés premiers par leur établissement.

Nous avons cette année 32 possibilités de promotion, dont 25 pour l'Enseignement supérieur et 7 pour le ministère de la Culture.

Notre priorité reste l'ancienneté et/ou l'âge des collègues susceptibles d'être promus, mais nous sommes également très attentifs à la qualité des dossiers.

Nous avons constaté que la rédaction des dossiers s'était améliorée en mettant mieux en valeur les qualités et les parcours des collègues, ce qui est très encourageant. Il ne faudra toutefois pas relâcher les efforts !

La BnF avait classé cette année 10 agents sur 347 promouvables. S'il s'agit d'une amélioration par rapport à l'année passée, cela reste pour autant insuffisant pour reconnaître la qualité du travail de ses trop nombreux agents promouvables. Et malgré ces efforts, il n'y a toujours pas à la BnF d'instance équivalente à une commission paritaire d'établissement (CPE).

Enfin, nous devons rappeler aux agents qui ont bénéficié d'une promotion de grade au titre du tableau d'avancement qu'ils doivent attendre au moins 3 années avant de prétendre à une promotion sur liste d'accès au corps supérieur. Certains établissements avaient classé en 1 des agents ayant eu une promotion par TA depuis moins de 3 ans. Ces collègues ont été écartés de la promotion par LA. C'est donc totalement contre-productif pour tous puisque non seulement les collègues n'ont pas pu obtenir une promotion, mais cela a empêché d'autres collègues qui auraient pu y prétendre d'en bénéficier. Et par exemple, dans le cas d'un gros établissement où le classé 1 avait eu un tableau d'avancement récent, l'administration nous a refusé la possibilité de choisir le classé 2...

D'autre part nous avons dénoncé un certain nombre de dysfonctionnement dans les CPE : manque d'information des collègues qui ne savent pas qu'ils sont promouvables, refus de présenter des dossiers en arguant du manque de budget pour assumer le coût financier d'une promotion (Mulhouse), refus de présenter le dossier d'une collègue qui avait eu un arrêt maladie (Lyon)...

Cette instance interne aux établissements ne permet pas aux représentants élus de travailler sereinement : pressions, intimidations, fausses informations ou rétentions d'informations... Il nous semble que l'administration qui se félicite des résultats en progrès de ces instances devrait pour le moins rappeler aux établissements les règles de fonctionnement et ne pas faire peser sur les syndicats et leurs représentants l'entière responsabilité de trouver des remèdes à ces dysfonctionnements.

La prochaine CAPN des BAS se déroulera le jeudi 22 novembre 2018.

Elle aura à l'ordre du jour principalement l'établissement des 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