



CPE , jeudi 24 septembre 2015

Compte-rendu par les élus Snasub-FSU et
Snprees-FO¹ (groupe 3 : bibliothèques)

Ordre du jour : 1, Questions diverses, 2, Tableaux d'avancement

1/ Questions diverses.

Vacance de poste à l'ESPE : une collègue ITRF de la bibliothèque de l'ESPE ayant obtenu sa mutation au 1er janvier 2016 nous avons demandé que ce poste dont les fonctions exercées sont celles d'un BAS, soit déclaré vacant et offert au mouvement pour la CAP des BAS.

Ceci supposerait un remplacement pour la période janvier-août 2016 avant l'arrivée d'un titulaire. Rappelons qu'en 2014, un poste de BAS vacant en sciences avait été pourvu par un poste d'ITRF. Le poste a depuis été déclaré vacant et offert au mouvement interne. Nous réitérons notre demande pour que ce poste vacant à l'UBP soit pourvu par un BAS.

Situation budgétaire : un point d'information a été fait à l'initiative de nos représentants concernant l'alerte faite par les collègues de la BU Sciences contre la dégradation chaque année de l'offre documentaire sous forme papier, en particulier aux étudiants de licence.

L'administration nous a répondu que cela ne relevait pas des prérogatives des CPE. Nous pensons au contraire que tout ce qui participe à la dégradation des services publics et des conditions de travail des agents peut être évoqué en CPE, ne serait-ce que sous la forme de motions ou déclarations informatives et revendicatives, comme cela se fait traditionnellement en CAP nationales.

2/ Tableaux d'avancements.

Un agent inscrit au tableau d'avancement bénéficie d'un avancement de grade. Il passe dans le grade immédiatement supérieur au sein de son corps. C'est l'une des deux formes de promotions internes : avec les listes d'aptitude (passage dans le 1er grade du corps supérieur). Les réductions d'ancienneté sont parfois également considérées comme des formes de promotions.

Les élus FSU-FO s'étaient réunis au préalable pour, conformément à leurs engagements, proposer une mise à plat des critères guidant les avis de la CPE. Nous souhaitons la mise en place de critères cohérents d'une année sur l'autre, des critères transparents pour que les agents comprennent les avis émis par la CPE. Nous souhaitons que soit instauré un "*effet mémoire*", c'est-à-dire garder en mémoire d'une année sur l'autre les classements effectués. Bien sûr, il est possible que d'une année sur l'autre un agent qui n'avait pas déposé de demande d'inscription au tableau d'avancement (soit parce qu'il n'était pas à l'UBP, soit parce qu'il ne l'avait pas souhaité) puisse être classé n°1 l'année suivante (en général, les

¹ Les deux syndicats ont fait listes communes aux élections du 2 avril 2015.

agents accueillis dans un service ne bénéficie pas d'un avancement l'année de leur mutation).

Nous avons demandé la mise en place de critères les plus objectifs possibles, s'appuyant en premier lieu sur l'ancienneté. C'est la raison pour laquelle, nous appuyant sur l'exemple de la filière administrative, nous proposons la mise en place de barèmes. Les barèmes sont un outil pour aider à l'avis des CPE.

L'administration nous a répondu que le premier critère était la valeur professionnelle de l'agent et non l'ancienneté, et que par ailleurs les barèmes étaient amenés à disparaître là où ils existaient.

Pour le SNASUB et FO, il n'y a à cette étape aucun élément qui permette d'affirmer que les barèmes sont remis en cause, au niveau académique comme national. Par ailleurs, dans les barèmes existant chez les administratifs, la valeur professionnelle est souvent prise en compte, ce qui n'empêche pas à côté de valoriser l'ancienneté pour départager tous les agents qui ont un avis favorable.

Nous émettrons donc en amont de la prochaine CPE des propositions plus complètes (barèmes). Nous souhaitons également pouvoir **mieux préparer les CPE** en consultant les dossiers la veille de la CPE et de la pré-CPE, de façon à ce que les élus puissent se réunir **sans la présence des représentants de l'administration.** C'est comme cela que fonctionnent les CAPA ou les CAP nationales en bibliothèques.

Concernant l'ancienneté, plusieurs critères peuvent être retenus par les agents eux-mêmes ou par leurs représentants.

*S'agissant de promotions de grades, les élus SNASUB-FNEC FO seraient plutôt favorables à **favoriser le passage des agents ayant le plus de temps stagné dans leur grade, donc l'ancienneté de grade.** Pour d'autres élus, il faudrait plutôt favoriser l'ancienneté dans le corps. Et parfois ailleurs, on prend aussi en compte l'ancienneté de services (dans la fonction publique), c'est-à-dire l'ancienneté générale de l'agent.*

Il est difficile d'affirmer qu'il existe une solution idéale. Ce que nous pouvons affirmer cependant, c'est qu'il serait important de **se mettre d'accord sur une règle, et que celle-ci soit valable pour les 3 catégories, et d'une année sur l'autre.** Nous aurions ainsi des critères cohérents et transparents.

Nous sommes également intervenus pour **défendre le principe d'un classement,** comme les circulaires ministérielles le demandent, c'est-à-dire en ne se limitant pas à retenir un seul nom pour chaque tableau d'avancement. Ceci permet d'une part **"l'effet mémoire"** d'une année sur l'autre, et cela peut aussi permettre d'envoyer un dossier classé en 2 à la CAP nationale au cas où le n°1 ne serait pas considéré comme prioritaire pour les élus de la CAPN. Ces cas sont rares, mais ils existent, notamment si l'agent classé 1 a eu une promotion peu avant ou s'il a nettement moins d'ancienneté que le n°2.

Un échange a eu lieu entre élus et administration sur ces propositions. Nous avons rappelé qu'il ne s'agissait pas d'affirmer que tout ce qui avait été fait auparavant

était critiquable mais de veiller à ce que la CPE fonctionne selon les critères plus objectifs et transparents.

Il faut aussi **tenir compte de la représentativité de chacune des listes** et que pour ce qui concerne la catégorie C et la catégorie B, **les élus des listes SNASUB FNEC FO avaient toute légitimité tant au niveau local que national** pour dire quels critères leurs paraissaient les plus justes et les plus à-même de permettre un maximum de promotions.

Commentaires généraux sur les dossiers étudiés :

Les commissaires ont noté de grandes disparités dans les dossiers du point de vue des contenus et de la forme ; les fonctions d'encadrement sont largement privilégiées au regard des autres fonctions et les fonctions actuelles au détriment des parcours. Nous le regrettons parce que l'attribution des fonctions relève aussi de la compétence hiérarchique ; la rédaction des rapports d'aptitude aussi. **Il existe donc un effet de subjectivité renforcée.** Nous avons rappelé que l'avancement est aussi un levier pour encourager les agents et pour renforcer la cohésion du service : ce n'est évidemment pas le cas de la concurrence ou de la hiérarchisation des fonctions au sein d'un même corps. L'avancement affecte les rémunérations (la promotion de corps implique un changement de fonctions) : dans le contexte actuel, l'absence d'avancement est un un blocage du salaire ; il est ressenti parfois comme une injustice voire une punition. L'avancement est un droit.

Catégorie C

Magasiniers Principal 1^{ère} classe

13 agents éligibles ; la sous-commission a présenté deux dossiers d'agents qui ne sont pas les plus anciens dans le grade en privilégiant l'ancienneté dans le corps. Les commissaires paritaires ont choisi de se réserver la possibilité d'inscrire les dossiers des quatre agents les plus anciens dans le grade (tous les 4 magasiniers principaux seconde classe, ex-magasinier en chef) dans le classement pour la liste d'aptitude lors de la prochaine CPE. Nous avons demandé que cette position soit inscrite dans le PV de la CPE pour mémoire.

Faute d'avoir pu se concerter avant le vote, les représentants de notre liste ont partagé leurs votes (2 pour, 2 abstentions) sur ce classement qui privilégie l'ancienneté dans le corps plutôt que l'ancienneté dans le grade comme nous le proposons au début.

Magasinier principal 2^{nde} classe

5 dossiers éligibles ; le classement des deux dossiers retenus respecte l'ancienneté dans le grade mais pas l'ancienneté dans le corps. Par ailleurs, d'autres dossiers ont fait l'objet d'un examen positif qui aurait pu justifier d'un classement sur une liste comportant plus de deux noms.

Magasinier 1^{ère} classe

2 dossiers éligibles ; le classement des deux dossiers retenus respecte l'ancienneté dans le grade et dans le corps (nécessairement).

Catégorie B

BAS classe supérieure

2 dossiers éligibles ; les deux agents concernés étaient disposés à retirer leur dossier au bénéfice de l'autre. Au final, c'est notre collègue proche de la retraite qui a retiré son dossier et favoriser ainsi l'agent ayant le plus d'ancienneté dans le grade. L'attitude de ces 2 agents est de classe supérieure (!) et respecte au final nos critères mais il nous paraît important de tenir compte aussi du critère de la proximité de la retraite (considérant à la fois le service rendu et le niveau des pensions civiles) pour permettre aussi la promotion d'agents comme notre collègue.

Assistant de classe exceptionnelle

8 dossiers éligibles et de nombreux agents disposant de la même ancienneté (grade et corps : ex-BAS) ; les deux dossiers classés ne sont pas ceux des agents les plus anciens dans le grade mais cette ancienneté se joue à quelques mois. Il est possible que l'agent classé 1^{er} aurait plutôt dû profiter de ce classement pour la liste d'aptitude (valeur professionnelle défendue par la direction) à la promotion de corps (bibliothécaire).

Catégorie A

Conservateur en chef

4 dossiers éligibles ; de très grandes disparités dans les dossiers qui relèvent d'une certaine inégalité de traitement. Avec les élus du SNPTES nous avons infléchi la position de la direction qui défendait l'idée d'inscrire un seul dossier.

En conclusion, il faut souligner les disparités dans les critères finalement retenus pour classer les agents. Certes, pour tous les agents ayant eu un avis favorable sur leur valeur professionnelle, c'est l'ancienneté qui les a départagés. Mais les critères d'ancienneté ont été différents : là l'ancienneté de grade, ici l'ancienneté dans le corps. Il faut avancer vers des critères cohérents et similaires pour chaque grade et corps.

Nous sommes satisfaits d'avoir fait **entériner le principe d'un classement à plusieurs noms qui permet l'effet mémoire** (sans exclure pour autant de nouveaux arrivants) : cependant, au regard du nombre d'agents éligibles dans certains grades, nous souhaiterions des listes supérieures à 2 noms. Nous sommes satisfaits qu'il ait été reconnu que **l'appartenance au grade de magasinier principal 1ère classe n'est pas une condition obligatoire pour être promu en BAS** comme cela a été parfois affirmé.

Dès lors qu'on étudie finement les dossiers, plusieurs situations apparaissent qui exigent une attention particulière ; pour un agent bloqué au dernier échelon de son grade mais qui n'aurait pas la plus grande ancienneté dans son corps ; pour un agent proche de la retraite mais qui là encore n'aurait pas le plus d'ancienneté dans son grade ou corps ; pour un agent qui serait classé en 2^e quand l'agent classé 1^{er} aurait déjà eu une promotion les années précédentes ; d'un agent avec beaucoup d'ancienneté mais dont l'administration ne favoriserait pas le dossier, etc. **C'est donc en s'appuyant sur l'ancienneté, si possible sous forme de barèmes que les commissaires paritaires pourront œuvrer à rendre ces opérations de promotions les plus transparentes et objectives possibles.** La question du barème permettrait de résoudre les blocages en combinant les différents aspects de l'ancienneté (fonction publique, corps, grade, échelon) avec la valeur professionnelle déterminée hiérarchiquement.

Pour parvenir à définir les critères nous paraissant les plus justes possibles, et en cohérence avec ceux défendus par nos élus majoritaires en CAP nationales, nous

*n'hésiterons pas à demander l'avis des collègues sur cette question et développer nos positions **lors d'une réunion d'information syndicale.***

*Par ailleurs, il faut que nous connaissions **les situations difficiles** de certains agents qui sont, de fait, **exclus des choix de la direction** : notre rôle est de les défendre, notamment sur le terrain de l'avancement. Ces agents doivent **prendre contact avec leurs représentants avant la CPE** pour exposer leur situation : les propositions de classement de la direction ne sont connues qu'en pré-CPE (le matin de la CPE).*

Nous nous interdisons de dévaloriser un dossier manifestement "gonflé" par la hiérarchie, mais rien ne nous empêche de signaler la disproportion mise en évidence par la faiblesse des autres dossiers : nous ne pouvons pas contester l'avancement d'un agent mais l'exclusion d'un autre de toute possibilité de progression de sa rémunération.

Nous sommes à votre disposition pour vous apporter toute précision utile.

Rappel des dates des prochaines CAPN :

Conservateurs : 5 novembre 2015 ; **BAS** : 19 novembre 2015 ;

Magasiniers : 26 novembre 2015

Vos élus :

Anne Teixeira, Guillaume Morges, Nathalie Watellet, Nathalie Robert Panthou (catégorie C)

Loïc Chabot, Manuela Assuncao de Carvalho (catégorie B)

Frédéric Lazuech, Delphine Fanget (Catégorie A)

Pour consulter sur notre site ce compte-rendu de CPE ou les précédents

<http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>