

Compte-rendu de la CAPN catégorie B

4 décembre 2015

Cette CAPN traitait principalement du tableau d'avancement (changements de grade).

Les représentants

La séance était présidée pour la première fois par Mme Collineau, qui remplace Mme Gerbal à la DGRH. Les représentants habituels de la DGMIC, du Ministère de la Culture et du MENESR siégeaient. La BNF était représentée par Mme de Bellegarde.

Du côté syndical, l'ensemble des titulaires était présent (6 représentants).

Déclarations liminaires

L'intersyndicale a repris la motion déjà lue en CAPN des conservateurs à propos de la situation problématique à l'ABES (voir texte complet de la motion en annexe) : les personnels reprochent à la direction son manque de transparence, son mépris pour le dialogue social et sa mauvaise gestion des projets en cours qui oblige les agents à travailler le plus souvent dans l'urgence et l'insécurité ; le taux d'absentéisme croît régulièrement pour atteindre près de 7% au 1^{er} semestre 2015. Suite à l'alerte lancée par la médecine du travail, un audit sur les risques psycho-sociaux a été lancé au printemps et vient de rendre ses conclusions ; parallèlement, la direction a mis en place un audit organisationnel, et s'est également engagée à constituer des groupes de travail... mesures bien faibles face à la détresse des personnels ! Nous demandons expressément l'intervention de l'IGB et la mise en place d'une enquête administrative.

Le représentant du Ministère de la Culture a répondu qu'il attend que l'audit organisationnel ait produit ses conclusions avant d'intervenir, et éventuellement de saisir l'IGB. Rien ne bouge donc pour le moment...

Le Snasub-FSU a lu une seconde motion concernant les discussions en cours entre syndicats et Ministère dans le cadre du dialogue social ; en substance, ils espèrent que le groupe de travail "carrière et mobilité" produira des résultats positifs quant au repyramidage de la filière. La CGT ne s'est pas associée à cette motion puisque nous dénonçons depuis le début le cadre de cette discussion : le groupe de travail en question ne va faire que mettre en œuvre l'accord PPCR auquel nous nous opposons totalement, car il n'apportera rien de bénéfique à nos carrières. Il faut noter que la FSU elle-même n'a pas signé cet accord ; demander aujourd'hui que les discussions aboutissent favorablement semble pour le moins illusoire !

Tableau d'avancement

Conditions de promouvabilité : être au 7^e échelon et justifier d'au moins 5 ans de services en catégorie B.

Pour le passage en classe supérieure, 81 agents sont promouvables (dont 37 sont classés n°1 dans leur établissement) ; il y avait 13 possibilités d'avancement cette année, dont 4 réservées au Ministère de la Culture.

Pour le passage en classe exceptionnelle, 505 collègues sont promouvables (dont 98 classés n°1), pour 36 possibilités, dont 8 réservées pour la Culture.

Nous avons soutenu particulièrement les agents ayant l'ancienneté la plus importante (ancienneté de service public et ancienneté dans le corps). Il faut rappeler que l'avancement est un droit, et que la présence des grades est un frein arbitraire dans la carrière de chacun. Cependant, en raison du nombre extrêmement limité de possibilités d'avancement, nous ne voulons pas attribuer cet avancement sur une logique uniquement mathématique car nous savons qu'il constitue une vraie reconnaissance pour de nombreux collègues, quand bien même il ne représente que quelques euros supplémentaires sur la fiche de paie. C'est pourquoi nous avons pris aussi en compte le contenu du dossier – tâche parfois ardue car nous savons bien que la qualité du dossier repose aussi sur les compétences de la personne qui le rédige, ce qui n'a rien à voir avec la qualité du travail de l'agent lui-même !

Les résultats de cette CAPN sont plutôt positifs ; nous avons pu imposer un bon nombre de nos choix qui n'étaient pas ceux de l'administration, et permettre ainsi une progression de carrière, même minime, à plusieurs de nos collègues qui travaillent pour certains depuis 20, 30, voire 40 ans dans la fonction publique.

Questions diverses

Le texte de l'AG des personnels de la BIU Montpellier a été relayé, afin d'alerter l'administration sur la situation de cet établissement.

Une question a été posée à propos de la lenteur d'arrivée des arrêtés. Il faut noter qu'il y a 2 types d'arrêtés : ceux qui informent des réductions d'ancienneté peuvent effectivement arriver tardivement par rapport à la situation effective de l'agent, car si le changement d'échelon peut se produire à tout moment selon la situation de l'agent, les arrêtés sont rédigés une seule fois par an après la CPAN de janvier qui traite des réductions d'ancienneté ; ceux qui concernent les promotions (changement de grade ou de corps) sont produits juste après les CAPN respectives en novembre et en juin, et devraient donc arriver aux agents rapidement après ces CAPN. Restent les délais relatifs aux services RH des établissements qui sont parfois très longs.

Enfin, la question des fusions d'universités a été abordée sous l'angle des chances de promouvabilité pour les agents : suite à une fusion, on peut se retrouver à être mis en concurrence avec non pas 8 ou 12 collègues, mais 30 ou 40, ce qui diminue mathématiquement les chances d'avancement. L'administration confirme qu'il n'y a pas d'impossibilité à ce qu'un établissement voie plusieurs de ses agents promus au sein d'un même corps ou d'un même grade. Elle estime même que les grands établissements sont plutôt favorisés car ils ont généralement au moins une promotion par an, ce qui n'est pas le cas de tous.

Motion : les personnels de l'ABES vous alertent

Les représentants des personnels à la CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés réunie le 4 décembre 2015 soutiennent la déclaration faite par les personnels de l'ABES faite lors du CA du 3 novembre dernier.

Nous portons, une nouvelle fois, à la connaissance de l'administration notre inquiétude sur la situation des personnels de l'ABES.

Nous avons été contactés par plusieurs agents de cet établissement qui nous ont fait remonter un certain nombre de dysfonctionnements. Depuis deux ans, la direction a eu suffisamment de temps pour agir mais peine à anticiper et se paye trop souvent de mots.

Elle instaure des méthodes de non-transparence et de désinformation, ce qui génère de la confusion dans les différents process en cours et sont vécus comme une désorganisation progressive de la structure. Beaucoup de retards et de glissements excessifs de calendriers sont constatés et cette gestion au jour le jour oblige les agents à travailler le plus souvent dans l'urgence et l'insécurité. Enfin, le dialogue social est de plus en plus dénié ou ignoré.

Dès septembre 2014, les cadres ont lancé une alerte auprès du MENESR. Malgré celle-ci, la situation ne s'est pas améliorée, au contraire (taux d'absentéisme passé de 3,76% au 1^{er} semestre 2014 à 6,84% au 1^{er} semestre 2015). Suite à l'alerte de la médecine du travail, un audit RPS "risques psychosociaux" a été lancé au printemps ; ses conclusions écrites ont été rendues le 9 novembre dernier (enfin !). En parallèle, le flou demeure autour de l'audit organisationnel initié par la direction de l'ABES qui tente d'y "noyer" les préconisations de l'audit RPS.

La réponse apportée oralement lors de la lecture d'une motion similaire à la CAPN des conservateurs du 5 novembre 2015 ne nous convainc pas. Certes, la direction a eu fort à faire avec les négociations du chantier ScienceDirect (terminées depuis l'été 2014) et continue à gérer certains problèmes (avenants, TVA, etc.). Mais le groupement de commande Elsevier ne peut être l'arbre qui cache la forêt au détriment des autres activités de l'ABES.

L'ABES constitue le socle de l'architecture du réseau des bibliothèques de l'enseignement supérieur. Si ce grand établissement est déstabilisé, c'est le monde des bibliothèques du supérieur qui est fragilisé, et cela à l'aube de la mise en place d'un projet important comme le SGBM (système de gestion de bibliothèque mutualisé).

Nous demandons une nouvelle et sans attendre la fin de l'audit organisationnel, à ce que l'Inspection générale s'empare pleinement du dossier et diligente une enquête administrative dans les plus brefs délais.