



# Compte-rendu de la CAPN Bibas

**9 juin 2016**

Cette CAPN avait pour objet principal l'examen des listes d'aptitude (passage de C en B) et les mutations des Bibas.

Nous avons tout d'abord lu 4 motions (texte intégral annexé à ce compte-rendu).

## **Plan bibliothèques ouvertes : motion générale "ouvrir toujours plus avec toujours moins : c'est non!" et, à titre d'exemple, motion de l'AG des personnels de l'UJM.**

Réponse du ministère :

Les réponses au plan sont sur la base du volontariat, et permettant des expérimentations innovantes : nous contestons ce point dans la mesure où il nous paraît difficile d'innover quand les conditions minimales décentes ne sont même pas réunies (les BU manquent de personnel, de budget, de locaux...). Nous nous inquiétons aussi de voir que certains établissements comptent le mettre en place en négligeant des règles élémentaires de sécurité, et en gelant des postes de titulaires. Le ministère se défausse: il n'a jamais incité les SCD à aller à l'encontre des règles statutaires et de sécurité.

## **Motion "Pour des promotions équitables : les mêmes règles pour tous"**

Notre inquiétude porte notamment sur le fait que, depuis que la mobilité n'est plus obligatoire, certaines universités ne proposent aucun agent car ils ne veulent pas budgéter le poste correspondant. Le ministère répond que le maintien sur place est une préconisation de la note de gestion et est imposée à tous les établissements depuis 3 ans maintenant. Il note que dans la filière ITRF les possibilités sont plus nombreuses et que les établissements n'ont apparemment pas de problèmes pour promouvoir leurs agents sur place, il n'y a donc pas tant de problèmes financiers. Il remarque aussi que pour la filière bibliothèques, de moins en moins d'établissements refusent de proposer leurs agents pour des questions budgétaires. Finalement, le ministère a bon espoir de réussir à contraindre les universités à respecter les règles. En résumé, nous tentons de défendre les collègues des établissements concernés (en effet peu nombreux : 2 cas avérés + 3 ou 4 soupçons forts), pendant que le ministère estime que sur l'ensemble, ces cas sont négligeables...

Nous rappelons aussi l'argument que nous retournent régulièrement les universités : "le GVT<sup>1</sup> n'est pas compensé". M. Marty, président de séance, signale qu'il n'est pas question que la promotion d'un collègue soit freinée en fonction de la situation financière de son établissement... Belles paroles, qui n'ont malheureusement que peu de portée, rappelons-nous, depuis la loi sur l'autonomie des universités.

---

<sup>1</sup>glissement vieillesse technicité = l'opération arithmétique consistant à dire qu'un agent coûte mécaniquement de plus en plus cher de par son ancienneté (passage d'échelon, promotion de grade ou de corps)

Dernier point sur le sujet des promotions : depuis 3 ans une clause de sauvegarde a permis d'augmenter le nombre de possibilités de promotions. Elle arrive à son terme cette année. L'administration indique simplement que cela est du ressort du ministère de la fonction publique ; un bilan sera fait, il sera décidé ensuite si cette clause est renouvelée ou non.

### **Motion "Situation à l'ABES : faut-il attendre qu'il soit trop tard ?"**

Nous alertons depuis un an maintenant sur les grandes difficultés vécues par les personnels de l'Abes dues à la mauvaise gestion de la direction.

Le ministère répond simplement que le dernier CA de l'établissement, début mai, a acté qu'une nouvelle organisation serait mise en place dans les 2 mois. Il reste donc encore 3 semaines, rien ne presse...

Quant aux inquiétudes que nous exprimons sur les difficultés de l'Abes à jouer son rôle dans le réseau des BU (le projet SGBM est en mauvaise posture, l'Abes peine à répondre aux attentes du réseau concernant RDA-FR, etc.), le ministère répond qu'il ne faut pas confondre questions techniques et organisationnelles... Nous regrettons qu'il n'y ait toujours aucune solution concrète apportée face à la détresse des personnels.

### **Mutations**

Quelques chiffres d'abord : sur 125 demandes, 51 ont été satisfaites.

5 établissements ont signifié qu'ils ne souhaitent pas pourvoir les postes susceptibles d'être vacants, si l'agent devait obtenir sa mutation. Ce fait est pour nous inacceptable : voir les discussions suite à la motion sur les promotions.

Dans l'ensemble, l'administration est très attentive aux demandes des agents lorsqu'ils relèvent des cas prioritaires : rapprochement de conjoint (il faut fournir avec un avis d'imposition commun, un justificatif de domicile, un justificatif de travail du conjoint ; livret de famille si des enfants sont concernés) et rapprochement familial (nécessité de soutenir ses parents proches pour raisons médicales notamment). Pour les autres cas, il respecte l'avis de l'établissement d'accueil.

De notre côté, notre objectif est d'accorder une mutation au plus grand nombre possible d'agents. Nous respectons bien sûr les cas prioritaires et essayons de les satisfaire lorsque cela est possible. Pour le reste, nous n'avons pas d'information sur les souhaits des établissements d'accueil et traitons donc les demandes de la manière la plus neutre possible. Nous prenons en compte l'ordre des vœux, l'ancienneté de la demande, et enfin la date d'affectation pour départager des cas similaires.

Nous rappelons ici l'importance de remplir soigneusement son dossier (fournir une motivation, documenter avec des pièces jointes le cas échéant) et nous incitons fortement chaque agent qui souhaite demander sa mutation à se rapprocher de nous pour être conseillé et orienté dans ses démarches.

### **Listes d'aptitude**

Il y avait cette année 27 possibilités pour le MENESR (pour 1281 promouvables) et 8 possibilités pour le ministère de la Culture (pour 388 promouvables).

Concernant la Culture, nous avons constaté sans surprise que la BNF reste peu ouverte au dialogue. Malgré les réunions répétées avec les organisations syndicales sur place, notamment la CGT-BNF, il est difficile d'obtenir une modification des propositions de l'administration. Cette année encore, des agents de grande valeur n'étaient pas classés par l'administration. Nous avons finalement obtenu une modification sur la proposition initiale, permettant à un agent ayant une forte ancienneté d'obtenir une promotion.

Pour rappel, notre critère prioritaire est l'ancienneté (dans le corps, puis dans la fonction publique). Nous portons également une attention particulière aux agents de plus de 50 ans que soit leur ancienneté. Ces critères nous permettent d'établir un ordre de lecture des dossiers. Nous établissons ensuite notre liste en fonction de la qualité des dossiers, en essayant de juger des capacités réelles de l'agent et non des capacités de son n+1 à rédiger un dossier ; exercice délicat s'il en est... C'est pourquoi nous incitons, là aussi, les collègues à nous contacter pour nous communiquer toutes les informations qu'ils jugent utiles, afin de nous informer au mieux sur la réalité de leur situation.

Nous avons plusieurs propositions communes avec l'administration. Pour les autres, nous avons défendu des agents méritants ayant une ancienneté plus importante que les agents proposés par l'administration. Nous avons obtenu quelques avancées mais trop peu à notre goût, nous nous sommes donc abstenus sur le vote final.

### **Information complémentaire**

Le PPCR récemment paru supprime la notion de réductions d'ancienneté en catégorie B. Il n'y aura donc pas de CAPN en janvier prochain. De plus, pour finaliser les opérations de gestion avant le 31 décembre 2016, la CAPN d'automne est avancée au 10 novembre 2016.

**Vos élus en CAPN :**

**Solveig Langen :** [s.langen@fercsup-cgt.net](mailto:s.langen@fercsup-cgt.net)

**Gilles Morinière :** [gilles.moriniere@upmc.fr](mailto:gilles.moriniere@upmc.fr)

**Adresse générique :** [capn-biblio@fercsup-cgt.net](mailto:capn-biblio@fercsup-cgt.net)

# MOTIONS LUES EN SEANCE

CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés du 9 juin 2016

## **Ouvrir toujours plus avec toujours moins : c'est NON !**

Le ministère a annoncé en février pour la rentrée 2016, un nouveau plan d'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires. Après le plan "pour le renouveau des bibliothèques universitaires" et son label "NoctamBU", voici le plan "Bibliothèques ouvertes" et son label "NoctamBU +".

Les BU ont un rôle majeur à jouer dans la réussite des étudiants. Il est crucial de leur donner des moyens à la hauteur de cet enjeu... or ce plan propose tout l'inverse !

### **Les bibliothèques fonctionnent avec des bibliothécaires !**

Ce plan ne financera que de l'emploi précaire étudiant et des frais de gardiennage. À l'évidence, nous devons rappeler au ministère qu'un véritable service de qualité nécessite du personnel qualifié !

Une bibliothèque, ce n'est pas seulement une salle avec des tables, des chaises et du chauffage, c'est un ensemble de services scientifiques et culturels. Travailler en bibliothèque, ce n'est pas un job précaire à temps partiel, c'est un métier qui s'apprend, avec des diplômes professionnels, des concours nationaux et une formation continue tout au long de la carrière.

Les gouvernements successifs ne peuvent donc pas éternellement, à coup de plans médiatiques, précariser nos missions et remplacer des professionnels de l'information scientifique et de la culture par des étudiants voire des vigiles.

De plus, nous considérons que les étudiants qui travailleraient pour ouvrir plus les bibliothèques méritent autant que les autres de réussir leurs études ! Le ministère serait plus avisé de leur octroyer des bourses : nous préférons voir les étudiants travailler en bibliothèque pour réussir leurs études, plutôt qu'y travailler pour les financer !

### **Les bibliothèques fonctionnent avec des personnels titulaires !**

L'appel renforcé à l'emploi étudiant s'inscrit dans une politique plus globale de précarisation de l'emploi. La situation de l'emploi n'a cessé de se dégrader dans la fonction publique d'État en général, et dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche en particulier.

Malgré la loi Sauvadet, le recours systématique aux agents non titulaires sur des emplois pérennes s'est poursuivi et se substitue toujours à la règle de l'emploi public statutaire. Le nombre d'agents non titulaires perdure à plus de 30 % de l'effectif global.

Le contexte actuel se dégrade encore avec le projet de loi El Khomri, qui organise l'appauvrissement des droits des salariés. Il est inacceptable d'envisager un développement des services publics reposant uniquement sur du personnel précaire.

### **Les bibliothèques fonctionneront mieux avec moyens suffisants !**

Le plan propose un financement pour une durée de 4 ans seulement, dégressif dès 2018, qui ne couvrira au mieux que 75% des coûts. Le reste est donc à la charge des universités, qui connaissent pourtant de grandes difficultés financières. Dans les BU, les budgets sont globalement en baisse ; l'offre documentaire se réduit, accompagnée d'une augmentation du coût des ressources électroniques qui grève considérablement le budget des établissements, sans que l'offre de services ne s'améliore : combien de BU sans réseau correct, sans un nombre suffisant de prises électriques, de places de travail, de personnel ? La France affiche un taux de surface de bibliothèque par étudiant très bas, certaines bibliothèques peinent à accueillir les étudiants dans des conditions matérielles satisfaisantes.

**Améliorer la qualité du service public, ce n'est pas un projet à durée limitée !**

Parallèlement à ces baisses de crédits récurrentes, on assiste à une augmentation constante des financements par le biais d'appels à projets, ce plan en est une nouvelle expression.

Ce type de financement, qui peut convenir à des projets limités dans le temps et dans leur portée, n'est absolument pas adapté à l'objectif fixé par le ministère d'augmenter, de manière permanente, les horaires d'ouverture des BU. Il s'agit là d'une mission pérenne qui doit s'appuyer sur des financements stables et durables dans le temps.

Enfin, le plan "bibliothèques ouvertes" ne tient aucun compte de la pénibilité du travail en horaire décalé, le soir et le week-end, et de son impact sur la santé des agents au travail, sur leur vie sociale et familiale alors que depuis 2013, le gouvernement prétend développer la qualité de vie au travail (QVT) dans la Fonction publique...

**Pour toutes ces raisons, ouvrir toujours plus avec toujours moins, c'est NON !**

## Motion de l'assemblée générale des personnels de l'UJM

(Université Jean-Monnet, Saint-Étienne) - 19 mai 2016

Nous, personnels de l'UJM, réunis en AG aujourd'hui 19 mai 2016 à l'appel des organisations syndicales SNPREEES-FO 42, FERC-SUP CGT et SNESUP-FSU, rappelons notre revendication de retrait de la loi travail.

Nous sommes réunis aujourd'hui avec la majorité des personnels des bibliothèques, pour la plupart en grève : aussi nous dénonçons avec la plus grande fermeté ce qui apparaît comme un passage en force de la part d'étudiants qui sont rentrés, au-delà des horaires réglementaires d'ouverture, jusqu'à 22 H le 17 mai à la BU du site Tréfilerie, pour obtenir, d'après leurs propres déclarations, une ouverture accrue des bibliothèques universitaires. Les horaires des services universitaires ne peuvent être déterminés par une poignée d'étudiants (au plus une quarantaine présents en réalité).

Nous dénonçons cette inadmissible tentative d'intimidation à l'encontre des personnels des bibliothèques qui, avec leurs syndicats, ont exprimé clairement leur refus d'une nouvelle extension des horaires, notamment dans le cadre de l'appel à projets dénommé « plan bibliothèques ouvertes », qui a pour objectif d'étendre les horaires d'ouverture le soir jusque 22 H, d'ouvrir le dimanche ainsi que pendant les vacances universitaires.

Cette opération de quelques étudiants ne peut en effet être déconnectée du contexte de l'appel à projets, comme le montre l'article du *Progrès* en date de ce jour, où l'expression du refus de la mise en œuvre de ce « plan » par plus de 90 % des personnels des bibliothèques (dénommés de manière réductrice dans l'article « les syndicats ») est explicitement invoquée comme motivation de l'opération.

Cet article illustre également que, loin d'être une initiative exclusivement imputable à des étudiants, cette opération à l'encontre des personnels des bibliothèques a été en réalité montée avec l'appui conscient et déclaré de la direction du SCD, comme le montrent les éléments suivants :

- un vice-président étudiant, lui-même très officiellement et publiquement membre de l'organisation étudiante autonome ayant pris une part active dans l'opération, déclare que « cette action a été coordonnée avec les services de l'université » ;
- la directrice du SCD, dont les propos sont repris immédiatement à la suite, loin de dénoncer cette « action », plaide pour une extension des horaires et ajoute : « les étudiants ont voulu faire valoir leur point de vue. »

Nous nous interrogeons en conséquence fortement :

- est-ce le rôle d'un vice-président de l'Université (fût-il étudiant) d'organiser des opérations de maintien d'étudiants dans les locaux au-delà des horaires réglementaires d'ouverture ?
- est-ce le rôle d'une direction de SCD que de « coordonner » avec une organisation autonome d'étudiants une présence dans les locaux hors des horaires réglementaires d'ouverture, en contradiction avec la réglementation interne, qui prend notamment en compte des impératifs de sécurité ? Son rôle ne serait-il pas plutôt de condamner une telle action, au lieu de l'encourager en la co-préparant ? A notre connaissance, alors que notre

université a connu plusieurs blocages depuis plus de dix ans, ceux-ci n'ont jamais été organisés avec la coopération de responsables de l'UJM, explicite et médiatisée ou non.

Nous ne pouvons que condamner une telle attitude, qui consiste à instrumentaliser la revendication d'une organisation étudiante, de surcroît en la médiatisant, au mépris des règles élémentaires qui régissent les services publics, pour contraindre les personnels à accepter ce qu'ils persistent à refuser, avec leurs syndicats, en défense de leur travail et de leurs conditions de vie personnelle et familiale. Par une telle attitude, la Direction du SCD a de fait rompu le « dialogue social », auquel, dans l'article déjà cité, elle prétend sans vergogne vouloir aboutir.

Nous tenons également à rappeler que cette opération s'est faite sans information préalable des personnels des bibliothèques et sans leur participation, sans information des personnels de conciergerie ni des autres services du site Tréfilerie. Les personnels de conciergerie se sont retrouvés à devoir gérer une situation imprévisible, lourde de risques (déclenchement d'une alarme) et ont dû, pour pouvoir faire leur travail, passer outre le mépris de certains des responsables présents. Le tout a eu lieu sans aucune considération pour la sécurité des personnes (y compris des usagers) ni des biens.

Nous rappelons les revendications des personnels des bibliothèques qui refusent toute extension supplémentaire des horaires d'ouverture et demandent que l'UJM ne réponde pas à l'appel à projets « plan bibliothèques ouvertes ».

Nous demandons enfin instamment à la présidente de bien vouloir recevoir une délégation des personnels de l'Université, avec leurs syndicats, pour échanger à propos de ce grave épisode et pour obtenir une réponse claire de sa part à propos de l'attitude de l'UJM envers cet appel à projets.

CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés - 9 juin 2016

## **Pour des promotions équitables, les mêmes critères pour tous**

Dans l'ESR, les écarts se creusent de façon insupportable entre les établissements : traitement indemnitaire « au mérite », régimes horaires différenciés, et maintenant gestion des carrières à la petite semaine...

L'obligation faite aux établissements de maintenir dans leurs effectifs les agents promus constitue une réelle avancée, mais pose de graves problèmes de gestion dans le cadre de l'autonomie des établissements.

Les représentants des personnels à la CAP nationale des BAS siégeant ce jour dénoncent le refus de certains établissements de proposer des agents à la promotion dans le corps supérieur au motif que la masse salariale et/ou le plan de gestion des emplois de la structure ne le permettent pas.

Il s'agit là d'une négation inacceptable du droit de tous les agents à progresser dans la carrière.

Dans les établissements fusionnés il n'y a encore souvent qu'une seule possibilité de promotion quand il y en avait plusieurs auparavant.

Dans ce contexte, nous nous inquiétons aussi de la fin annoncée de la clause de sauvegarde, qui était pourtant loin de répondre au besoin de requalification de notre filière.

Nous avons déjà alerté en CAPN sur ces dérives. Les blocages insupportables que nous et nos collègues constatons rend impératif un repyramidage de la filière.

À travail égal (et toujours plus exigeant), les agents méritent à tout le moins un traitement égal de leur carrière.

**Nous disons non à des promotions soumises à la masse salariale anémique des universités, et demandons à l'administration de prendre les mesures nécessaires qui permettront une égalité de tous les agents devant la promotion.**



## **CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés du 9 juin 2016**

### **Situation à l'ABES : faut-il attendre qu'il soit trop tard ?**

Le compte-rendu de la CAPN des conservateurs des bibliothèques du 12 mai dernier fait état de la réponse du Ministère quant à la situation de l'ABES : " (...), lors du CA [de l'ABES du 9 mai], ce sont de grandes lignes qui ont été votées (axes stratégiques, feuille de route à 5 ans [2017-2021], organigramme). La Direction de l'ABES s'est engagée à détailler et clarifier l'organisation dans les 2 mois".

Un mois vient de passer. Aucune amorce de clarification n'est en vue. Bien au contraire. La direction met en place la nouvelle organisation, de façon "perlée", dans l'autoritarisme, au mépris des réels besoins des utilisateurs que l'Agence a, pourtant, mission de satisfaire. Au fond, c'est une suite logique dans l'attitude d'une direction qui, depuis bientôt 3 ans, ne tient pas ses engagements, se défait sur ses agents des dysfonctionnements qu'elle génère les uns après les autres, et écrase de déni et de mépris les impératifs du cœur de métier. La majorité des problèmes provient de ses méthodes "managériales" et de son incapacité au dialogue social, incomparablement plus que de l'inadéquation de l'organisation. Dans la parodie de dialogue social qui se joue hypocritement, la nécessité de service est brandie comme unique parade pour plier les services à une volonté toujours floue et fluctuante, pétrie d'injonctions contradictoires.

Pourtant, la conscience professionnelle et le sens du service public animent encore les équipes. Tant bien que mal, le travail se poursuit dans un quotidien que la direction vide de son sens, et avec de plus en plus de difficulté. Cela commence à se voir : des agents dont les compétences aident au succès des applications de l'ABES depuis des années, sont démis de leurs fonctions sur des projets d'importance (en partenariat, par exemple, avec le CNRS). Les départs de titulaires et de contractuels se multiplient parmi les collègues en prise directe avec les enjeux de l'IST pour les établissements, la charge et la lassitude continuent à s'accumuler pour ceux qui restent. Aussi les nouveaux responsables des Départements précédemment étêtés ont-ils vécu et vivent-ils chaque jour la souffrance au travail, malgré les recommandations prodiguées par la psychologue chargée de l'étude des risques psychosociaux.

Il n'y a pas d'illusion à se faire : la direction de l'ABES ne s'embarrassera pas d'une version 2, détaillée et clarifiée, de l'organisation votée. Au vu de cette situation plus qu'alarmante, nous demandons à ce que le ministère prenne enfin la mesure du travail de sape opéré par cette direction pour que la rentrée prochaine ne se fasse pas sur un champ de ruines. L'ABES a déjà un genou à terre, que faut-il attendre de plus pour réagir ? A défaut, il faudra se rendre à l'évidence : il s'agit là de la destruction programmée d'une structure.