



Compte-rendu de la CAPN Bibas

10 novembre 2016

Cette CAPN avait pour objet principal l'examen des tableaux d'avancement : passage en classe supérieure et classe exceptionnelle.

Nous avons tout d'abord lu 2 motions (texte intégral annexé à ce compte-rendu).

Plan bibliothèques ouvertes : motion générale "ouvrir toujours plus avec toujours moins : c'est toujours non!"

Cette motion n'a appelé aucun commentaire du Ministère.

Pour une meilleure reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle des agents.

Le Ministère répond qu'il a bien conscience qu'il faudra rédiger la prochaine note de gestion des personnels BIATSS pour inciter les établissements à faire des propositions un peu différentes, notamment sur le fait que chaque agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur 2 grades au moins. Il indique qu'il profitera également des réunions déjà existantes pour sensibiliser les directeurs de BU et surtout les DGS et DRH d'établissements à ce sujet.

Tableau d'avancement en classe supérieure

Cette année, pour 105 promouvables, il y a 16 possibilités au total : 12 pour le MENESR et autres ministères, 4 pour la Culture.

Comme d'habitude, la CGT a privilégié l'ancienneté dans la fonction publique et dans le corps des Bibas pour établir ses propositions. Et comme chaque année, nous nous sommes malheureusement retrouvés en position de gérer la pénurie. Vu le faible nombre de postes proposés, nous avons donc fait le choix d'écarter de nos propositions les agents ayant déjà bénéficié d'un passage sur liste d'aptitude (ce critère n'étant pas prépondérant pour les collègues de plus de 55 ans pour lesquels un avancement peut modifier de façon substantielle le montant de leur retraite) ; ceci afin de permettre au maximum de collègues de bénéficier d'au moins une promotion dans leur carrière.

Parmi les agents classés, nous avons également signalé au Ministère que certains ont certes de bons dossiers, et pour cause ! Ils exercent des fonctions de catégorie A ; nous avons dénoncé à ce titre la gestion RH des établissements, qui font ainsi perdurer un écart grade-fonction inacceptable.

Les débats ont été serrés, mais nous avons finalement pu modifier le classement de l'administration sur plusieurs noms.

Tableau d'avancement en classe exceptionnelle

Cette année, pour 516 promouvables, 35 possibilités sont offertes : 7 pour la Culture et 28 pour les autres ministères.

Nous avons suivi les mêmes critères que pour la classe supérieure, et nous avons écarté de la même manière les agents ayant déjà bénéficié d'une promotion au tableau d'avancement dans les 5 dernières années, afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à une promotion.

Pour la première année dans notre corps, le SCDU d'Aix Marseille s'est vu attribuer plusieurs promotions en raison du grand nombre de promouvables dans l'établissement.

Autres questions à l'ordre du jour

Nous avons validé la titularisation de deux agents reconnus travailleurs handicapés, ce point n'appelant pas de remarque particulière.

Nous avons également statué sur la demande de prolongation de stage d'un agent. Ces situations sont exceptionnelles ; quelle que soit la situation de l'agent, nous ne pouvons pas appuyer une telle demande, c'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur ce point.

Nous avons enfin statué sur une demande de révision d'un entretien professionnel ; nous avons appuyé la demande de l'agent.

Nous rappelons que chaque agent bénéficie de voies de recours concernant la rédaction de cet entretien, d'abord au niveau local, et, en dernier lieu auprès de la CAPN. Si vous contestez le contenu de votre entretien, n'hésitez pas à contacter vos représentants, nous sommes là pour vous accompagner.

Questions diverses

La CGT a pointé le grand nombre de PV de CPE qui ne remontent pas en temps et en heure au Ministère ; de plus, certains procès-verbaux s'apparentent davantage à un relevé de décisions qu'à un véritable procès-verbal, censé détailler les discussions et éclairer les votes de la CPE. Nous avons insisté sur cet état de fait, car cela montre le peu d'intérêt porté par les établissements à la représentation paritaire. Le Ministère a convenu de cet état de fait... sans beaucoup plus de réaction que cela...

Nous insistons auprès de chacun d'entre vous : n'hésitez pas à solliciter vos représentants locaux, et nous-mêmes, pour vous défendre ! Ne laissons pas l'administration gérer seule nos carrières !

Enfin, la CGT a émis plusieurs demandes d'ordre plus technique concernant les conditions de préparation des CAPN. Nous avons demandé l'accès à des listings exploitables informatiquement – ce à quoi le Ministère nous a répondu que malheureusement, leur logiciel ne permet pas une extraction optimale des données... De même, il semble que l'accès au wifi dans les locaux du ministère soit une demande hors d'atteinte... Nous avons pointé une nouvelle fois le manque de temps dont nous disposons : une seule journée pour lire l'ensemble des dossiers, cela ne suffit pas !

Bref, malgré tous nos efforts pour défendre les personnels, nous devons constater que nous ne disposons pas de tous les moyens permettant d'assurer correctement notre mandat de commissaires paritaires. Les conditions qui nous sont imposées sont inacceptables : impossibilité de travailler avec nos outils informatiques, pas d'accès internet dans le bâtiment du ministère, manque de temps... il est inadmissible que le ministère ne respecte pas mieux les élus des personnels qui sont là pour vous représenter et vous défendre. La CGT exige que le ministère donne aux élus les moyens d'exercer pleinement leur mandat et crée les conditions de travail qui le leur permette. La CGT attend une réaction rapide et déterminante du ministère.

Vos représentants en CAPN Bibas :

Solveig Langen : s.langen@fercsup-cgt.net

Gilles Morinière : gilles.moriniere@upmc.fr

Motion n°1 :

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

Le plan "Bibliothèques ouvertes" et son label "NoctamBU +" a été mis ou est en train de se mettre en place avec des financements non pérennes et dans des conditions souvent déplorables.

Nous pensons toujours que les bibliothèques ne peuvent fonctionner qu'avec des professionnels

Or comme nous le prévoyions, le plan ne finance que partiellement de l'emploi précaire étudiant et des frais de gardiennage, voire du matériel. À l'évidence, nous devons rappeler une fois encore 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 précariser nos missions et remplacer des professionnels de l'information scientifique et de la culture par des étudiants voire des vigiles.

Les bibliothèques doivent fonctionner 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. Il est inacceptable d'envisager un développement des services publics reposant uniquement sur du personnel précaire.

Les bibliothèques fonctionneront mieux avec des moyens suffisants !

Le plan proposait un financement pour une durée de 4 ans seulement, dégressif dès 2018, qui ne couvre 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 toujours NON !

CAPN du 10 novembre 2016

Pour une meilleure reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle des agents

Les commissaires paritaires BAS réunis ce jour regrettent que trop de collègues ayant atteint un échelon élevé dans leur grade ne soient pas proposés au tableau d'avancement dans de nombreux établissements.

Il est inadmissible que tant de collègues puissent arriver à l'âge de la retraite sans avoir pu bénéficier d'une juste reconnaissance de leur expérience professionnelle et de leur implication dans leur travail.

En nous appuyant sur l'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique (PPCR) qui affirme entre autres que « *Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement.* » nous demandons à l'administration de faire une démarche vers les établissements pour leur demander de mettre en application ce principe dès la prochaine CAPN.

Nous demandons également une augmentation conséquente du nombre de promotions qui en permettrait une mise en œuvre plus facile.