



CAPN des Bibas – 8 juin 2017

Compte-rendu Ferc-sup CGT

COMPTE-RENDU

Nous avons lu deux déclarations liminaires (en annexe de ce compte-rendu).

Motion sur les carrières : nous dénonçons le faible nombre de possibilités pour les promotions. Le ministère répond qu'en effet, la période dérogatoire qui offrait un nombre un peu plus élevé de promotions est terminée ; nous sommes entrés dans l'ère du PPCR ! Notre souhait de voir augmenter le nombre de promotions est bien entendu, mais évidemment l'administration ne prend aucun engagement...

Motion sur le GIP à Sainte-Geneviève : le ministère répond qu'il n'est pas question de réfléchir à une solution au niveau national pour l'ensemble des BIU, chaque situation est particulière... D'après le ministère, le rapprochement BSB-BSG ne sera qu'une traduction de la proximité géographique de ces établissements. Il indique également qu'il a proposé de créer un poste pour gérer ce rapprochement, laissant entendre qu'il ne s'agit que d'une question technique. Enfin, le statut de GIP, selon lui, ne remet aucunement en cause le déroulement de carrière des agents. Bref, ne vous inquiétez pas, tout va très bien !

Examen des mutations :

121 demandes cette année pour 72 places. Notre proposition initiale permettait 61 mouvements. Notre objectif est de favoriser la plus grande mobilité possible au sein du corps. Lorsqu'il y a plusieurs demandes sur un même établissement, nous privilégions d'abord les rapprochements de conjoint, rapprochement familiaux. Nous attachons également de l'importance à l'ancienneté dans le poste, et à l'ancienneté de la demande.

Malheureusement, l'administration n'a permis que 47 mouvements au final. Parmi les raisons invoquées : le choix d'un établissement unique par les agents. Nous avons fait remarquer que le problème se pose plutôt dans l'autre sens : les postes sont de plus en plus fléchés, les établissements font leur marché... Comment reprocher alors aux agents de ne pas mettre dans leur choix un établissement qui leur a clairement signifié qu'ils n'étaient pas bienvenus ? On constate d'ailleurs que certains collègues n'ont pas obtenu leur mutation, uniquement car ils ne répondent pas au profil de poste visé par l'établissement. Nous avons dénoncé cet état de fait car la mobilité est un droit pour les agents : le désir des établissements de recruter des personnels immédiatement opérationnels et ce fléchage des postes nuisent à la mobilité des collègues.

Pour certains, l'absence de prise de contact avec l'établissement d'accueil s'est révélée rédhibitoire. Nous rappelons à nos collègues que cette étape est indispensable (voir notre fiche pratique sur les mutations). De même, il est important de bien remplir sa demande de mutation, par exemple sur l'ancienneté de la demande ; vous nous aiderez ainsi à mieux vous défendre.

Autre élément, les stagiaires ne participent pas au mouvement : le ministère a fermement rappelé cette règle cette année, présente dans la note de gestion annuelle des biatss (voir ici), bien que des dérogations aient eu lieu les années précédentes.

Enfin, nous déplorons le choix de certains établissements, cette année encore, de geler certains postes (notamment lors d'un départ en mutation). Cette pratique inacceptable est un autre coup de canif porté à nos droits, en l'occurrence la mobilité.

Détachements, intégrations :

Nous avons voté favorablement à la plupart des demandes de détachement et d'intégration dans notre corps, tant que cela n'était pas au détriment des titulaires du corps (lorsqu'un poste est vacant, nous privilégions la mutation d'un titulaire à l'arrivée d'un collègue en détachement). Nous rappelons que le nombre de promotions annuel dépend de la taille du corps. Actuellement, le solde entre les arrivées et les départs en détachement est légèrement positif pour le corps des Bibas.

Liste d'aptitude :

Pour rappel, nos critères prioritaires sont l'AGS (ancienneté dans la fonction publique) et l'âge ; puis la capacité à exercer des fonctions du grade supérieur, traduite dans le dossier. Nous savons bien sûr que ce critère dépend en grande partie des qualités d'écriture et de la bonne volonté de l'encadrant. Pour cela, nous vous conseillons de relire votre dossier, de l'amender le cas échéant, et de soigner votre CV. N'hésitez pas à nous contacter si vous estimez que le rapport ne rend pas justice à votre parcours.

Ceci devient crucial du fait du faible nombre de possibilités de promotion, que nous dénonçons évidemment (voir la 1^e motion en annexe). Il y avait cette année 23 possibilités, dont 5 attribuées pour le ministère de la Culture.

Nous dénonçons également la tendance croissante, de la part de certains établissements, de ne faire remonter que très peu de dossiers en CAPN. Citons pour l'exemple Aix-Marseille qui ne fait remonter que 2 dossiers sur 41 promouvables ! Et cela ne va aller qu'en s'accroissant avec les fusions d'universités. Cela va encore une fois à l'encontre du statut de la fonction publique qui devrait assurer une égalité de traitement aux agents, concernant la possibilité d'avoir un déroulement de carrière. Le choix des dossiers à faire remonter est ainsi laissé à la discrétion des établissements, ce qui laisse possible d'éventuels biais de sélection. En CAPN, nous n'avons aucune prise sur la carrière des agents dont les dossiers ne sont pas remontés au ministère. Enfin, une liste courte met en avant les critères de l'établissement, nous déniaient ainsi la possibilité de dérouler nos propres critères.

Certains des dossiers que nous défendions étaient communs avec ceux de l'administration. Grâce à nos efforts, nous avons réussi à obtenir une promotion à 5 collègues dont les dossiers n'étaient pas initialement retenus par l'administration.

Cependant, le vote portant sur la liste complète (tous ministères confondus) et non sur chaque agent, nous avons été contraints de voter contre cette liste, car le choix de l'administration pour le ministère de la Culture comportait un évident biais de sélection pour un des agents proposés.

Le dernier point portait sur la titularisation de deux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, que nous avons validée, et sur la non titularisation d'un agent stagiaire, sur laquelle nous nous sommes abstenus.

Vous trouverez en annexe les résultats de la CAPN : mutations, détachements, intégrations, liste d'aptitude.

Vos élus en CAPN :

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

Gilles Morinière : gilles.moriniere@upmc.fr

MUTATIONS

NOM	Etablissement d'origine	Etablissement d'accueil
AMOS Marie-Christine	BU Marne-la-Vallée	INP Toulouse
ANDRZEJEWSKI Patrick	COMUE Lille	IEP Lille
BALEZO Jérôme	CNAM Paris	DD Lorraine
BARON Sandra	INP Toulouse	SCDU Toulouse 3
BELAID Anne	BULAC	INHA
BISSON Nathalie	Bib centrale Ministère Justice	SCDU Aix-Marseille
BONNEFON Sarah	SCDU Paris 1	SCDU Paris 7
BOSOM Sylvie	SCDU Paris 10	INHA
BOSSARD Lucie	SCDU Lyon 3	SCDU Angers
CHAUMET Nathalie	SCDU Orléans	BCIU Clermont
CHRETIEN Vanessa	SCDU Paris 1	BNF
DALONGEVILLE Camille	SCDU Belfort	SCDU Univ techno Troyes
DINHUT Thomas	BNF	SCDU Lyon 1
DONNAT Martin	DD Lorraine	BIU Montpellier
DRAPERON Virginie	SICD Sainte-Barbe	INHA
DUPOUX Violaine	SCDU Paris 4	INHA
DURANTET Carole	Diderot ENS Lyon	SCDU St-Etienne
FABBRIS Nathalie	SCDU Paris 12	SCDU Toulouse 2
FAURE Agnès	SCDU Toulouse 2	SCDU Antilles (Martinique)
GARZINO Gladys	Disponibilité	Diderot ENS Lyon
GAVOUYERE Chantal	SCDU Lyon 1	SCDU Lyon 3
GHINOZZI Aurélien	BIU Cujas	SCDU Aix-Marseille
GREBERT Pauline	Disponibilité	SCDU St-Etienne
GUENE Joanne	SCDU Pau	SCDU Bretagne occidentale
HASSELWANGER Caroline	BNU Strasbourg	Diderot ENS Lyon
HEDOIN Laurent	CTLes	SCDU Bretagne occidentale
INNOCENTI Christine	SCDU Paris 10	SCDU Paris 5
JACQUIER Caroline	Mazarine	INHA
LANTIN Chantal	Institut de France	SCDU Paris 6
LEROUX Damien	SCDU Paris 10	SICD Sainte-Barbe
LEVEQUE Claire	SCDU Lille 1	SCDU Reims
LOUIS Patricia	SCDU Franche-Comté	DD Lorraine
MAUREL Lauriane	Disponibilité	BNF
MIGNON Vanessa	SCDU Corse	SCDU Toulouse 2
MOMBOISSE Yves	SCDU Paris 6	INP Toulouse
MORAZIN-HAMEAU Sarah	Ecole des Mines	SCDU Paris 6
MORVAN Magali	SCDU Univ techno Troyes	Museum Histoire naturelle
OMARI Catherine	BIU Cujas	BIS
ORLEAN Thomas	BULAC	Museum Histoire naturelle
PASCAL Séverine	BNF	SCDU Nantes
RABAUD Julien	Collège de France	SCDU Pau
RICHARD Alexandra	DD Lorraine	DD Bordeaux
SCHMID Anne	Disponibilité	Ecole des Mines
SIMON Hélène	BIU Cujas	SCDU Poitiers
TICHIT Ghislaine	SCDU Toulouse 3	BIU Montpellier
VEYRIERES Geneviève	Disponibilité	SCDU Angers
VILCOQ Anaïs	Disponibilité	INHA

LISTE D'APTITUDE

Pour le MENESR et autres ministères rattachés

ANDRE Coralie	SCDU Rennes 2
BARBE Elisabeth	BIU Montpellier
BOCQUET Marjorie	SCDU Picardie
BOUCHIER Chantal	SIED Grenoble Alpes
CAILLAUD Laurence	SCDU Poitiers
COLLAY Sylvie	BCIU Clermont
CUDRAZ Sylvie	SCDU Chambéry Savoie
HARMENT Anne-Claude	SCDU Bourgogne
JOST Christine	SCDU Toulouse 2
LE GAL Laurence	SCDU Angers
MAMES Patricia	SCDU Antilles
MARECHE Isabelle	SICD Sainte-Geneviève
MONTERRAT LERDA Sandrine	SCDU Perpignan
MOREL Nathalie	SCDU Compiègne
ROUANET-TOURINEL Jean-Pierre	SCDU Lyon 3
ROY Patrick	BNU Strasbourg
SERVAT Martine	SCDU Toulon
WALLART Julie	SCDU Lille 1

LUCAS Frédérique (Bretagne occidentale) est notée au procès-verbal.

Pour la Culture

BOURGUIGNON Laurent	BNF
DUPLESSIS Arnaud	BNF
LANTZ Delphine	BNF
LEMARCHAND Vincent	CNSMDP Berlioz
VO-TAN Olivier	BNF

BINOIS Françoise (BNF) est notée au procès-verbal.

DETACHEMENTS

ACHECHOVA Aglaé	BULAC
ARRAUD Raphaëlle	BNF
BOUDOUX D'HAUTEFEUILLE Agathe	BNF
BUCHERIE Gilles	Bibliothèque Jacques Doucet (Chancellerie)
HIGONNET Vanina	SCDU Bourgogne
JEANGUENIN Jérémy	SCDU La Réunion
LOISEAU Elisabeth	BNF
MISTRETTA Hélène	SCDU Lille 1 (Lilliad)
PITET Sophie	BNF
REY Virginie	BNU Strasbourg

INTEGRATIONS DIRECTES

BENHABYLES Zakia	SCDU Paris 3
------------------	--------------

INTEGRATIONS APRES DETACHEMENT

BELASSENE Mathilde	BNF
BERNARD Sylvie	BNF
CRESPIN FABRE Carole	SCDU Paris 12
GUERY Anne	SCDU Paris 4
FRENCH-KEOGH Thomas	Sainte-Barbe
MARQUIGNY Maéva	SCDU Toulouse 2
MURAT Christine	SCDU Paris 12
POLES Régine	SCDU Antilles (Martinique)
SOUDET Olivier	BNF
SOULIER ALIU Candie	SCDU Paris 5
STEFANI Laetitia	BNF

MOTIONS

Le GIP, cheval de Troie de la privatisation galopante de la fonction publique

Nous relayons ici les inquiétudes de nos collègues de la bibliothèque Sainte-Geneviève concernant la constitution d'un GIP, groupement d'intérêt public, sur la Montagne Sainte-Geneviève.

Voir l'annexe « Non au GIP sur la Montagne Sainte-Geneviève ».

Jusqu'à présent seule la BULAC était constituée en GIP. Les Universités Picardie-Jules Verne, Littoral Côte d'Opale et Artois sont également engagées dans un projet de GIP. À Lyon, les SCD Lyon 2 et Lyon 3 ont annoncé leur volonté commune de fusionner au sein d'un statut qui reste à définir : là aussi, le GIP est évoqué.

Nous rejetons le statut de GIP dont les principes de fonctionnement contribuent au démembrement de la fonction publique et nous vous alertons sur les conséquences pour la gestion de carrière des collègues concernés. Le GIP ne permet pas l'affectation de fonctionnaires, ceux-ci étant mis à disposition. Quel est leur établissement de rattachement ? Université ? Rectorat ? Ministère ? Quelles garanties ont les agents de conserver leurs postes sachant que cette mise à disposition peut prendre fin à tout moment ?

Pour l'égalité de traitement des agents et le respect du statut de la fonction publique, nous défendons un fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche qui ne soit pas tributaire d'une gestion d'intérêts privés.

Motion de l'Intersyndicale de la BSG

(lue à la CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés du 8 juin 2017)

NON AU GIP SUR LA MONTAGNE SAINTE-GENEVIEVE

Le cas des bibliothèques interuniversitaires n'ayant pas été pris en compte par la LRU, leur statut est sur la sellette depuis plusieurs années.

Prenant prétexte de la volonté de l'Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle de se séparer de ses deux BIU, le ministère se lance dans une expérimentation hasardeuse proposant tout à la fois de fusionner les bibliothèques Sainte-Barbe et Sainte-Geneviève et de les transformer en groupement d'intérêt public (GIP).

Le GIP, permettant de réunir des partenaires publics et privés pour une durée le plus généralement limitée, n'est pas un statut adapté à nos bibliothèques, et fait peser de nombreuses menaces sur les conditions de travail des personnels.

Les collègues de la BULAC - seule bibliothèque étant sous ce statut à ce jour – nous ont alertés sur les problèmes posés par le GIP, entre autres les nombreuses questions non résolues liées à la mise à disposition des agents titulaires, les risques de précarité accrue pour les agents contractuels, la double tutelle et les dérogations aux règles de la Fonction publique d'Etat, les désavantages dans la représentation des personnels et la gestion des carrières individuelles.

Depuis près d'un an, les personnels des bibliothèques Sainte-Barbe et Sainte-Geneviève demandent, sans succès, que soient étudiées les autres options d'évolution statutaire possibles, et notamment celle d'établissement public, bien plus conforme à leurs missions de service public.

C'est au niveau global de toutes les BIU que la solution doit être trouvée, en prenant en compte les conditions de travail des personnels, pour proposer à l'ensemble de la communauté universitaire une offre documentaire et des conditions d'étude et de recherche de qualité conformes à nos missions de service public.

Marche arrière sur les carrières !

Nous allons étudier aujourd'hui le cas de 1640 promouvables pour attribuer... 23 promotions ! Sur ces 23 postes, 5 reviennent au Ministère de la Culture, pour les 347 promouvables de la BnF auxquels s'ajoutent les promouvables de tous les autres établissements documentaires relevant de la Culture et qui ne voient aucun débouché à leur carrière.

Au sein des universités fusionnées, on compte 45 promouvables à la BIU Montpellier, 41 à Aix-Marseille, 39 à la DD de Bordeaux...

Tous ministères confondus, de nombreux agents plafonnent au dernier échelon de leur grade avec un espoir quasi nul de promotion.

Cet état de fait contribue largement à établir au sein des établissements une concurrence effrénée entre les agents, alors que les possibilités de promotion sont nulles. L'individualisation des carrières met à mal le collectif de travail depuis des années pour un résultat ridicule.

Quel est le rôle de la CAPN dans ces conditions ? Pourquoi ne pas tirer les heureux gagnants à la courte paille ? Faut-il que tout le monde perde son temps pour continuer à faire fonctionner un système totalement absurde ? Que les chefs de services écrivent un rapport d'aptitude, que les CPE se réunissent, que les agents ministériels collectent et lisent les dossiers, que la CAP statue, tout cela pour 23 postes ? Autant dire qu'il n'y a plus de possibilité de promotion en catégorie B.

Il devient urgent de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en faisant cesser ce gâchis, en requalifiant massivement les postes à la hauteur des réalités de terrain et en instaurant un barème transparent.

Nous demandons d'ores et déjà à titre de mesure d'urgence le doublement des ratios de calcul des possibilités de promotion.