



CPE du 20 mars 2018

(UCA Groupe 3 : Bibliothèques)

Compte-rendu par les élus Snasub-FSU

Depuis 2016, les critères mis en avant par les élus SNASUB-FSU pour l'étude des dossiers de promotion dans le corps supérieur (par Liste d'aptitude) et pour les tableaux d'avancement sont pris en compte par l'administration universitaire. Nous sommes restés cohérents et fermes sur ces critères que nous défendons depuis toujours pour garantir l'égalité de traitement. Les classements de la CPE du 20 mars 2018 respectent tout à fait l'approche de notre syndicat à l'égard de la gestion des carrières :

- Établissement d'un classement avec envoi à la CAP Nationale de 3 dossiers par liste d'aptitude (de magasinier à BAS et de BAS à Bibliothécaire) ;
- Nous gardons en mémoire les engagements des CPE antérieures : les agents non promu-e-s l'an passé gardent leur rang de classement (seuls des dossiers nouveaux justifiant de situations équivalentes ou supérieures peuvent être intégrés aux classements) ;
- Nous rappelons aux agents qui ont bénéficié d'une promotion de grade qu'ils doivent attendre 2 années avant de prétendre à une promotion sur liste d'accès au corps supérieur (le compte rendu de la CAPN des Bibas du 8 juin 2017 fait désormais mention de 3 années).
- Il n'est pas nécessaire d'être Magasinier principal 1^{ère} classe pour être proposé-e sur la liste d'aptitude au corps supérieur ;
- Il n'est pas nécessaire d'être BAS classe exceptionnelle pour être promu-e Bibliothécaire
- Le critère de l'ancienneté de corps pour une liste d'aptitude ou d'ancienneté de grade pour un tableau d'avancement est un outil d'aide à la décision, les dossiers présentés ayant tous reçu un avis hiérarchique favorable et étant tous de valeur : dans une situation d'embouteillage, la question de l'ancienneté permet aux agents de se projeter dans le temps et de faire des choix de carrière en cohérence avec leurs aspirations sans promesses inconsidérées et sans rupture de l'égalité ;
- A ancienneté équivalente, prise en compte d'autres critères objectifs comme l'admissibilité récente à un concours, l'âge ou la proximité de la retraite, la variété de l'expérience ... ;
- L'appréciation de la valeur professionnelle est une prérogative hiérarchique : nous veillons uniquement à ce que personne ne soit oublié-e ou sous-estimé-e dans l'analyse des fonctions telles qu'elles sont analysées dans le rapport d'aptitude ;
- De nombreux autres dossiers sont analysés et nous attirons l'attention de la CPE sur les situations d'attentes, les situations atypiques et sur la qualité des rapports hiérarchiques (rapports d'aptitude).

La particularité de cette CPE est qu'elle devait étudier en même temps les dossiers de tableau d'avancement et de liste d'aptitude pour les magasiniers. Les classements proposés offrent des chances au plus grand nombre d'agents possible : un-e candidat-e ne pouvait pas se retrouver classé-e à la fois pour la liste d'aptitude et pour le tableau d'avancement. Cela explique pourquoi le classement de 2018 n'est pas totalement hérité du classement 2017.

Tableaux d'avancement :

Accès au grade de magasinier 2e classe 1) Pierre-Olivier Arsac	Accès au grade de magasinier 1ere classe 1) Nathalie Panthou 2) Patricia Allanche 3) Karine Maringue
--	--

Listes d'aptitude :

Accès au corps de BIBAS 1) Khaira Ounoughi 2) Patricia Marchadier 3) Anne-Marie Duval	Accès au corps de Bibliothécaire 1) Eric Panthou 2) Marie Chaput 3) Sandrine Delecroix
---	--

Accès au corps de conservateur 1) Muriel Armanet	Accès au corps de conservateur général Le vote a été reporté en raison de l'absence du rapport d'évaluation d'un candidat.
--	--

Nous **continuerons de défendre des critères en adéquation avec ceux défendus par les élu-e-s du SNASUB en CAPN, majoritaires.**

Compte tenu du décalage énorme entre le nombre d'agents promouvables et celui des promotions, nous considérons que seuls des critères objectifs et transparents, valorisant le parcours professionnel, permettent d'éviter le favoritisme qui se cache derrière le "mérite" qui laisse trop de place à la subjectivité et qui est un levier de mise en concurrence des personnels.

Nous invitons les agents classés à écrire aux commissaires paritaires nationaux SNASUB-FSU pour leur apporter toute précision utile pour la défense de leur dossier.

La direction de la BU, soutenue par le DGS, a voulu faire entériner ses choix par la CPE, concernant les demandes de mutations à la BU de collègues d'autres établissements. Nous avons refusé de cautionner ces choix.

En effet, les élus SNASUB ont rappelé que les mutations externes (d'un établissement à un autre) sont **une prérogative de la CAPN**. Les mutations sortantes reçoivent généralement un avis favorable des CPE ; en revanche, nous nous interdisons de statuer sur les mutations entrantes. Le "critère" du contact pris avec l'établissement demandé par les candidat-e-s, proposé par la direction, s'imposerait comme une obligation inscrite nulle part dans le droit de la fonction publique ; les candidat-e-s à la mutation sont-ils averti-e-s de ce critère ? Sont-ils avertis de la date de la CPE ? S'ils ne le sont pas, c'est objectivement une rupture de l'égalité.

Seuls les élu-e-s en CAPN, disposant de tous les dossiers, sont à même de juger, en prenant en particulier en compte les priorités légales (rapprochement de conjoints, situation travailleur handicapé). Tou-te-s les représentant-e-s du personnel à la CPE sont d'accord sur ce point.

Notre opposition à ces pratiques non-réglementaires figurera au procès-verbal et nous allons alerter les élu-e-s du SNASUB en CAPN.

Au registre des questions diverses :

- 1. Postes vacants :** les représentant-e-s du Snasub ont demandé à quels supports de poste correspondent les 4 postes vacants proposés au recrutement par concours réservé dans le cadre du **dispositifs Sauvadet** (2 postes C et 2 postes B) et à quelle date auraient lieu ces concours. Les agents déjà sur poste resteraient-ils sur leur poste actuel ou seraient-ils affectés sur d'autres postes vacants ?

L'administration a répondu que les supports de poste correspondaient à des départs en retraite. Pour les catégories C, le concours réservé aura lieu fin juin 2018. Pour les catégories B, nous sommes tributaires du Ministère. L'affectation dépendra des mutations et promotions des personnels de la filière bibliothèque et ITRF BAP F de l'UCA. Pour l'administration, la priorité est la titularisation et, selon elle, la mobilité fonctionnelle n'est pas un problème.

- 2. Situation à la BU Lettres et sciences humaines :** les représentant-e-s du SNASUB ont indiqué que la situation de la BU LLSH était préoccupante du fait de plusieurs congés maladie non-remplacés : cela a de lourdes répercussions sur le personnel.

La direction de la BU-UCA a demandé le recrutement d'un-e contractuel-le : le DGS a répondu que ce recrutement était pour l'instant refusé.

Le SNASUB réitère sa demande d'attribution d'au moins un poste contractuel.

- 3. Mutations internes et externes :** les représentant-e-s du SNASUB ont demandé si les postes susceptibles d'être vacants du fait des demandes de mutation seraient proposés aux mutations internes.

L'administration a répondu qu'ils seraient en général proposés à la mutation interne, à l'exception des postes à profil.

Le SNASUB est opposé aux postes à profil. Il défend l'égalité de traitement et le respect des priorités légales que ne respectent pas les recrutements sur profil.

- 4. Contractuel-le-s :** la gestion des contractuel-le-s de la BU ne fait plus exception dans l'Université. En effet, la BU doit à l'avenir respecter la charte des contractuel-le-s de l'Université qui est plus avantageuse en matière de nombre de contrats (3 années). Les représentant-e-s du personnel ont demandé dans le même ordre d'idée que la contractualisation passe de 10 à 12 mois.

La direction de la BU a évoqué une logique comptable : 6 contrats de 10 mois = 5 contrats de 12 mois à moyens constants. Unanimement, nous avons affirmé une préférence pour une logique favorable aux personnes contractuelles (éviter le chômage en été) et aux services puisque dans la configuration de 10 mois, les agents contractuels doivent prendre leurs congés pendant la période contractuelle qui est aussi celle de pleine activité

Ce recrutement sur 12 mois est un engagement de la présidence de l'Université qui doit s'appliquer aussi à la BU.

Nous enverrons un compte rendu de cette CPE à nos élus en CAPN. **La prochaine CPE aura lieu le 21 septembre 2018.** N'hésitez pas à contacter les représentants du personnel avant les CPE pour faire connaître vos attentes et votre situation. Pour connaître nos actions à l'UCA, consulter **notre nouveau site web académique** : <http://www.snasub-clermont.fr>

Pour toute question, demande d'intervention,, pour adhérer, contactez vos élus.

Catégorie C

Nathalie Robert-Panthou
Guillaume Morges

Catégorie B

Manuela Assunção de Carvalho
Loïc Chabot

Catégorie A

Orianne Vye -Frédéric Lazuech