



Compte-rendu de la CAP du corps des Techniciens de recherche Séance du 13 mai 2014

Présents côté administration : Marc OBERLIS (Président ; Sous-directeur des métiers et des carrières - Secrétariat général), Marc DROUET, (Sous-directeur de l'archéologie ; Direction générale des patrimoines), Mme Astride BRANDT-GRAU (Chef du Département de l'enseignement supérieur de la recherche et de la technologie – Secrétariat général), M. Stéphane DESCHAMPS (Conservateur régional de l'archéologie – DRAC Bretagne),

Présents côté représentants du personnel : Gautier BASSET (CGT), Vincent GARENAUX (CGT), Alexandre FRANCOIS (FSU), Patrice CAMBRA (FSU), Marie-Pascale de CARRARA (suppléante UNSA)

Assistent également à la séance, pour l'administration : Mme Marie-Anne GUICHARD-LE BAIL (Chef du bureau de la filière scientifique et de l'enseignement – Direction générale des patrimoines), M. Pierre MANSALIER (Bureau des ressources humaines – Bureau de la filière scientifique et de l'enseignement – Direction générale des patrimoines) ; Mme. Sonia TAHIRI (Bureau des ressources humaines – Direction générale des patrimoines), Mme Ghislaine PAWELKO, (Gestionnaire du corps des TR, Bureau de la filière scientifique et de l'enseignement), Mme Marie-Anne GUICHARD-LE BAIL (Adjointe au chef du bureau de la filière scientifique et de l'enseignement)

En ce qui concerne l'ordre du jour :

1. / Approbation du PV de la CAP du 02/11/2013

Le procès-verbal a été approuvé.

2. / Examen de l'attribution des avancements accélérés (AA) au titre de l'année 2013

Avant de discuter sur les AA, les représentants CGT s'insurgent sur le traitement inégalitaire des agents dans leur évaluation. Une semaine avant la CAP, 7 agents sur 91 n'avaient toujours pas été évalués par leur hiérarchie. Le jour de la CAP, il reste 4 agents sans évaluation. De plus, des TR font état d'évaluation dans l'urgence, en 5 mn montre en main.

Nous pouvons aisément imaginer la qualité d'une telles évaluations, sans nul doute à la faveur de l'agent. Sans parler du peu de temps laissé aux TR pour rédiger leur bilan d'activité, document important dans lequel les agents peuvent témoigner de leurs activités réelles, de leur engagement et de la somme de travail réalisé.

Dans ces situations d'urgences, quid de la possibilité de contester l'évaluation alors qu'elle est faite la veille ou l'avant veille de la CAP ? Voilà un bel exemple de situations inacceptables à l'occasion de laquelle des responsables peuvent pousser des TR à accepter une évaluation bâclée. Nous ne parlons même pas des agents non évalués qui, donc, ne peuvent pas figurer sur les listes des promouvables, donc potentiellement sur celle des promus. Il n'est pas tolérable que les TR ne soient pas tous sur un pied d'égalité lors de l'établissement des listes des AA.

Nous en profitons pour rappeler l'importance de ce bilan pour nous aider à mieux comprendre votre travail réel, et ainsi avoir plus d'argument pour vous défendre.

Les représentants CGT demandent à l'administration que **les responsables hiérarchiques concernés soient rappelés à l'ordre** et que **leur évaluation pointe** cette attitude inacceptable qui pénalise des agents. Il n'est pas pensable qu'un responsable hiérarchique puisse obtenir un avancement s'il ne procède pas à l'évaluation de l'ensemble de ces agents, dans les délais et les conditions prévus par les textes. L'administration assure que ce critère est premier dans l'évaluation des responsables. Il indique qu'ils seront alertés de nouveaux quant à leurs obligations.

Les représentants CGT soulignent également que les responsables doivent évaluer leurs agents sur leur métier et leur travail et non sur des questions de personnes. Il ne peut y avoir de sanction déguisée au travers de ces rendez-vous annuels.

Sur 91 TR, 60 étaient « bonifiables » parmi lesquels les représentants syndicaux ont pu « repêcher » et proposer pour attribution de l'AA trois agents présents non proposés par l'administration.

Pour reprendre la formulation de l'administration, un avis favorable a été donné à l'attribution d'un avancement accéléré au titre de l'année 2013 aux 15 agents suivants :

<u>Nom-Prénom</u>	<u>Service d'affectation de l'agent</u>
BLANCHET François	DRAC POITOU-CHARENTES-ARCHEOLOGIE
BLONDET Nathalie	DRAC LIMOUSIN-ARCHEOLOGIE
BOUTIN Jean-Yves	DRAC LANGUEDOC-ARCHEOLOGIE
DE CARRARA Marie-Pascale	SGE MàD-CMBV
FOHRER Fabien	DGP MàD-CICRP
GALANT Philippe	DRAC LANGUEDOC-ARCHEOLOGIE
GUILLON Odile	DGP MàD-CICRP
HUBERT Émilie	DGP MàD-CICRP
JAOUEN Marine	DGP SCN-DRASSM Marseille
JUGIE Philippe	DGP SCN-MUSEE DE PREHISTOIRE EYZIES
LARGUEZE Marie-Sylvie	DGP SCN-MUSEE D'ARCHEOLOGIE NATIONALE
LE GUILLOU Jean-Louis	DRAC MIDI-PYRENEES-ARCHEOLOGIE
LONCHAMPT Sylvie	SGE MàD-CMBV
MAILLARD Nelly	DGP SCN-MUSEE FERNAND LEGER
METZGER Denis	DGP SCN-DRASSM Marseille

3. / Examen d'une demande de mouvement

La CAP a émis un avis favorable à la demande de détachement entrant suivante :

<u>Nom-Prénom</u>	<u>Ancienne Affectation</u>	<u>Nouvelle Affectation</u>
VIRAT Jean-Marc	Rectorat de l'Académie de LYON	DGP/EP Ecole nationale supérieure d'architecture de St-Etienne

5. / Questions diverses

Une fois de plus....

Le NES et la fusion des corps de recherches (TR, AI, IE et IR)

Bis repetita....

On aurait pu reprendre les textes des précédents CR : De l'aveu même de M. Oberlis, la situation n'a pas avancé.

Cette question revient à chaque CAP depuis l'annonce de sa mise en place en fin 2011.

Elle est toujours lié à la fusion des corps de recherche (TR, AI, IE, IR) en interne au MCC ou en interministériel avec les corps correspondant du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'administration revient sur la nécessaire évolution des corps de moins de 150 agents (A ce jour : 91 TR). Eh oui, l'administration n'y peut rien, c'est de notre faute. Quelle idée d'être un corps si peu pourvu en effectif.

Concours

Transition toute trouvée avec la question précédente :

1) Pour de nouveaux agents dans le corps des TR :

le sous effectif du corps : nous savons tous, pour le subir, combien de nombreux services auraient besoin de TR en plus pour fonctionner correctement, voir simplement pour soulager les agents. Notez que l'on ne parle pas d'améliorer la qualité du travail, seulement de fonctionnement correct.

Il est important de mettre en parallèle le sous-effectif chronique du corps et le taux de recrutement depuis 10 ans. Depuis 2003, environ 11 postes de TR ont été créés par concours.... Rendez-vous compte, en moyenne 1 poste de TR par an en 11 ans, c'est royal ! Mais oui, c'est la fête !

2) *Pour une promotion en A des TR :*

La quasi absence d'évolution, appelée autrement l'évolution escargot, que subissent les TR :

Les concours AI ont disparu des écrans radars depuis 2006 (encore un corps trop petit), et les concours IE, évolution naturelle de nos postes, sont encore une fois insuffisants...

Juste pour mémoire, le dernier concours TR date de 2010 (3 postes) ainsi que le dernier concours IE (8 postes) !

Pour couronner le tout, **l'administration annonce, sans problème, une diminution du nombre d'agents** (non remplacement des départs) qui sera définie à partir des lettres de cadrage que les ministères recevront avant le mois de juin.

Filières de recherche aux MCC

Encore une fois, nous avons souligné que les TR participent pleinement à la recherche au MCC, dans de très nombreux domaines patrimoniaux.. Nous avons rappelé que bien des actions qui apparaissent comme purement administratives permettent de construire un cadre et de produire des données et d'appliquer des politiques de recherches qui ont comme dénominateur commun la patrimoine (sous toutes ces formes).

Nous avons souligné l'implication d'un très grands nombre d'entre nous dans la construction ou l'alimentation de politique, d'outil, de programme de recherche.

L'administration indique avoir engagé un état des lieux sur la recherche au MCC pour la rendre plus visible et la renforcer.

Nous nous félicitons de la volonté affichée et du travail engagé. Nous resterons vigilant sur la poursuite et l'application d'une telle démarche. Nous veillerons à ce quelle puisse profiter à l'ensemble des agents ou qu'ils soient (centrale, région ; DRAC, école d'architecture, laboratoire, centre nationaux, etc).

Situation complexe dans une DRAC ultra-marine

Nous avons alerté l'administration d'une situation générale complexe dans une Drac ultra-marine. Elle génère de la souffrance et de l'incompréhension. La politique de gestion du personnel suscite des interrogations.

L'administration répond être au courant, mais elle souligne la complexité de ce cas et appelle les représentants TR à la prudence. Elle évoque, selon son point de vu, la part de responsabilité des agents dans cette situation anxiogène, bottant ainsi en touche. Pour résumer, ce n'est pas moi, débrouillez-vous !

En conclusion, voilà un belle exemple de *statu quo*, dans lequel les agents sont aux premières lignes et ne sont pas entendus, voir livrés à eux même. Nous pouvons comprendre que la situation est complexe, mais rappelons que des TR subissent de plein fouet la situation. Et ce n'est pas normal.

Élection des représentants du personnel

L'administration annonce, de but en blanc, qu'il n'y aura pas de 3ème CAP pour 2014. Devant nos questions et nos remarques sur les conséquences d'un tel report, l'administration réplique en expliquant qu'elle part du principe qu'il faut attendre les résultats des élections à venir et que les décisions de la dernière CAP de l'année pourront bien attendre 2015.

On ne va quand même pas les embêter pour si peu. Les attentes des TR ne sont visiblement pas un point important.

Les représentants CGT Culture

Gautier Basset gautier.basset@culture.gouv.fr

et Vincent Garénaux vincent.garenaux@culture.gouv.fr