



Commission Administrative Paritaire des Techniciens de Recherche

Dans le cadre de l'organisation globale des élections dans la Fonction Publique la totalité des commissions administratives paritaires (CAP) au Ministère de la Culture seront renouvelées **le 6 Décembre prochain.**

Ces élections vont jouer un rôle majeur pour défendre vos missions, vos carrières et faire valoir vos droits individuels et collectifs. Votre vote sera déterminant pour faire vivre la démocratie sociale.

Le gouvernement a le projet de raboter les prérogatives des CAP. C'est pourquoi il faut être très nombreux à voter aux élections CAP pour faire la démonstration que les personnels sont attachés au Statut Général et notamment "à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière", qui est de la compétence des CAP.

Pourquoi voter CGT Culture

Sur la base des résultats aux élections en 2014 la CGT, qui recueille 23,08 % des suffrages sur les trois versants de la Fonction Publique, constitue **aujourd'hui la première force syndicale.** Il en va de même au Ministère de la Culture, lors du référendum de 2014, la CGT-Culture a confirmé sa place **de première organisation syndicale** avec 37,75% des voix. Vos représentants du personnel agissent à vos côtés, dans vos services et sur votre lieu de travail, ils sont proches de vous.

Le rôle des CAP :

La commission administrative paritaire est obligatoirement consultée, pour avis, sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires, notamment :

- *Au refus de titularisation, à la prolongation de stage*
- *A la promotion interne*
- *A la mutation*
- *Au détachement*
- *A la démission*
- *A l'entretien professionnel (recours)*
- *A la mise à disposition, la mobilité*
- *Au refus de formation*
- *Aux sanctions disciplinaires*

La détermination de la CGT-Culture à faire aboutir des propositions concrètes dans tous les espaces de dialogue social est d'autant plus efficace qu'elle est soutenue par les personnels, vigilants et mobilisés. En renforçant le poids de la CGT, vous lui donnez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications au Ministère de la Culture ; vous défendez et faire valoir les valeurs de la Fonction Publique et les missions du service public culturel qu'elle porte haut et fort.

Voter CGT-Culture, c'est vouloir renforcer le pouvoir d'agir de vos représentants du personnel en CAP, contre l'arbitraire, et pour la justice et la transparence !

La CGT Culture porte la reconnaissance de la filière Recherche

Les filières de la recherche représentent un quart des emplois statutaires du Ministère de la Culture (conservation, documentation, recherche). Nous sommes présents dans tous le secteur du patrimoine, de l'interprétation ou de la conservation des œuvres, avec l'ambition de promouvoir la connaissance, la sauvegarde, l'étude et la vulgarisation des savoirs et les créations.

Pourtant, depuis de nombreuses années, le Ministère n'a plus de politique de recherche. Le CMR (Conseil Ministériel de la Recherche) n'a plus été convoqué depuis 2002. Le département de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie se contente de gérer les différents appels à projets (européens et nationaux), sans vision prospective et sans réunir le réseau des personnels de la Recherche du Ministère. Les directions d'administration centrale autour desquelles s'est restructuré le ministère ne laissent que peu de place aux enjeux de la recherche. Pas une ligne dans les orientations des politiques publiques n'est consacrée à ce secteur majeur du Ministère de la Culture. La création du Comité National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Artistiques et Culturelles devrait permettre de relancer les politiques de recherche ministérielles à la condition que les débats aboutissent à des décisions démocratiques.

Les **336 personnes** environs regroupées dans les quatre corps que sont les techniciens de recherche, les assistants ingénieurs, les ingénieurs d'études et les ingénieurs de recherche, connaissent bien des problèmes similaires et se retrouvent livrés à eux-mêmes sans perspectives claires de la part du ministère de la Culture

Pour un vrai rôle opérateur de l'État.

Les services opérateurs existants doivent être maintenus et consolidés dans leurs missions. En particulier, les SCN (Service à Compétence Nationale) doivent voir leur rôle d'outil de mutualisation renforcé. Le ministère de la Culture doit définir et piloter une politique de recherche ambitieuse pour l'ensemble de ses opérateurs mais en réunissant le réseau de la Recherche de la manière la plus régulière au risque de conduire des politiques hors-sol !

Une réelle collaboration avec les autres acteurs de la recherche, en particulier avec le CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) et les autres organismes de recherches doit être poursuivie et renforcée.

L'emploi

La politique du gouvernement consiste à réduire le nombre de fonctionnaire et vise aussi à restreindre au maximum le champ d'intervention de l'Etat. En un

mot, privatiser ce qui peut l'être et "éliminer" un maximum de fonctionnaires.

Cette situation est aggravée depuis plusieurs années par l'absence de carrière imposée aux agents et l'évolution des recrutements dans la Fonction publique, par la forme des concours et par le nombre de postes ouverts. Le dernier concours de Technicien de Recherche (TR), en 2010, ouvrait (royalement) 3 postes ! Depuis 2010, plus rien !

Avec une pyramide des âges nettement inversée l'assèchement des corps et la perte des spécificités métiers sont inévitables.

La CGT-Culture revendique :

- **La réalisation systématique de bilans de gestion annuels, présentés et discutés dans les différentes CAP, un travail ministériel de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) sur la base des bilans de gestion, avec les recrutements nécessaires notamment au remplacement des départs.**

- **Un plan immédiat de recrutement massif pour que l'on n'assiste pas au tarissement de certains corps et catégories, pour que les corps puissent se renouveler pour couvrir toutes les missions de recherche et ne pas perdre de compétences métiers.**

Les carrières

Dans la quasi totalité des cas, nous exerçons des missions qui dépendent plus de corps de la filière recherche supérieur qu'à celui auquel nous appartenons. Ainsi nombre de techniciens de recherches exercent des missions d'assistants Ingénieurs ou d'Ingénieurs d'Études sans pour autant qu'aucune reconnaissance ne nous soit faite. Dans de telles conditions, pour les passages aux choix, il est impossible de départager les candidats autrement que par des critères objectifs d'ancienneté, d'équilibre entre les grands domaines que sont l'archéologie, les laboratoires ou encore la mise en valeur.

Un repyramidage à l'image de ce qui s'est fait pour d'autres filières est nécessaire afin de donner aux corps de la filière Recherche une bouffée d'oxygène et relancer les évolutions des carrières.

Plus spécifiquement, un concours réservé au TR pour passage en catégorie A ou à défaut l'intégration des TR en AI est nécessaire afin de donner aux corps de la filière Recherche une bouffée d'oxygène et relancer les évolutions de carrières.

Depuis quelques années les recrutements par concours internes sont sur des profils restreints, adossés à des postes précis ne permettant pas une évolution de carrière juste et équitable.

La CGT revendique

- **des programmations pluriannuelles de repyramidage de l'ensemble de la filière recherche avec passage facilité d'un corps à l'autre.**
- **Programmation d'un concours réservé au TR pour passage en catégorie A ou à défaut l'intégration des TR en AI**
- **la fin des blocages entre les différents grades des différents corps par l'augmentation significative des ratios promus/promouvables.**
- **l'ouverture de concours externe/interne dans le corps des TR.**

Les Techniciens de Recherche

Nous sommes un corps de **67 agents** (décompte octobre 2018, contre 98 en 2014) qui vieillit avec une moyenne d'âge de **53 ans** et **56 %** des agents qui ont **55 ans et plus**. Seul **9 %** des agents ont **moins de 40 ans**. Un unique « jeune collègue » a **moins de 30 ans**. Cette pyramide des âges s'aggrave par un nombre des départs en retraite qui ira grandissant avec **zéro entrée dans le corps**.

Dans le déroulement de nos carrières, les classes supérieure et exceptionnelle constituent de véritables goulots d'étranglement avec respectivement 24 % et 59 % des collègues dont beaucoup sont au dernier grade de leur classe. Si les classes supérieures peuvent prétendre à une évolution (promotion en grade dans la classe exceptionnelle), les agents de la classe exceptionnelle, eux, n'ont plus d'évolution possible car le sous effectif des AI, corps en voie d'extinction par absence d'entrée dans ce corps, interdit toute passage des TR en catégorie A.

L'entrée dans le NES et le RIFSEEP n'était pas gagnée d'avance et a été possible grâce à la vigilance de la CGT et des autres organisations syndicales représentées. Le NES et le RIFSEEP ont permis une légère amélioration de la situation des agents. Le décrochage des TR (en termes de salaire et de filière) a été évité. Mais attention c'est une bataille gagnée qui nous permet de faire un saut de puce, voire de faire du surplace. Rappelons que le NES a allongé nos carrières et le RIFSEEP touche uniquement l'indemnitaire. Il faut pousser plus avant nos revendications.

En 2018, l'administration annonce brutalement que le corps des TR rejoint les AI comme corps « moribond ». Elle explique qu'il n'y aura plus de recrutement (pas de demande de création de poste TR par les services) et reconnaît que tout poste de TR qui disparaît est transformé en poste d'IE avec

les mêmes fiches de poste, les mêmes missions. Sans le dire, c'est reconnaître que bon nombre des TR réalisent des missions de catégorie A, des missions d'IE.

Rappelons aussi que l'absence de recrutement en TR pénalise nos collègues de catégorie C qui n'ont plus de possibilité de promotion de C en B (effectif des TR insuffisant pour permettre la promotion d'un unique agent par an).

Seuls les examens professionnels de ces dernières années permettent une trop légère respiration du corps. Le dernier concours IE, après 5 années sans concours, a également permis à de trop rare TR de faire valoir leur compétence.

Au cours des quatre années écoulées nous avons cherché à faire évoluer la situation de chacun tout en ayant une attention particulière pour les agents n'ayant eu aucune évolution depuis au moins cinq dernières années (et malheureusement quelque fois plus). Globalement, les inégalités flagrantes et insupportables de traitements des agents ont été largement réduites. Il en reste et nous veillerons à continuer à les combattre. Malheureusement, les actuelles possibilités de promotions des agents sont des confettis « généreusement distribués » par l'administration centrale sur avis des responsables hiérarchiques des structures. C'est pourquoi, les agents ont le sentiment, légitime, d'attendre longtemps une promotion souvent peu significative, mais cette attente n'est pas vaine.

Nous le redisons, le principal chantier du mandat à venir est le **déblocage des carrières des TR**. Il est indispensable de réactiver l'évolution normale des TR vers des corps supérieurs.

Pour débloquer les carrières des TR, et abolir l'inégalité de promotion dans la filière Recherche et l'impossibilité de fait, actuelle, de promotion pour les TR, il est indispensable d'ouvrir un concours réservé au TR pour passage en IE. A défaut, nous revendiquons l'intégration des TR en AI. De même, il faudra, c'est indispensable, ouvrir nouveaux recrutements en IE.

Une chose est certaine : nous ne pouvons pas travailler correctement sans vous. Nous avons besoin de vos questions, de vos remarques et de votre soutien pour faire avancer les choses. Nous remercions les collègues qui nous ont fait confiance en exposant leurs situations et nous avons cherché à trouver, avec eux, la solution la plus satisfaisante à leur demande, dans le respect de chacun, dans l'intérêt du Service Public de la Culture et dans l'intérêt de la filière Recherche de notre ministère.

LES ELUS DE LA CGT-Culture S'ENGAGENT :

Chaque candidat(e) à l'élection d'une CAP porte les valeurs et les positions de la CGT; il/elle souscrit au contenu de la profession de foi sur la base duquel il/elle sera élu(e) ; il/elle met en œuvre ses orientations pour défendre les droits des agents.

Chaque candidat présenté par la CGT-Culture s'engage ainsi :

DANS SES RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION

- à traiter avec la même attention et équitablement tous les dossiers,
- à faire valoir des critères objectifs - tels que l'âge, l'ancienneté, les formations suivies - avant toute décision de classement ou de choix concernant la carrière des agents ;
- à lutter contre les décisions arbitraires.
- à garantir le droit à la défense de tous les agents.

DANS SES RAPPORTS AVEC LES AGENTS

- à être joignable par les agents qu'il représente, comme à les informer rapidement des résultats des commissions ;
- à participer à la rédaction d'un compte rendu écrit de chaque réunion, qui sera diffusé avec l'appui de la CGT-Culture ;
- à garantir la plus stricte confidentialité quant aux éléments dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de son mandat ;

DANS SES RAPPORTS AVEC LA CGT-CULTURE

- à entretenir un contact régulier avec l'organisation syndicale pour l'informer de l'exercice de son mandat, pour bénéficier des informations et des formations syndicales qu'elle propose, pour échanger sur l'évolution des textes législatifs et réglementaires.
- à utiliser pleinement les droits syndicaux dont il dispose pour préparer collectivement les dossiers.

Vos candidats CGT

La CAP des Techniciens de Recherche est composée de 3 titulaires et de 3 suppléant.e.s

Classe exceptionnelle

Gautier BASSET - Drac Grand Est

Odile GUILLON - CICRP Marseille

**VOTEZ ET FAITES VOTER CGT-Culture
AVANT LE 6 DECEMBRE 2018 !**