



Compte-rendu CAP du corps des Techniciens de Recherche Séance du 10 juin 2015

Présents côté administration : Mme Marie-Anne GUICHARD-LE BAIL (suppl. Chef du bureau de la filière scientifique et de l'enseignement – Direction générale des patrimoines), Mme. Sonia TAHIRI (Bureau des ressources humaines – Direction générale des patrimoines), M. Bernard RANDOIN (suppl., adjoint au sous-directeur de l'archéologie – Service du Patrimoine – Sous-direction de l'Archéologie – Direction générale des patrimoines), M. Pierre MANSALIER (Suppl. ; Bureau des ressources humaines – Bureau de la filière scientifique et de l'enseignement – Direction générale des patrimoines)

Présents côté représentants du personnel : M. Gautier BASSET (titulaire CGT), M. Patrice CAMBRA (titulaire FSU), Mme. Barbara TRICHEREAU (titulaire), Mme. Sophie RICHARD MOLARD (suppléante de M. Lucien GROSOL).

Assistent également à la séance, pour l'administration : Mme Ghislaine PAWELKO, (Gestionnaire du corps des TR, Bureau de la filière scientifique et de l'enseignement). ;

En ce qui concerne l'ordre du jour :

La majorité des représentants des TR a demandé au préalable et par courriel l'ajout de point à l'ordre du jour : Le Nouvel Espace Statutaire (NES), la fusion des corps de Recherche et les concours. En séance, l'administration précise que cette demande a bien été reçue et que ces points seront abordés dans les Questions Diverses.

La CAP a été présidée par Mme Marie-Anne GUICHARD-LE BAIL.

1. / Approbation du PV de la CAP du 13/05/2014

Le procès-verbal a été approuvé.

2./ Examen de l'attribution des Avancements Accélérés (AA) au titre de 2014.

Comme dans la mandature précédente, la CGT et les autres OS ont cherché à établir une liste d'agents à promouvoir sur les moins mauvais critères disponibles : l'intégration dans le corps, l'intégration dans le corps des TR, dans le grade. Nous avons tenu compte des informations disponibles sur le travail réel des agents, au travers des évaluations, afin de mieux répartir les

avancements accélérés entre les métiers, les structures et les implantations et de réduire les inégalités de traitements par les différentes hiérarchies.

Sur **90 TR** au 31/12/2014, **58** étaient **bonifiables** (liste fournie par la DGAFP). Sur la base de cette liste l'administration propose une liste de **15 promus**, soumise pour avis à la CAP.

Pour analyser cette liste, et éventuellement faire d'autres propositions, les représentants des TR disposent des Comptes Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) des agents. Les RP ont également demandé à l'administration d'ajouter un historique desancements reçus ou non, sur 7 ans .

Par ailleurs, en réponse aux représentants, l'administration indique que **les CREP de 5 agents n'ont pas été retournés** au Ministère, sans raisons identifiées. Ces agents sont, de fait, pénalisés par leur hiérarchie. Nous avons rappelé que cette situation est inacceptable et avons demandé à l'administration d'intervenir pour faire cesser ce traitement inégal des agents. Sans évaluation, un agent bonifiable peut-il obtenir un avancement accéléré ?

Par ailleurs, l'étude de la liste a très vite montré que 4 des agents proposés par l'administration avaient intégré le corps depuis peu, très peu pour certain. A l'inverse, nous avons trouvé bien plus de 4 agents dans la liste des « bonifiables » qui mériteraient de se voir attribuer une réduction d'ancienneté. Parmi eux, un certain nombre n'a pas reçu de promotion depuis 4 ans.

Lors de la constitution de la contre-proposition, il est apparu qu'un agent sélectionné par les RP avait fait l'objet d'une demande d'avancement « normal », ce qui lui exclut un avancement accéléré. En « creusant », les RP ont découvert une contradiction flagrante dans son CREP, entre les commentaires de l'autorité hiérarchique, la demande d'AA « normal » et les avis de l'autorité, favorables à un avancement de grade et une promotion de corps.

Sur intervention des RP, l'administration admet avoir découvert cette situation et qui l'a fortement gêné (sic) !

Les RP ont souligné l'ambivalence hypocrite du CREP qui est toujours préjudiciable à l'agent concerné. Ils ont demandé à l'administration qu'il soit rappelé au chef de service d'être cohérent dans leur notation.

Devant ces exemples inacceptables, qui ne sont malheureusement pas nouveaux, la CGT et les autres organisations syndicales présentes ont demandé que la notation des autorités hiérarchiques concernées tienne compte et sanctionnent ces manquements à leur manière de servir.

Après discussion avec l'administration, lors de laquelle les représentants TR ont défendu leur liste d'agents bonifiables, un avis favorable a été donné pour un avancement accéléré au titre de l'année 2014 aux 15 agents suivants :

<u>Nom-Prénom</u>	<u>Service d'affectation de l'agent</u>
ALLART Emmanuelle	DRAC PICARDIE ARCHEOLOGIE
BLANCHETON Myrtille	DRAC LIMOUSIN ARCHEOLOGIE
BONNET-JACQUEMENT Peggy	DG PAT SCN-MUSEE-PREHISTOIRE EYZIES
CHAPPET Christophe	DRAC HAUTE-NORMANDIE ARCHEOLOGIE
CHARPENTIER Xavier	DRAC AQUITAINE ARCHEOLOGIE
DUFÉY Fabienne	DRAC ILE-DE-FRANCE CRMH

FAUQ Bertrand	DRAC BASSE-NORMANDIE ARCHEOLOGIE
GERAUD VAN SOLINGE Sandrine	DRAC AQUITAINE GROTTE LASCAUX
IBANEZ Thérèse	DG PAT Bur élabo & util invent archéo
LAMBERT Elsa	DG PAT SCN-C2RMF
MARIOTTI Jean-François	DRAC POITOU-CHARENTES ARCHEOLOGIE
ROTTIER Valentin	DGMIC BNF-MARNE LA VALLEE
SIMACOURBE Denis	DG PAT E.A CLERMONT-FERRAND
THOMAS Emilie	DRAC AUVERGNE ARCHEOLOGIE
TRICHEREAU Barbara	DGPAT SCN-LRMH

7. / Questions diverses

Evaluations / promotions de grades ou Avancement accéléré

Les RP ont noté dans la CAP précédente et dans l'actuelle des incohérences entre des évaluations d'agents et les listes d'agents proposées pour un avancement accéléré ou un avancement de grade.

La CGT et les autres OS dénoncent une pratique qui vise à acheter une « paix sociale » dans les services ou établissements en donnant de « bonnes notes » aux agents (face visible) et en proposant, par ailleurs des classements qui ne sont pas en adéquation puisque une autre personne est mise en avant (face cachée).

Il n'est pas possible d'évaluer un agent avec un avis très favorable à un avancement et ne pas le proposer après dans les listes d'agents à promouvoir.

Il n'est pas possible de donner un avis « normal » à l'avancement (résultat concret : pas d'avancement) justifié par des observations et donner dans le même temps des avis très favorables pour l'avancement de grade ou le passage dans un corps de catégorie A.

Les responsables hiérarchiques doivent faire des choix, prendre des décisions et les assumer. **Les agents peuvent (et doivent) contester les CREP s'ils ne sont pas d'accord.**

Ces non choix des hiérarchies sont sources de frustrations, de lassitudes pour tous. Les agents non proposés, mais mieux notés, sont bloqués ainsi que ceux qui pourraient bénéficier d'un avancement, mais qui sont moins bien notés.

Les seuls outils à la disposition des RP en CAP, pour départager des agents, sont le CREP et l'historique de l'évolution de la carrière de l'agent sur 7 ans. Pour revenir au CREP, un document mal rempli posera problème à tous : aux agents, aux OS et à l'administration.

Les RP demandent que l'administration rappelle clairement à toutes les autorités hiérarchiques les règles. Ils interpellent l'administration pour qu'elle se rapproche plus spécifiquement des structures et services qui fournissent, de CAP en CAP, des CREP et des listes d'agents qui ne sont pas en adéquation.

Les agents sont directement victimes de ces dysfonctionnements à répétition, ce qui est intolérable !

Les RP demandent que lors des évaluations des responsables hiérarchiques, leurs erreurs dans la manière de servir soient prises en compte. Cela s'applique également à ceux qui ne font pas ou ne transmettent pas le CREP d'un agent dans les temps en centrale (5 agents sur 90 soit 5,5% des

TR), et qui de fait le pénalise (pas de CREP = pas d'avancement accéléré ou de passage de grade).

Concours IE

L'administration ne peut rien dire pour le moment si ce n'est qu'il y aurait un concours externe, un concours interne, et un concours Sauvadet.

Pour l'heure, l'administration recense les besoins.

Filière recherche

L'administration informe les RP qu'un travail est en cours sur la filière recherche du ministère, avec des groupes de travail par corps. L'objectif affiché est de réformer les statuts de la filière recherche.

Passage de TR au tour extérieur en AI

La CGT et les autres OS s'étonnent de l'absence de passage de TR en AI depuis 2008.

Pour information, les règles de calcul en vigueur (clause de sauvegarde : un cinquième de 5 % des agents du corps de AI). Avec 50 agents, 0,5 poste est ouvert pour les TR.

L'administration nous explique que ce résultat ne se cumule pas d'une année sur l'autre.

Donc il n'y a pas de passage de TR en AI par les nominations au choix cette année. Ni les années suivantes tant que le corps des AI ne recrute pas. Pour mémoire, il n'y a pas de concours depuis 2006.

La CGT et les autres OS dénoncent la situation et la position de l'administration qui interdisent au TR, de fait, de bénéficier d'un passage dans le corps de rang A de la filière recherche défini par les textes (AI), hors concours.

Le NES

En réponse à la demande des RP, l'administration affirme être en discussion avec la DGAFP et indique que les choses avancent, dans la bonne voie.

Régime indemnitaire

En réponse à une demande des RP, l'administration les informe qu'un travail est en cours au sein de la filière recherche pour la mise en place d'un **nouveau régime indemnitaire**, basé sur le grade (et non le métier réel...).

En théorie, il n'y aurait pas d'impact sur la prime de recherche. Il s'agirait d'un complément indemnitaire.

Les représentants CGT Culture Gautier Basset gautier.basset@culture.gouv.fr (titulaire)
et Odile GUILLON odile.guillon@cicrp.fr (suppléante)
61, rue de Richelieu 75 002 Paris ☎ 01.40 15 51 70/71 📠 01.40 15 51 77
courriel: cgt-culture@culture.gouv.fr / **Internet:** www.cgt-culture.fr