

**Compte rendu de la CAP  
des techniciens de recherche  
Séance du 2 octobre 2013**

**Présents côté administration :** Mme. Claire CHERIE (Présidente ; service des ressources humaines - Secrétariat général), M. Stéphane DESCAMPS (Conservateur régional de l'archéologie – DRAC Bretagne), Mme Sylvie MAX-COLINART (supp., Adjoint au chef du département de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie – Secrétariat général), M. Bernard RANDOIN (supp., Adjoint au sous-directeur de l'archéologie), Mme. Martine RUAUD (Bureau des ressources humaines – Direction générale des patrimoines),

**Présents côté représentants du personnel :** Nathalie CAHOREAU-MAUMONT (UNSA), Gautier BASSET (CGT), Vincent GARENAUX (CGT), Alexandre FRANCOIS (FSU), Patrice CAMBRA (FSU), M. Jean-François MARIOTTI (UNSA)

**Assistent également à la séance, pour l'administration :** Florence MANOTTE (Chef du bureau ; Bureau de la filière scientifique et de l'enseignement), Célia GUERRA (Gestionnaire du corps des TR et des IR, 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 14/11/2012 et du 15/04/2013**

Les PV ont été approuvés.

**2. / Examen de la demande de détachement de mouvement**

La CAP a émis un avis défavorable à la demande de mutation par voie de détachement à la DAC de Guadeloupe.

Les avis des administrations concernées sont contradictoires et la structure d'accueil a republié le poste.

Les représentants CGT ont rappelé que cette situation illustre l'absence de politique de ressource humaine du MCC dans le corps de TR.

Encore une fois les agents payent les pots cassés et ce type de situation crée de la souffrance.

**3. / Examen d'une demande d'intégration**

La CAP a émis un avis favorable à l'unanimité à la demande d'intégration de Mme Emmanuelle Allart à la DRAC Ile-de-France (archéologie)

**4. / Examen des résultats de l'examen professionnel au titre de l'année 2013**

La liste des agents retenus par le jury de l'examen professionnel est approuvée. Quatre agents sont promus en classe exceptionnelle :

Basset Gautier (DRAC Champagne-Ardenne - Archéologie)

Chossenot Sophie (DRAC Champagne-Ardenne - CID)

Couanon Pascal (DRAC Basse-normandie - Archéologie)

Dufey Fabienne (DRAC Ile-de-France - CRMH)

Pour mémoire, les représentants n'interviennent pas dans la constitution de la liste.

## **5. / Examen des avancements au grade de Technicien de Recherche de classe supérieure, au titre de l'année 2014**

26 agents sur 100 étaient promouvables (TR classe normale justifiant d'au moins une année d'ancienneté au 7ème échelon) dont 5 à l'échelon terminal. 12 agents ont été classés par leur administration dont 10 en première position. Seul ces derniers sont potentiellement promouvables. L'administration centrale ne promeut jamais un agent hors de cette liste, ni un agent en deuxième position. Au final, 2 agents sont promus.

En plus d'être promuable, pour prétendre à cet avancement il faut que la case correspondante de votre dossier d'évaluation soit cochée par le responsable hiérarchique. Il faut également être en première position des classements que la direction de vos structures transmet à l'administration centrale, soit deux écueils à franchir.

Pour illustrer cette sélection à 2 tours, il est à noter que ni le Secrétariat générale de la centrale, ni les DRAC de Languedoc-Roussillon, de Poitou-Charente, les agents détachés du MCC des DRAC de Bretagne et de Rhône-Alpes et le CG de Picardie (qui accueille un détachement) n'ont souhaité proposer un agent. Des agents de ces structures sont promouvables (sur la liste) mais ne sont pas classés donc ils ne pourront et ne peuvent pas être proposés à la CAP pour l'avancement de grade.

Les représentants du personnel on pu noter des différences de traitement d'agents devant la possibilité de promotions. Sans même parler de la variabilité des métiers des TR, lors de la comparaison de situation pour départager des promouvables proposés par l'administration, la consultation des dossiers d'évaluation et les remontées d'informations de terrains (travail effectué par les agents, relation avec le chef de service, possibilité de développer ou non une activité spécifique, etc.) illustrent des situations bien différentes et pour des agents aux taches et fonctions similaires, il y a des valorisations à géométrie variable par les chefs de services.

De plus, si certains manifestent leur satisfaction devant le travail accompli par un agent et le valorise par une phrase courte et laconique, d'autre produiront un long roman fleuve dithyrambique, tresses de louanges emphatiques, sur une travail peut-être moins aboutit que le premier, voir même un cran en dessous en terme de qualité mais, devinez quelle évaluation retiendra l'attention de la centrale...

Parfois, le classement proposé par la centrale n'est pas en adéquation avec les évaluations. Dans ces situations nous ne manquons pas d'intervenir.

Nous insistons sur un point : le travail réalisé par un agent est à la fois le reflet de sa motivation, de sa capacité mais également celui de l'accompagnement ou non du chef de service. Un agent cantonné sciemment ou non dans des tâches peu valorisante peut plus difficilement faire valoir ses droits à des promotions. La « distribution » des tâches et missions est un élément important pour la carrière d'un agent. D'autre sont démotivés par suite de non retour devant leurs implications. Pour autant, une très large majorité d'entre nous cherche à faire de sont mieux, à être force de proposition et ont un réel sens du service public. Ces agents ne doivent pas être laissé pour compte.

Enfin, nous notons la tendances du MCC de promouvoir les agents nouvellement arrivé ou les plus jeunes. Certain reviennent plus que d'autre dans les listes finales. Nous nous répétons mais c'est pourquoi nous cherchons, chaque fois que cela est possible, à faire valoir le droit de promotion des l'ensemble des agents, donc également celles et ceux qui sont « oubliés » un peu plus souvent que d'autres. Les critères telles que la date d'entré dans le corps, la dernière promotion , les agents bloqués dans l'échelon terminale, les missions réalisées telles que décrites dans l'évaluation et leur maîtrises sont autant d'éléments sur lesquels nous nous appuyons pour faire des contre-propositions quand cela est nécessaire.

Pour ces raisons, les représentants du personnel ont proposé de modifier la liste des agents à promouvoir au titre de l'avancement au grade de classe supérieure, présentée par l'administration.

Au final, après des échanges nourris entre les deux parties, la CAP prononce à l'unanimité un avis favorable à l'avancement de grade de technicien de classe supérieur pour :

Mme Myrtille Blancheton (Drac Limousin – Archéologie)

M. Hubert Leclercq (DGP SCN – AN site de Paris))

## **6. / Examen des avancements au grade de Technicien de Recherche de classe exceptionnelle, au titre de l'année 2014**

18 agents sur 100 étaient promouvables (TR classe supérieure ayant atteint le 4ème échelon de leur grade) dont 7 à l'échelon terminal. 12 agents ont été classés par leur administration dont 9 en première position. Seuls ces derniers sont les agents potentiellement promouvables. Car l'administration centrale ne promeut jamais un agent hors de cette liste, ni un agent en deuxième position. Au final, 2 agents sont promus.

Encore une fois, en plus d'être promuable, pour prétendre à cette avancement il faut que la case correspondante de votre dossier d'évaluation soit cochée par le responsable hiérarchique. Il faut également être en première position des classements que la direction de vos structures transmet à l'administration centrale, soit deux écueils à franchir.

Deuxième illustration de cette sélection à 2 tours, il est à noter que la DRAC de Midi-Pyrénées et le conseil régional de Lorraine (détachement) n'ont pas souhaité proposer un agent. Les agents de ces structures sont promouvables (sur la liste) mais ne sont pas classés donc ils ne pourront et ne peuvent pas être proposer à la CAP pour Avancement de grade.

Pour les mêmes raisons que pour l'avancement au grade de classe supérieure, les représentants du personnel ont proposé de modifier la liste des agents promus présentés par l'administration.

Au final, après des échanges nourris entre les deux parties, la CAP prononce un avis favorable à l'avancement de grade de technicien de classe exceptionnelle pour :

M. Xavier Charpentier (Drac Aquitaine – Archéologie)

M. Didier Le Gouestre (Drac Pays de Loire – Archéologie)

### **En aparté et pour répondre aux remarques et réflexions de quelques uns sur une action supposée de représentant(s) du personnel pour faire avancer leur carrière et uniquement cela :**

Rabâchons une fois encore, dans le cadre des **Examens professionnels** : les classements sont faits par le jury. La liste proposée par celui-ci, sans avis des représentants, est soumise à la CAP. Ce passage obligé est une formalité.

Dans le cadre des Avancements Accélérés et des Avancements de Grades, ils ne sont possible que si l'agent est promuable (effet mécanique lié à l'ancienneté), s'il est proposé par sa hiérarchie et s'il est retenue sur la liste établie par l'administration centrale. Dans toutes ces étapes, les représentants n'ont pas leur mot à dire.

En revanche, à la présentation des listes soumises à validations (liste de 2 noms pour les 2 exemples d'avancement de grade de cette CAP) en CAP, nous sommes forces de propositions sur des critères qui ont déjà été exposés plus haut.

Si l'un des représentants arrive dans la liste soumise à la CAP, il est soumis au même approche critique que ses camarades. Par contre nous ne le refuserons pas parce qu'il est représentant.

Pour être complet, il faut préciser que deux représentants étaient promouvables et l'un d'entre eux était classé en première position par son administration, et proposé par l'administration centrale. Au regard des critères qui sont les nôtres, nous avons proposé un autre agent à sa place. Conclusion, après discussions entre les deux parties, ce représentant n'a pas été promus, et un camarade du corps des TR a obtenu un avancement de grade.

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

La question de l'intégration au NES revient à chaque CAP depuis l'annonce de sa mise en place en fin 2011. Devinez quoi... rien n'a bougé ! Dixit l'administration, il n'y a pas de contrainte dans les textes en terme de délais.

En revanche, elle est liée au règlement de la question de l'évolution du corps des TR : fusion avec les secrétaires de documentation ou fusion avec les corps de recherche (TR, AI, IE et IR).

La CAP a déjà choisi en 2011 la fusion des corps de recherche.

L'administration nous annonce la mise en place d'une réflexion sur l'avenir de la recherche au sein du MCC : comité de pilotage, schéma stratégique de la recherche, positionnement au niveau national et européen, etc...

Les représentants se sont félicités que ces questions soient mis sur le devant. Ils rappellent qu'ils ont systématiquement abordées ces questions aux CAP. Ils soulignent l'implication importante de ces derniers dans la recherche au MCC comme acteurs, porteurs de projets et pas seulement comme exécutants.

Cependant, ils sont tous inquiets du temps nécessaire à la conclusion de cette démarche. Craintes confirmées par l'administration qui confirme que cette réflexion peut être longue.

Encore une fois, les agents subissent cette situation. La fusion des corps de recherches est loin d'être réalisée

### Concours

Nous avons fait les mêmes remarques que lors de la précédente CAP sur les concours TR et IE.

L'administration se cache devant sa feuille de vigne, ou met en avant, c'est selon : l'examen professionnel de TR en classe exceptionnelle au titre de 2014.

Devant notre nième relance sur de prochain (façons de dire) concours, l'administration indique que la question de concours pour 2015 sera évoqué lorsque le budget 2015 sera monté... Suspense intolérable.

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

Vos représentants CGT Culture

**Gautier Basset** : [gautier.basset@culture.gouv.fr](mailto:gautier.basset@culture.gouv.fr)  
**Vincent Garénaux** : [vincent.garenaux@culture.gouv.fr](mailto:vincent.garenaux@culture.gouv.fr)