



Compte-rendu de la CAP des conservateurs du 17 novembre 2015

Cette CAP était un peu particulière, de par la longueur de son ordre du jour. En plus de l'examen habituel des demandes de mouvement, d'intégration et de détachement, elle devait étudier le classement des candidatures au tour extérieur, mais aussi l'examen des promotions au titre de l'année 2016. Elle cumulait donc le programme d'une CAP habituelle du mois de novembre et d'une CAP du mois de mars, le tout en raison du lancement, le 1^{er} janvier 2016, du nouveau système d'information relatif à la gestion des ressources humaines, dénommé RenoiRH (renouveau interministériel de gestion des ressources humaines)... et des incertitudes quant à son fonctionnement et à ses conséquences sur le bon fonctionnement de notre service RH.

A cela s'ajoutaient l'absence d'information sur la préparation du nouveau régime indemnitaire, les inquiétudes des collègues en DRAC concernés par l'imminente fusion des régions, le devenir des collègues non affectés, la disparition des écrans radars de collègues partis sur des emplois fonctionnels internes au Ministère, à l'inverse l'absence de mise en œuvre de certaines des mutations validées par la précédente CAP et enfin le fameux concours Sauvadet.

L'ordre du jour a débuté par l'un des points divers, celui relatif à la **création des directeurs de pôle** dans la plupart des DRAC fusionnées, afin que le directeur à l'action territoriale, Laurent-Antoine Figuière, puisse assister à la CAP et écouter les échanges à ce sujet. Ces nouveaux postes seront hiérarchiquement intermédiaires entre les DRAC, DRAC-adjoints et les chefs de service, conservateurs régionaux de l'archéologie et des monuments historiques en particulier. A l'heure où stagne le plafond d'emploi des DRAC et où les postes dédiés à l'exercice des métiers disparaissent, le Ministère et la MICORE jugent essentiel de créer des postes de DATE (directeurs d'administration territoriale de l'Etat) pour complexifier la chaîne de décision dans les services. Les représentants du personnel ont donc lu un texte pour dénoncer la technocratisation des directions et la déresponsabilisation des conservateurs, pourtant seuls capables, par leurs compétences scientifiques, de conduire les politiques patrimoniales. A ces inquiétudes, le directeur général des patrimoines a répondu que ces postes étaient nécessaires pour assurer une coordination effective des différents métiers patrimoniaux sur des régions au périmètre considérablement élargi et que ces futurs directeurs de pôle n'avaient pas vocation à empiéter sur les prérogatives scientifiques des chefs de service métier (à l'exemple de la relation qu'il a avec les sous-directeurs) mais que l'étendue de leurs missions restait à définir au cas par cas. Il a conclu qu'il pèserait pour que ces postes soient pourvus par des personnes ayant des profils métiers et pas, ou pas seulement ?, par des administratifs. Le SNAC-FSU en a profité pour soulever la question de la reconnaissance du **rôle des adjoints**, de leur droit à un vrai statut et de la prime de sujétion qui devrait leur être octroyée. La réponse a été « ultérieurement, peut-être, on y réfléchit ».

L'examen des demandes de mouvement a été l'occasion de demander pourquoi certaines mutations validées par la précédente CAP n'avaient toujours pas été mises en œuvre. Il nous a été répondu que la réorganisation du service des musées de France justifiait de retarder le départ de conservateurs trop indispensables à la bonne marche du service, mais qu'il serait prochainement procédé aux mutations accordées.

Bien que l'administration se soit déclarée très soucieuse du respect scrupuleux de la réglementation (notamment concernant les délibérations en formation restreinte), elle a beaucoup insisté pour que la CAP examine des mouvements pour des postes encore ouverts et donc susceptibles de recevoir des candidatures après la tenue de la CAP. Le poste de chef du département des archives définitives du Ministère de la Défense (à Vincennes) était ainsi présenté alors que la date de forclusion était postérieure de deux semaines à celle de la tenue de la CAP. L'argument de l'administration était le danger qu'un interim aurait représenté pour le service concerné. Devant la ferme opposition des représentants du personnel à valider de telles manœuvres, l'administration a proposé la convocation d'une CAP extraordinaire dès la forclusion du poste. Cette CAP n'a finalement jamais été convoquée, ce qui témoigne du caractère tout relatif de l'urgence.

La question de **la situation des conservateurs non affectés** a à nouveau été soulevée, puisqu'elle n'est toujours pas réglée. Elle concernait, cette fois-ci, une collègue ayant candidaté sur l'un des postes ouverts, mais qui n'a pas été retenue. L'administration nous dit travailler à des solutions, dont il faudra vérifier qu'elles sont en adéquation avec les besoins des services où ces collègues seront recasés.

Malgré les assurances données par le directeur général des Patrimoines en juin, la CAP n'a pas eu à examiner les mutations de collègues, dont il est pourtant de notoriété publique qu'ils ont, depuis la dernière CAP, quitté leurs fonctions et été affectés à d'autres services du ministère. Le Centre des Monuments nationaux regorge apparemment de **postes fonctionnels échappant au droit commun**.

Toujours aucune information sur **la RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)**. Il nous avait été dit que des groupes de travail seraient mis en place sur la question en 2015 mais depuis, silence radio. La RIFSEEP devant entrer en vigueur, pour les conservateurs, le 1^{er} janvier 2017, l'administration a finalement jugé qu'il serait suffisant de s'y intéresser à partir du 1^{er} janvier 2016. Comme si les forces vives du service RH ne seraient pas monopolisées, à ce moment, par le bon fonctionnement de RenoiRH...

Lors de la CAP, le directeur de l'INP n'avait pas encore remis son **rapport sur la mobilité des conservateurs**. Nous en sommes donc encore à espérer qu'il esquisse des pistes efficaces pour mettre fin à la trop grande mobilité dont souffrent les services métiers des DRAC. On aimerait que les jeunes collègues soient affectés à des postes correspondant à leurs compétences et qu'ils bénéficient de conditions de travail qui ne les fassent pas fuir.

Le **concours Sauvadet** est toujours d'actualité, mais il ne concernerait finalement qu'un ou deux collègues. Le chiffre de 9, avancé lors de la réunion du 23 juin 2015 sur l'application de la loi Sauvadet au corps des conservateurs, résultant d'une confusion avec le corps des conservateurs de bibliothèque...

6 postes étaient ouverts cette année au tour extérieur. C'était bien peu pour 29 candidats que la CES a souvent eu du mal à départager. 2 candidats étaient 7^e ex-aequo. L'un d'eux est ingénieur de recherche et pourra donc demander son intégration au corps de conservateur, sans même passer par les 6 mois d'INP. L'ouverture de 8 postes aurait permis d'intégrer également l'ingénieur d'étude, qui avait obtenu le même classement, puisque un second ingénieur de recherche faisait partie des 6 heureux du classement de la CES. L'administration ne s'y est pas résolue et sur les 2 ex-aequo, l'un pourra devenir conservateur, tandis que l'autre devra retenter le concours l'an prochain. Il faut le savoir, les ingénieurs de recherche n'ont pas besoin de passer le tour extérieur pour intégrer le corps des conservateurs. Et s'ils le font, c'est au risque de prendre le poste qui aurait pu revenir à un ingénieur d'étude.

RenoïRH a été le prétexte pour avancer **l'examen des promotions aux grades de conservateur en chef et de conservateur général**, qui aurait dû normalement avoir lieu, en mars, après les entretiens d'évaluation. C'est donc sur la base de dossiers non mis à jour que vos représentants ont dû, dans l'urgence, tenter de préparer des listes alternes à celles mitonnées par l'administration. Au final, le résultat n'est guère satisfaisant puisque l'administration s'est contentée de saupoudrer un ou deux collègues écartés de toute promotion depuis des décennies pour faire passer les chefs de service auxquels elle est incapable de verser les primes de sujétion qui leur sont dues. La promotion est toujours utilisée pour indemniser les conséquences de la prise de responsabilité parce que l'administration est incapable de débloquer les primes de sujétion. Et les chefs de service écrasent ainsi les collègues plus anciens mais dont les mérites ne sont pas reconnus par l'administration.

Une CAP chargée et très peu satisfaisante. Aucune date n'est fixée pour la suivante, alors qu'il faudra, au cours des mois à venir, affronter RenoïRH, la fusion des DRAC, les chaises musicales qui en résulteront, les incertitudes sur la RIFSEEP et bien d'autres nuages inquiétants. Vos représentants SNAC-FSU restent donc vigilants. N'hésitez pas à les contacter directement, notamment pour qu'ils puissent soutenir vos demandes de promotion et vous conseiller sur les choix professionnels que vous pourriez être amenés à faire.

Vos représentants SNAC-FSU

Franck Leandri franck.leandri@culture.gouv.fr
Karim Gernigon karim.gernigon@culture.gouv.fr