

Procès-verbal

Emetteur Direction des ressources humaines
Référence BL/KC/ESB
Date

Destinataires Membres du CT central

Copie Comité de direction et directeurs interrégionaux

Objet **Comité technique central du 12 février 2015**

Liste des présents

Représentants de l'administration

Dominique GARCIA, Président
Pierre DUBREUIL, Directeur général
Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines
Karim CHETTOUH, Directeur des ressources humaines adjoint
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable relations sociales

Représentants du personnel

Titulaires

Frédéric JOSEPH, CGT Culture
Elise SEHIER, CGT Culture
Aline BRIAND, SUD Culture Solidaires
Benjamin HERARD, SUD Culture Solidaires
Corinne CHARAMOND, SNAC-FSU
Sophie NOURISSAT, SNAC-FSU
Benoît OLIVEAU, CNT

Suppléants

Séverine HURARD, CGT Culture
Christophe BENOIT, CGT Culture
Nathalie MILLARD, CGT Culture
Pascal LE GUEN, SUD Culture Solidaires

Experts pour l'administration

Nathalie MAUGER, Chef du service du développement RH
Sophie LAMARGUE, Chargée d'études GPEC
Christophe BENOIT est désigné secrétaire adjoint de séance.

Ordre du jour

- I. Harmonisation des direction interrégionales – suite de la réunion du 28 janvier 2015
(pour avis) 4

La séance est ouverte à 14 heures 50 sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur GARCIA procède à l'appel. Il n'y a pas de condition de quorum à l'occasion de cette reconvoction.

Christophe BENOIT est désigné secrétaire adjoint de séance. Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK est désignée secrétaire de séance

I. Harmonisation des directions interrégionales – suite de la réunion du 28 janvier 2015 (pour avis)

Monsieur GARCIA rappelle que le traitement de ce dossier a été relativement long, ayant démarré avant même l'arrivée de l'actuel directeur général. Le sujet a fait l'objet de discussions importantes entre la Direction et les organisations syndicales mais a abouti à un avis défavorable à l'unanimité lors d'une précédente réunion.

Suite à cet avis unanime, une journée de travail extrêmement dense a été organisée entre la DRH et les organisations syndicales sur ce sujet.

Monsieur DUBREUIL rappelle qu'il s'agit de la dernière séance de discussion de ce projet mettant fin à un processus de consultation formel et informel, après un travail de longue haleine : ce projet remonte à 2011 et a donné lieu à un nombre important de réunions, avec de nombreuses étapes, comme le recueil des besoins, les orientations fixées en 2012, la présentation d'un document cadre, la mise en place d'un comité de pilotage, etc. Monsieur DUBREUIL indique que la concertation avec les organisations syndicales a commencé à son arrivée en 2013. Cette concertation a montré que le projet méritait d'évoluer et les discussions se sont poursuivies en 2014, avec notamment la mise en place d'un groupe de travail du CHSCT Central. Les organisations syndicales avaient demandé un décalage du calendrier des négociations, ce qui a été fait, compte tenu d'un certain nombre d'incertitudes de l'époque.

Des évolutions ont été présentées par la suite, après négociation non seulement avec les organisations syndicales mais également avec les DIR, les AST et les adjoints-administrateurs. Il s'agit donc d'un projet qui a beaucoup évolué avant d'être soumis à l'avis des instances.

Monsieur DUBREUIL estime que le projet d'harmonisation des directions interrégionales est structurant pour l'Institut, mais souligne que la réussite de ce projet dépendra de la manière dont ce dernier sera mis en œuvre. En effet, il ne s'agit pas seulement d'un projet d'organisation mais également d'un projet devant renouveler le fonctionnement de l'Institut. Les évolutions managériales qui doivent être associées à ce projet représentent la condition nécessaire à sa réussite.

Monsieur LEBEAUPIN indique que suite à la réunion menée quelques jours auparavant, la Direction a établi un document comportant quelques amendements au projet présenté lors de la précédente réunion plénière de l'instance, en date du 28 janvier 2015. Les discussions de la réunion de travail préalable à cette reconvoction ont essentiellement porté sur les évolutions potentielles à apporter au projet. Il faut d'abord évoquer le travail mené sur les responsables scientifique et technique (RST). Pour l'instant, l'intitulé de cette fonction, qui a fait lui aussi l'objet de concertation avec les intéressés, reste le même mais l'administration est ouverte à toute suggestion visant à valoriser cette fonction. L'administration a acté que les RST seraient nommés pour trois ans, avec réalisation d'un bilan de leur activité à l'issue de ces trois années par la DST et le DIR. Le

Conseil Scientifique rendra un avis sur le recrutement de ces agents. Ces agents, recrutés en catégorie cinq, pourront percevoir une indemnité de sujétion. Le Conseil Scientifique sera informé du renouvellement ou non des missions des RST, ces missions étant renouvelables sans limitation de durée.

Monsieur CHETTOUH précise que le bilan effectué à la fin de la mission du RST portera non seulement sur les questions scientifiques mais également sur toutes les dimensions intégrées à la lettre de mission y compris la dimension managériale du poste de RST.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que l'administration a pris un nouvel engagement, avec l'inscription de la mission de management dans la lettre de mission, incluant l'animation des équipes et la mise en œuvre de réunions de service.

Dans le cas du responsable scientifique et technique adjoint (RSTA), l'engagement est de même nature, avec une mission confiée pour trois ans et un bilan élaboré après ces trois années en collaboration avec le RST et le directeur interrégional. De la même façon, le Conseil Scientifique rendra un avis sur le recrutement de ces agents et sera informé du renouvellement ou non des missions. Enfin, la nomination en tant qu'adjoint au responsable scientifique et technique permettra le versement d'une indemnité de sujétion, même si cette dernière sera moins élevée que celle du RST.

Monsieur CHETTOUH précise que les RSTA percevront tous la même indemnité, indépendamment de leur région de rattachement.

Monsieur LEBEAUPIN indique que dans le cas des assistants opérationnels (AO), il subsiste un différend assez fort entre la Direction et les organisations syndicales quant au rattachement hiérarchique de ces agents. La Direction a insisté sur le rattachement fonctionnel des AO au RST garantissant une planification scientifique cohérente des agents et sur le rattachement hiérarchique avec le Secrétaire Général pour une meilleure organisation des services. L'administration s'engage par ailleurs à accompagner les Secrétaires Généraux par des formations au management et une explicitation du projet d'encadrement.

Toujours au sujet des AO, l'administration affirme que ces derniers concourent au bon respect des préconisations pour l'alternance et la diversification des tâches. Les AO ont ainsi une veille particulière à exercer dans l'application de la répartition 75/25 entre les opérations de terrain et les opérations post-fouilles.

Concernant les agents exerçant une fonction sans lettre de mission, l'administration s'engage à regarder individuellement les situations et à ne pas procéder à des mutations forcées. Le Directeur Général s'est formellement engagé sur ce point. Les agents sans lettre de mission seront prioritaires sur les postes ouverts. L'idée n'est pas de pérenniser des missions qui seraient un peu « exotiques », mais de discuter avec ces agents pour les amener vers des projets professionnels encadrés par cette harmonisation fonctionnelle. Pour les agents exerçant déjà leur mission sur ces postes, il s'agira d'une intégration et non pas d'un recrutement. Les recrutements auront uniquement lieu pour les postes non affectés.

Pour ce qui est des DOM, l'administration a admis la nécessité d'une organisation ad hoc, compte tenu des spécificités géographiques, des activités menées dans les DOM et de l'éloignement de ces agents. En conséquence, le poste d'assistant administratif serait requalifié dans les DOM en poste de chargé d'administration, en reconnaissance du rôle important et polyvalent mené par cet agent

administratif en l'absence d'administrateur local. La composition proposée pour l'équipe fonctionnelle serait la suivante : un RST, deux GMC, un AP, un AT et un chargé d'administration en catégorie 3 ou 4.

Parmi les points à discuter localement, il faut citer les DT et DICT, pour lesquels le schéma d'organisation cible laisse ouvert un certain nombre de pistes. Ces missions pourraient être rattachées aux GMC dans le cas des DICT et aux gestionnaires de conventions dans le cas des DT.

Concernant l'assistanat de direction, les tâches d'assistanat de direction seraient concentrées auprès du DIR et intégreraient des missions supplémentaires, notamment pour les réservations auprès des voyagistes. Ces tâches permettront de réduire la charge de travail des AO aujourd'hui fréquemment en charge de ces missions.

En conclusion, ce projet d'harmonisation représente une amélioration importante de l'organisation des fonctions support de l'activité archéologique.

Enfin, l'administration retient la piste d'une priorité d'affectation des postes ouverts accordée aux agents sous forte restriction, notamment les restrictions au travail de terrain, dès lors que ceux-ci en feront la demande.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) demande, au sujet des RST, si l'administration peut confirmer que tous les contrats AST actuels seront refondus dans les missions RST.

Monsieur LEBEAUPIN précise que le contrat de travail ne sera pas modifié. Cela étant, il sera effectivement adressé une nouvelle lettre de mission aux AST, comprenant les éléments déjà évoqués plus haut.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) explique que tout le monde s'accorde sur la nécessité d'une évaluation au bout de trois ans. Étant donné qu'il s'agit d'un nouveau cadre de mission, il serait également utile de prévoir un premier point d'étape au bout d'un an. En effet, en cas de difficultés, une période de trois ans pourrait s'avérer très longue.

Monsieur CHETTOUH remarque que ce point d'étape correspond à l'entretien professionnel annuel, qui porte sur le contenu de la lettre de mission.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) s'interroge sur les modalités à suivre dans le cas d'un recrutement interne qui ne donnerait pas satisfaction au bout de six mois. Dans ce cadre, une clause de revoyure pourrait être utile.

Monsieur DUBREUIL ne voit pas pourquoi il ne pourrait pas être mis fin à une mission sur proposition du directeur interrégional dans un tel cas.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) s'interroge sur les droits des agents qui pourraient entrer dans ce cas de figure.

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'un agent recruté comme RST entrera en catégorie 5, et conservera le bénéfice de cette catégorie s'il reste RST plus d'un an.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) note que cette disposition pourrait susciter des candidatures pour de mauvaises raisons et que des agents postuleront comme RST avant de quitter la fonction au bout d'un an et un jour.

Monsieur LEBEAUPIN précise que les membres de la commission chargée du recrutement des RST seront informés de ce point. L'un des prérequis est que les agents recrutés soient en capacité d'exercer des responsabilités de catégorie 5.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) évoque la fin des missions de RST. De son point de vue, la sortie du poste doit être encadrée pour que l'agent concerné retrouve les fonctions qu'il occupait avant sa mission de RST. C'est de plus l'un des points qui pourrait augmenter l'attractivité de la mission de RST. Il est arrivé plusieurs fois que des AST se retrouvent en difficulté pour revenir à leurs précédentes fonctions. Il faut donc mettre en œuvre un encadrement précis et un processus extrêmement transparent de reprise de fonctions pour éviter toute sorte de rumeurs.

Concernant les DT et DICT, le schéma cible mériterait d'être revu. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) ne voit pas d'objection à ce que la réalisation de la DT soit rattachée aux gestionnaires de conventions, étant donné qu'il s'agit d'une procédure administrative, ne demandant pas spécialement de connaissance technique de la gestion des réseaux. En revanche, les DICT sont beaucoup plus techniques et ont un lien direct avec la sécurité des opérations archéologiques. Dans ce domaine, les AT représentent par exemple une piste intéressante.

Il serait également intéressant d'envisager la création d'un réseau des gestionnaires des DT et DICT, pour que les agents puissent échanger et traiter tous ces documents de la même manière. Il faut à tout prix éviter que la lecture d'un document de sécurité demande un nouvel apprentissage.

Enfin, afin de créer du lien, il aurait été pertinent de placer les postes d'assistants opérationnels au plus près des équipes.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) souligne que le document comporte des évolutions positives, comme l'apparition du 75/25, bien que le sujet ne soit pas clairement défini dans le texte. En effet, le document indique que les « *assistants opérationnels seront tout particulièrement sensibilisés à la question du 75/25* », ce qui ne pose pas de problème. En revanche, il est indiqué qu'ils « *seront chargés par mesure préventive d'alerter le Secrétaire Général et le responsable scientifique dès lors qu'un agent demande expressément à n'être placé qu'en grand déplacement sur des périodes longues, afin qu'un échange puisse avoir lieu entre le SG, le RST et l'agent* ». Cette dernière formulation laisse entendre que le 75/25 n'est pas appliqué du fait des agents en grand déplacement. En effet, c'est le seul exemple mentionné. Or l'application du 75/25 constitue avant tout un problème d'organisation du travail. Il conviendrait donc de ne pas laisser la rédaction de ce passage en l'état.

Monsieur LEBEAUPIN explique qu'il s'agit d'une formulation maladroite associant deux idées tout à fait distinctes, à savoir associer les AO à la veille de l'application du 75/25, et créer par ailleurs des alertes dans le cas d'agents qui seraient trop souvent en grand déplacement.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) propose de modifier le passage de la manière suivante : « *Les assistants opérationnels seront tout particulièrement sensibilisés à la question du 75/25 et seront chargés par mesure préventive d'alerter le Secrétaire Général et le responsable scientifique dès lors qu'un agent atteint 75 % de son temps de travail annuel sur le terrain.* »

Monsieur DUBREUIL retient cette proposition qui paraît en effet plus adaptée, permettant de couvrir un plus grand nombre de situations.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) note l'évolution positive du document sur le sujet des réunions de service. Il estime cependant qu'il faudrait fixer un minimum de deux réunions de service par an.

Monsieur OLIVEAU (CNT) objecte que trois réunions de service par an ont lieu en GSO. Il ne faudrait pas que cette directive amène une révision à la baisse du nombre de réunions pratiquées.

Monsieur GARCIA propose la rédaction suivante : « *La Direction veillera à ce que soient organisées au minimum trois réunions de service par an* ».

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) indique qu'il convient de préciser que tous les agents doivent être conviés aux réunions de service, y compris les techniciens, parce que ce point n'est pas clair pour tout le monde.

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'il s'agit de tous les agents sous la responsabilité du RST et de l'assistant opérationnel.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique que dans le cas de GSO, toutes les personnes de la DIR en lien avec la gestion du centre sont invitées aux réunions de service, présidées au moins une fois par an par le directeur interrégional.

Monsieur LEBEAUPIN propose de laisser la définition de la composition des réunions de service à la discrétion des instances locales des directions interrégionales.

Monsieur DUBREUIL estime en effet que les règles nationales ne doivent pas être trop précises, afin de ne pas mettre en place un cadre trop contraignant qui ne laisserait pas la possibilité aux directions interrégionales de s'organiser.

Monsieur OLIVEAU (CNT) estime que si la convocation des assistants opérationnels est laissée à la discrétion des DIRS et des secrétaires généraux, les agents ne les verront jamais en réunion.

Madame MAUGER propose de modifier le document en précisant que participent à la réunion « *le RST et l'ensemble des agents concourant à la mise en œuvre de l'activité opérationnelle* ».

La proposition ne soulève pas d'objection.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) demande des précisions sur la modulation des primes de sujétion des RSTA, évoquée page 10.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ce point devra faire l'objet d'un chantier à venir, étant donné qu'il implique une modification du décret de 2004.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime qu'il serait en conséquence préférable de ne pas citer la modulation à venir des primes.

Monsieur CHETTOUH propose de supprimer une partie de la phrase, en retenant uniquement la partie suivante : « *Une réflexion est actuellement en cours sur le régime indemnitaire des RST et des RSTA.* »

La proposition ne soulève pas d'objection.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) demande si un changement de lieu de mission implique un nouveau recrutement. Ce point n'est pas précisé clairement dans le document.

Monsieur CHETTOUH confirme ce point dans le cas d'un changement de territoire.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime qu'il faut ajouter cette précision dans le document.

Madame MAUGER remarque qu'un tel changement impliquerait de toute manière une nouvelle lettre de mission.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime que la conservation d'une catégorie 5 posera problème dans le cas d'agents qui occuperaient des fonctions correspondant à une catégorie inférieure après leur mission de RST. En effet, l'agent en question limitera les possibilités de promotion des autres agents de sa région. Ce problème serait d'autant plus délicat si l'agent revenait à ses anciennes fonctions après une mission de RST écourtée rapidement.

Monsieur DUBREUIL comprend la remarque, mais estime que de tels cas seront marginaux.

Monsieur GARCIA estime qu'un agent de catégorie 5 doit logiquement exercer des fonctions correspondant à la catégorie 5 à la suite de ses fonctions de RST.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime qu'il faut également veiller à ne pas placer les agents en difficulté à la suite de leur mission de RST.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) abonde dans son sens et évoque le possible cas d'un RO de catégorie 5, devenu RST et n'ayant pas pu retrouver de fonctions de RO suite à sa mission de RST, qui se retrouverait affecté à des missions de techniciens. La réintégration des AST est déjà un sujet problématique.

Monsieur DUBREUIL comprend les remarques mais estime que ce type de cas ne peut pas être anticipé et doit être pris en charge sur le moment par l'administration et les ressources humaines. D'une manière générale, un recrutement représente de toute manière un pari.

Monsieur CHETTOUH estime que le risque lié à des candidatures suscitées uniquement par l'attrait de la catégorie 5 est faible. Dans le cas d'un recrutement externe, la période d'essai est tout de même de six mois, et dans le cas des recrutements internes, les agents seront déjà connus.

Monsieur DUBREUIL estime qu'il est de toute manière difficile d'introduire ce point dans la rédaction du document.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) relève que si la compétence scientifique des agents sera établie, la compétence managériale pourra en revanche s'avérer catastrophique.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) note que certains AST, très bons dans leurs fonctions, ont un niveau scientifique correspondant plutôt à une catégorie 4 dans l'hypothèse où ils reprendraient des fonctions en région.

Monsieur DUBREUIL souligne que la catégorie est également déterminée par la responsabilité et non pas seulement par la compétence scientifique. Il comprend par ailleurs le risque soulevé par

Monsieur JOSEPH mais ne voit pas comment la rédaction du document pourrait répondre à cette difficulté. Il conviendra de la prendre en charge au cas par cas si elle se présente.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime qu'il faudrait mettre en œuvre une période d'essai dans le cas du recrutement interne.

Monsieur DUBREUIL indique qu'il convient d'examiner les possibilités du décret sur ce point.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) évoque la page 11 et l'activité de réservation des hébergements, mentionnée comme une activité secondaire. La rédaction du document est floue quant à la prise en charge de cette activité. Or, l'expérience dans les directions interrégionales montre qu'en l'absence de référent identifié, le dispositif de réservation des hébergements fonctionne mal.

Après discussion, il est convenu d'adopter la rédaction suivante : « La centrale de réservation sera maintenue comme une activité qui sera rattachée à cet emploi ou à un autre emploi administratif, à déterminer dans les instances spéciales. »

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) s'interroge sur les modalités de retour des agents à leurs anciennes fonctions après leur mission de RST. D'anciens AST ont rencontré de réelles difficultés dans ce domaine.

Monsieur DUBREUIL estime que le sujet de la seconde carrière est une question importante, à laquelle il convient de réfléchir. En revanche, il n'est pas certain que ce point mérite d'être fixé dans un document de ce type.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) remarque qu'une simple phrase suffirait, comme par exemple « à l'issue de la mission, un dispositif spécifique est prévu pour accompagner le RST ou le RSTA qui ne souhaite plus exercer cette mission. »

Monsieur DUBREUIL objecte qu'un tel dispositif est normalement prévu pour toutes les fins de mission, sans exception. Ce type de rédaction pourrait impliquer a contrario que les autres agents exerçant des missions n'auraient pas droit, de fait, à un tel dispositif.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) souligne que la mission d'AST est très particulière. Les agents qui l'exercent sont très exposés, et ce poste cristallise toutes les défaillances de l'établissement pour les agents de terrain. Le poste d'AST est depuis très longtemps employé comme soupape de sécurité ou comme couteau suisse. Il ne paraît donc pas superflu d'apporter une précision garantissant le droit des RST et des RSTA.

Monsieur GARCIA remarque qu'un règlement ne sera jamais complet. La meilleure garantie est l'attention qui sera portée par la direction des ressources humaines.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) explique que cette phrase ne traduirait qu'une intention.

Monsieur LEBEAUPIN objecte que la mission est présentée dès le départ comme à durée déterminée, ce qui implique naturellement qu'un RST puisse retourner à ses anciennes fonctions, sans que la fin de sa mission de RST représente une forme de stigmatisation.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) remarque que la difficulté est la même pour les agents qui consacrent une partie de leur carrière à exercer des responsabilités syndicales et ont beaucoup de mal à réintégrer des fonctions normales.

Monsieur DUBREUIL ne voit pas d'objection à ajouter l'amendement proposé, mais il convient de rappeler qu'un tel accompagnement est de droit pour tout agent, quelle que soit la mission exercée.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) estime qu'il ne faut pas non plus se morfondre sur le sort des RST et RSTA, qui exercent tout de même des responsabilités importantes et bénéficient à ce titre d'avantages non négligeables.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) objecte qu'il s'agit d'agents au même titre que les autres.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) estime que les autres agents mériteraient d'être aussi bien défendus. Les RST ont des droits au même titre que les autres agents.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) s'interroge sur la répartition des responsabilités entre RST et RSTA. Si la répartition envisagée repose sur la chrono-compétence, il paraît difficile d'établir une différence de hiérarchie et donc de traitement entre le RST et le RSTA.

Monsieur LEBEAUPIN explique que le RST portera l'ensemble de la responsabilité de son équipe, de ses actions et des actions de son adjoint. Le RSTA, en revanche, travaillera sous le contrôle du RST.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) ne voit pas comment cette articulation est possible dans le cas de chrono-compétences distinctes.

Monsieur LEBEAUPIN estime que la hiérarchie n'exclut pas l'existence de compétences complémentaires, indépendamment de la responsabilité que le RST porte personnellement. En revanche, il faut éviter les cloisonnements et privilégier la collaboration entre le RST et le RSTA, ce qui passe par la mise en œuvre de compétences complémentaires.

Madame LAMARGUE demande quelle serait l'organisation la plus cohérente dans ces conditions selon Madame BRIAND.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) explique que l'organisation par chrono compétences lui paraît cohérente d'un point de vue scientifique. En revanche, la différence de traitement est difficile à justifier.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) indique enfin que SUD est opposé au rattachement administratif des assistants opérationnels, qui n'est pas acceptable et adresse un message négatif aux agents. Les assistants opérationnels seront placés sous la coupe du Secrétaire Général, qui n'aura qu'une vision comptable des opérations.

Monsieur DUBREUIL conteste le qualificatif de comptable.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande si le RST et le RSTA sont bien affectés en centre archéologique, dans leur région.

Monsieur LEBEAUPIN confirme ce point.

Monsieur OLIVEAU (CNT) estime qu'il faudrait indiquer que le lieu de travail habituel des RST est le centre archéologique.

Monsieur DUBREUIL souligne que le RST devra être proche du terrain et donc très souvent présent en centre, mais devra également travailler en très étroite relation avec la DIR et devra donc être régulièrement présent en DIR. C'est d'ailleurs ce qui est défini dans la fiche de poste.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande si l'organisation de la région CIF sera également harmonisée avec les autres interrégions, les DOM devant a priori constituer la seule particularité.

Monsieur LEBEAUPIN confirme ce point. En revanche, il est possible qu'il soit nécessaire d'adapter le calendrier de rapprochement de l'organisation de CIF vers l'organisation cible.

Monsieur OLIVEAU (CNT) souligne que la région CIF a une organisation spécifique, comptant notamment deux administrateurs. Il demande si CIF comptera en conséquence deux secrétaires généraux.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) précise que CIF compte également un délégué scientifique et deux assistants techniques régionaux (ATR).

Monsieur DUBREUIL confirme que l'organisation de la région CIF a vocation à se rapprocher du schéma cible de l'harmonisation fonctionnelle. Il n'y a pas de raison objective pour que CIF constitue une exception. En revanche se pose la question du rythme de transition pour l'interrégion CIF. Monsieur OLIVEAU (CNT) note que la répartition par chrono-compétence des fonctions entre RST et RSTA constitue la priorité de la DRH d'après le document, et demande quelle est la justification de cette position.

Madame LAMARGUE explique que ce positionnement paraissait le plus pertinent. Une répartition des rôles fondée sur la distinction entre fouilles et diagnostics n'aurait pas été satisfaisante et une répartition par secteur géographique aurait créé de facto deux RST exerçant les mêmes responsabilités.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique que sa question visait à connaître le principe retenu par la Direction Générale, afin de pouvoir interroger les directions interrégionales dans le cas où l'organisation retenue serait fondée sur une répartition différente des tâches.

Monsieur LEBEAUPIN précise tout de même qu'il s'agit davantage de préconisations que d'instructions strictes.

Monsieur OLIVEAU (CNT) précise pour finir, que la CNT n'est pas du tout d'accord avec la logique de rattachement retenue vis-à-vis des assistants opérationnels.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) note qu'il serait intéressant d'ouvrir plus largement les postes de GMC à la filière scientifique technique, en laissant de plus la possibilité aux futurs GMC de conserver un accès à des jours PAS. Ceci aboutirait à leur garantir une activité scientifique. Le poste de GMC est en effet proche de l'activité de terrain et représenterait une possibilité de seconde carrière intéressante pour de nombreux agents de terrain.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle qu'il est prévu dans le décret que le personnel de la filière scientifique et technique peut exercer une fonction administrative.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) estime qu'il faut également la possibilité de postes de GMC à temps partiel dans les centres de petite taille.

Monsieur CHETTOUH indique que la DRH est tout à fait favorable et accompagnera une ouverture pour des agents souhaitant entamer une seconde carrière, par exemple dans le cas où ils feraient l'objet de restrictions au poste de travail.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique que certains GMC sont en surcharge de travail dans des centres importants. Il pourrait être intéressant dans ce type de cas de créer plutôt deux postes de GMC à temps partiel, ce qui permettrait de fluidifier les activités et de faciliter la gestion des tâches durant les périodes de congés ou d'absence.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) évoque la question du rôle du Conseil Scientifique dans l'évaluation scientifique du RST.

Monsieur GARCIA souligne qu'à partir du moment où le renouvellement d'une mission ou l'affectation d'une mission sont présentés au Conseil Scientifique, celui-ci débat et échange.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) précise que la question porte sur l'évaluation des activités scientifiques.

Monsieur GARCIA estime que le chantier de l'évaluation scientifique, qui représente un enjeu important pour l'Institut, ne doit pas être morcelé.

La séance est suspendue de 16 heures 50 à 17 heures 15.

Le Président, excusé, est absent à la reprise.

Soumis au vote, le projet amendé d'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales recueille un avis défavorable à l'unanimité.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) précise que le principal point de désaccord pour la CGT est le statut des assistants opérationnels, d'autant plus que ce changement va adresser un message négatif aux agents.

En revanche, par rapport au projet de départ, il faut souligner les fortes évolutions connues par le texte, qui représentent un progrès, même si les discussions n'ont pas toujours été faciles.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) note également que de nombreux points du projet ont été améliorés, sachant cependant que le premier projet partait de très loin. L'écoute de la Direction et l'évolution du projet dans le bon sens sont effectivement à souligner. Il existe bien un besoin d'harmonisation des DIR, parce que chaque organisation interrégionale est un peu trop autonome.

Les principaux points de désaccord portent sur le statut des assistants opérationnels, ainsi que sur l'absence de limite au renouvellement des missions des RST, RSTA et des Secrétaires Généraux.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) indique que le SNAC-FSU est depuis longtemps favorable à mise en place d'un schéma d'harmonisation fonctionnel. Il faut féliciter l'important travail de fond et d'enquête pour réaliser ce projet, qui a permis d'éclaircir de nombreux points d'ombres sur l'organisation des directions interrégionales. Le SNAC-FSU remercie la Direction d'avoir entendu

certaines des propositions des organisations syndicales. Cependant, le mandat du SNAC-FSU était très clair sur le sujet des assistants opérationnels, appelant en conséquence un vote défavorable. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) précise cependant qu'elle n'était pas loin de s'abstenir lors du vote de ce projet.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique que pour la CNT, le vote défavorable se justifie essentiellement par le statut des assistants opérationnels, mais aussi par le renforcement de la pyramide hiérarchique. L'harmonisation aurait pu permettre de clarifier l'organisation et de supprimer certains échelons hiérarchiques, en redonnant un peu de pouvoir aux agents opérationnels. En effet, l'organisation des directions interrégionales s'est effectuée de manière un peu anarchique.

Il est regrettable que l'harmonisation vise en fait à clarifier et renforcer l'appareil administratif en multipliant certains échelons, comme par exemple avec le poste de RSTA, qui ne semble pas pertinent. Il aurait été possible de développer des co-responsabilités pour assister les RST, notamment avec les RO. Lors du montage des opérations, il faudra une fois de plus trouver des RO, puis des équipes. Cet aspect négatif sera renforcé par le rattachement des assistants opérationnels au Secrétaire Général, alors qu'il avait été pendant un temps minoré par le fait que l'AST pouvait en partie discuter certaines affectations. Il ne sera plus possible d'exercer un recours, ce qui est regrettable. D'une manière générale, le signal adressé par ce projet aux opérationnels et aux archéologues est assez mauvais. Il faut rappeler qu'une opération archéologique se construit à partir du moment où l'on constitue l'équipe, et non pas lorsque l'on signe la convention.

Monsieur DUBREUIL prend acte des points de vue exprimés et de l'avis du CT. Il remercie la DRH et les organisations syndicales pour le temps passé sur ce dossier, qui a demandé un très important travail. Il se félicite également de la qualité du dialogue social, qui a permis de faire évoluer le texte et d'apporter ainsi de véritables améliorations à ce projet. Le véritable travail ne fait cependant que commencer, avec la mise en œuvre du projet.

Monsieur DUBREUIL précise qu'un projet organisationnel ne saurait constituer la réponse à tous les problèmes de l'Inrap. Cela étant, une harmonisation était réellement nécessaire. L'objectif est que l'Inrap puisse fonctionner de manière homogène, sachant qu'il s'agit d'un Institut national, doté de missions de service public opérationnelles.

Il revient à présent à la Direction de prouver que sa position sur le rattachement des assistants opérationnels était fondée et que cette organisation ne correspond pas à un mode de fonctionnement purement administratif et comptable. L'idée est que les équipes discutent ensemble. Il est évident que les équipes peuvent avoir tendance à poursuivre leurs intérêts propres, et l'objectif de l'harmonisation est donc d'éviter cette forme de cloisonnement.

Dans un contexte de crise qui pèse sur l'activité de l'Inrap et face à une concurrence agressive, il est primordial de défendre l'intérêt général de l'Institut et de développer un fonctionnement qui soit le plus efficient possible. Ce projet repose sur l'idée que le triangle organisationnel composé du RST, du secrétaire général et du directeur interrégional permettra de mieux coordonner les équipes, dans un souci de défense de l'intérêt général et non d'un pré carré.

Ce principe rappelé, il est évident que la partie la plus difficile du travail commence, parce que le projet ne saurait se mettre en œuvre sur le simple fondement d'une injonction de la Direction Générale. Il faut à présent porter ce projet, en laissant les instances locales se l'approprier, tout en l'accompagnant par le projet d'encadrement global, qui devra susciter une adhésion générale.

Il faut par ailleurs ajouter que 13 postes sont créés, ce qui implique une responsabilité importante pour l'Institut dans le contexte actuel de limitation des dépenses publiques. Ces créations doivent servir à rendre l'Institut plus efficace.

Monsieur DUBREUIL indique qu'il s'impliquera personnellement auprès des RST, des SG et des DIR. En effet, la responsabilité de la réussite du projet ne reposera pas uniquement sur les directeurs interrégionaux. Il est important qu'un travail collectif puisse démarrer.

La séance est levée à 17 heures 40.

Le Président

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a smaller 'r' and a period.

Le secrétaire

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'S' followed by a smaller 'y' and a period.

Le secrétaire adjoint

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a smaller 'y' and a period.

