



Procès-verbal

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

Destinataires Membres du CT central

Copie Comité de direction et directeurs interrégionaux

Objet Comité technique central du 28 janvier 2015

Liste des présents

Représentants de l'administration

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

Représentants du personnel

Titulaires

Laurent VALLIERES, CGT Culture
Frédéric JOSEPH, CGT Culture
Franck THIEROT, CGT Culture
Nathalie VALOUR, CGT Culture
Aline BRIAND, SUD Culture Solidaires
Benjamin HERARD, SUD Culture Solidaires
Benoît OLIVEAU, CNT
Corinne CHARAMOND, SNAC-FSU
Sophie NOURISSAT, SNAC-FSU

Suppléants

Christophe BENOIT, CGT Culture, avec voix délibérative
Samuel DESOUTER, CGT Culture, avec voix délibérative
Séverine HURARD, CGT Culture
Nathalie MILLARD, CGT Culture
Jean-Philippe BAGUENIER, SUD Culture Solidaires
Pascal LE GUEN, SUD Culture Solidaires
Sylvie SERRE, SNAC-FSU

Vincent RIQUIER, CNT

Expertes pour les représentants du personnel

Catherine MARCILLE

Anne MOREAU

Véronique HARNAY

Catherine CHAUVEAU

Armelle CLORENNEC

Experts pour l'administration

Nathalie MAUGER

Mélanie FOURNIER

Véronique PEREZ

Ordre du jour

I. Approbation du règlement intérieur du comité technique central (pour avis)	4
II. Approbation du PV de la séance du 19 décembre 2013 (pour avis)	8
III. Approbation du PV de la séance du 19 mars 2014 (pour avis)	9
IV. Approbation du PV de la séance du 10 juillet 2014 (pour avis)	9
V. Approbation du PV de la séance du 9 octobre 2014 (pour avis)	9
VI. Suivi des points (pour information)	10
VII. Harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales (pour avis)	15
VIII. Organisation des services et directions du Siège (pour avis)	23
IX. Point sur la réorganisation de la DST (pour information)	28
X. Plan de formation 2015 (pour avis)	31
XI. Point sur les conventions signées par l'Institut (pour information)	35
XII. Point relatif à l'avancement du projet de déménagement du Siège (pour information)	35
XIII. Point sur les déplacements professionnels (pour information)	35
XIV. Divers	36
XV. Point sur l'expérimentation des unités de service (pour information)	38
XVI. Divers (suite)	38
XVII. Bilan des entretiens professionnels (pour information)	38
XVIII. Point sur le budget initial 2015 (pour information)	38
XIX. Divers (suite)	38
XX. Activités des CTS et saisines	39

La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur GARCIA salue l'assemblée et lui présente ses meilleurs vœux. Il fait le vœu pour 2015 que le travail du CT puisse continuer de porter de manière directe sur des dossiers concrets. Il souhaite également qu'il soit possible de dépasser un peu les rôles de la Direction et des organisations syndicales au sein de l'instance, afin de travailler dans l'intérêt de la discipline, des collègues et du bien commun.

Monsieur LEBEAUPIN salue la nouvelle mandature nommée suite aux précédentes élections. Il procède à l'appel et constate que le quorum est atteint.

Sont présent à titre d'experts pour les organisations syndicales : Catherine MARCILLE, Anne MOREAU, Véronique HARNAY, Catherine CHAUVEAU, Armelle CLORENNEC.

Monsieur VALLIERES (CGT Culture) est désigné secrétaire adjoint, Madame Emmanuelle SOGNOG-Bidjeck est désignée secrétaire de séance.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) indique que la CGT souhaite évoquer la communication de l'Institut autour du récent suicide d'un agent, même s'il est délicat de traiter ce point en questions diverses.

Monsieur GARCIA ne voit pas d'obstacle à cette discussion.

Madame SERRE (SNAC-FSU) demande, en questions diverses, l'ajout d'un point consacré à l'organisation de l'ASCS suite au départ à la retraite de l'un des agents qui travaille à temps plein au sein de cette association.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) demande également l'ajout d'un point divers consacré à l'évolution de l'Inrap dans le cadre de la réorganisation territoriale prévue par le gouvernement.

I. Approbation du règlement intérieur du comité technique central (pour avis)

Monsieur CHETTOUH indique que le règlement intérieur est strictement identique au règlement en vigueur sous la mandature précédente. L'administration souhaite simplement évoquer les modalités d'envoi de la documentation prévues à l'article 6, qui privilégie un envoi électronique de la documentation, sauf indication contraire d'un membre du CT, auquel cas il est procédé à un envoi papier.

Monsieur CHETTOUH explique que l'administration souhaiterait adopter une organisation retenant par défaut une transmission électronique de documents, comme c'est le cas au sein du Comité Technique du ministère, par exemple. L'administration procéderait bien entendu à des envois sous format papier pour les membres qui le souhaiteraient. Cette évolution permettrait d'alléger le travail de préparation des réunions, de sécuriser les transmissions de documents et de réduire le volume de la documentation envoyée.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) explique que la difficulté est que la configuration du CT de l'Inrap n'est pas la même que celle du Comité Technique ministériel. En effet, les membres du Comité sont éparpillés sur le territoire et souvent en déplacement. Il est évident qu'il faut éviter les

impressions inutiles, mais il paraît malheureusement nécessaire de conserver une règle d'envoi sous format papier par défaut.

Monsieur GARCIA propose de tester le fonctionnement de l'envoi électronique. La question n'est pas tellement la consommation de papier mais le travail demandé pour la préparation des dossiers. Si l'expérience n'était pas concluante, l'administration reviendrait au mode de fonctionnement initial.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) entend tout à fait la demande mais explique que la gestion des dossiers est compliquée. La mise à disposition d'une documentation imprimée est réellement utile.

Madame SERRE (SNAC-FSU) explique que certains documents sont difficiles à lire sous format électronique.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) ajoute que les membres du CT ne disposent pas toujours d'un ordinateur à proximité.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) propose un mode de fonctionnement inverse : l'administration pourrait adresser au préalable un mail aux membres du CT pour demander quels sont les membres souhaitant recevoir la documentation sous forme électronique.

Monsieur OLIVEAU (CNT) souligne que les délais sont très courts, notamment lorsque les membres du CT sont en grand déplacement. Il serait utile de réfléchir à un moyen de transmettre la documentation de manière plus anticipée, quitte à transmettre les documents au fur et à mesure de leur finalisation.

Monsieur CHETTOUH explique que l'administration transmet les documents le plus rapidement possible et dans les temps définis par le décret. Il n'est pas toujours facile de compiler la documentation pour l'envoyer avant le délai réglementaire..

Monsieur LEBEAUPIN constate que les membres du CT sont unanimement favorables au maintien d'un envoi sous format papier. En conséquence, l'administration continuera de procéder comme par le passé.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) demande si le présent projet de règlement intérieur a vocation à devenir le règlement intérieur type pour les CTS, ce qui pourrait être une bonne idée. Si c'est le cas, il faudrait le mentionner dans le présent document.

Il convient par ailleurs de corriger l'article 23, qui mentionne le Comité Technique Spécial et non le Comité Technique Central.

Monsieur CHETTOUH prend note de ce point.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) remarque par ailleurs que dans le document, il n'est pas du tout fait mention des saisines du Comité Technique Central par les Comités Techniques Spéciaux. Il faudrait donc faire ajouter ce point au règlement intérieur.

Monsieur CHETTOUH observe que d'après le décret, ce point n'a normalement pas à figurer dans le règlement intérieur.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) en convient mais explique que de mémoire, il était prévu d'inclure cette disposition.

Monsieur DUBREUIL n'y voit pas d'objection, même si le décret de référence ne mentionne pas ce point. Concernant la question du règlement type, Monsieur DUBREUIL propose d'ajouter que le présent règlement a vocation à constituer le règlement type des Comités Techniques Spéciaux, à la fin de l'article premier.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) propose de modifier le dernier alinéa de l'article 3, dans lequel il ne paraît pas nécessaire de préciser « *en cas de circonstances exceptionnelles* ». Dans le cas de l'article 4, SUD propose la rédaction suivante en remplacement de la dernière phrase, relative aux experts : « *Ils reçoivent leur convocation au moins 48 heures avant la réunion* ».

Monsieur DUBREUIL comprend la remarque mais objecte que l'administration peut s'engager sur un délai minimal de transmission d'un document, mais pas sur la réception de ce dernier.

Monsieur LEBEAUPIN propose de laisser la rédaction du texte en l'état.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) propose également une modification de l'article 12, qui définit dans quelles modalités les experts peuvent participer aux débats, ces modalités ne correspondant pas aux usages.

Monsieur CHETTOUH explique qu'il s'agit du règlement intérieur type de la fonction publique.

Monsieur DUBREUIL explique qu'il n'est pas interdit de compléter certaines dispositions, mais en revanche, il n'est pas possible de modifier la rédaction existante. Il faut de plus souligner que ce règlement type est assorti d'une circulaire d'application.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) propose d'ajouter un alinéa à l'article 22, prévoyant qu'un temps équivalent à la durée de la réunion peut être accordé pour la rédaction du compte rendu de celle-ci à un membre de l'instance par organisation syndicale. Il précise que cette disposition existait par le passé.

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'Inrap a beaucoup travaillé pour revenir au plus près des dispositions en vigueur au ministère de la Culture en matière de dialogue social. Il ne paraît pas opportun de s'en écarter à nouveau. Le ministère veille très largement à la qualité du dialogue social et à sa continuité. Il n'y a pas lieu de rajouter des dispositions dérogatoires par rapport à celles dont disposent déjà les organisations syndicales.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) constate qu'il n'est en fait pas possible de compléter le projet de règlement intérieur, contrairement à ce que prétend la Direction.

Monsieur DUBREUIL explique qu'il est possible d'apporter des compléments, mais pas de déroger au cadre général fixé par le ministère, même si la demande est compréhensible.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le cadre de fonctionnement du dialogue social a de plus été renforcé, avec une augmentation des moyens mis à disposition des organisations syndicales dans la fonction publique. Il paraîtrait incohérent d'ajouter des dispositions dérogatoires.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) émet une remarque au sujet de l'article 18, qui prévoit que l'administration fait connaître « *les modifications éventuelles proposées au projet de texte aux représentants du personnel dans les meilleurs délais* », etc. Or, la circulaire est plus approfondie sur ce thème, puisqu'elle prévoit que l'administration mette à profit le temps de convocation pour reprendre les négociations sur le sujet faisant débat. En effet, l'objet de la circulaire est bien de renforcer le dialogue social en cas de vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) propose en conséquence de reprendre sur ce sujet les termes exacts de la circulaire dans le projet de règlement intérieur.

Monsieur DUBREUIL ne voit pas d'objection à cette demande sur le fond.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) revient sur le sujet de la saisine. Il propose la rédaction suivante : « *Les Comités Techniques Spéciaux peuvent, à la demande de la majorité de leurs membres, saisir le Comité Technique Central de toute question relevant de ses attributions.* »

Monsieur LEBEAUPIN propose d'inclure cette mention dans le troisième alinéa de l'article 8.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) propose de préciser que le « *président du Comité Technique Spécial, à la demande d'une majorité de ses membres, saisit le Comité Technique Central.* »

La proposition est acceptée par l'administration.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) évoque l'article 20, portant sur le procès-verbal des réunions de l'instance. Elle note que le délai d'un mois n'a jamais été respecté, sachant que dans la pratique, il est difficile de tenir un délai aussi court. Il devrait cependant être possible de s'engager pour disposer d'un procès-verbal d'une séance à l'autre, les réunions de CT étant généralement espacées de plusieurs mois.

Monsieur CHETTOUH indique que cette ambition est partagée par l'administration.

Monsieur DUBREUIL confirme ce point. Il faut cependant que les organisations syndicales comme l'administration œuvrent en ce sens.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) précise qu'il ne s'agit pas d'un reproche adressé à l'administration, les responsabilités étant partagées sur ce point. Quoi qu'il en soit, il est important de réduire les délais de finalisation des procès-verbaux.

Monsieur DUBREUIL ne voit pas d'objection à prendre cet engagement au présent procès-verbal.

Monsieur CHETTOUH donne lecture de la circulaire au sujet de la reconvoque du comité technique après un vote défavorable unanime : « *En vue de cette nouvelle délibération, la convocation doit être adressée dans le délai de huit jours à compter de la première délibération. À cette convocation est joint le texte soumis au vote lors de la première délibération. Si l'administration décide, durant le délai de réflexion, de proposer des modifications au projet de texte, dans toute la mesure du possible, elle communique ces modifications aux représentants du personnel, quarante-huit heures au moins avant la date de la seconde réunion.* »

Monsieur BENOIT (CGT Culture) donne lecture de la suite de la circulaire : « *Ce délai offre également un temps que l'administration doit mettre à profit pour une concertation supplémentaire*

avec les représentants du personnel. » Il explique que c'est cette phrase qui mériterait de figurer dans le règlement intérieur.

Monsieur GARCIA note qu'il paraît logique d'ajouter cette mention.

Monsieur CHETTOUH propose la rédaction suivante : « *Durant les délais compris entre la première et la seconde délibération, l'administration doit chercher à mettre ce temps à profit pour une concertation supplémentaire avec les représentants du personnel.* »

La proposition est acceptée.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) propose de transmettre rapidement le projet amendé du règlement intérieur aux CTS.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande des précisions sur les définitions des votes : « *favorable* », « *défavorable* », « *abstention* », « *ne prend pas part au vote* ». Il demande comment les absentions et les absences de participation au vote sont prises en compte en cas d'avis défavorable.

Monsieur GARCIA indique qu'une unanimité défavorable suppose que l'ensemble des votes est défavorable. Une abstention n'est pas considérée comme un vote défavorable.

Monsieur DUBREUIL note qu'il convient de vérifier comment une absence de participation au vote doit être prise en compte.

Monsieur LEBEAUPIN indique que, de mémoire, le ministère a déjà statué sur ce point, l'absence de participation au vote étant assimilé à une abstention.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande transmission du document de référence établi par le ministère.

Sous réserve des modifications apportées en séance, le projet de règlement intérieur est approuvé à la majorité, avec neuf voix favorables (CGT Culture, SNAC-FSU, SUD Culture Solidaires) et une abstention de la CNT.

II. Approbation du PV de la séance du 19 décembre 2013 (pour avis)

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) cite la mention suivante du procès-verbal, en avant-dernière page : « *Monsieur JOSEPH note que ce processus doit être appliqué avec modération* ». La phrase étant ambiguë, il propose de supprimer cette intervention.

Monsieur OLIVEAU (CNT) regrette que les interventions soient généralement lissées et par trop synthétisées. Il indique que l'une de ses interventions, à l'avant-dernière page également, a été mal retranscrite : en effet, il n'a jamais dénoncé le fait que des personnels hors vivier soient recrutés. Il a simplement signalé que des personnels hors viviers pouvaient être recrutés à condition que des agents du vivier aient pu être préalablement contactés pour les mêmes postes. Or, l'administration n'a jamais été en mesure de procéder de la sorte ou de contrôler que cet engagement était respecté.

Il faut de plus souligner que des AST ont fait courir le bruit que les organisations syndicales empêchaient des recrutements de personnel hors vivier, ce qui est totalement faux. Les organisations syndicales ont simplement rappelé les engagements de l'administration

Après discussion, il est convenu d'apporter le complément suivant à l'intervention de Monsieur OLIVEAU : « alors que des agents du vivier n'ont pas été contactés pour leur faire connaître l'existence des emplois ».

Sous réserve des modifications apportées en séance, le procès-verbal de la séance du 19 décembre 2013 est approuvé à la majorité, avec neuf voix favorables (CGT Culture, SNAC-FSU, SUD Culture Solidaires) et une abstention de la CNT.

III. Approbation du PV de la séance du 19 mars 2014 (pour avis)

IV. Approbation du PV de la séance du 10 juillet 2014 (pour avis)

V. Approbation du PV de la séance du 9 octobre 2014 (pour avis)

Ces trois points sont reportés.

Monsieur CHETTOUH indique que les secrétaires de séance n'ont pas terminé la relecture des deux premiers PV. En revanche, le PV de la séance du 9 octobre a bien été transmis par Monsieur RIQUIER.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) souligne que dans le cas du CHSCT Spécial dont il fait partie, le nouveau directeur interrégional a permis de rattraper un important retard en matière d'approbation des PV. Il estime donc que ce retard relève plutôt d'un manque de volonté politique que de moyens techniques.

Monsieur GARCIA propose de terminer l'approbation des procès-verbaux de 2014 d'ici la fin du premier semestre 2015.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) aborde la question de la mise en ligne des procès-verbaux, qui ne devrait normalement pas représenter une somme de travail importante.

Monsieur GARCIA estime qu'à partir du moment où un procès-verbal est approuvé, la mise en ligne ne devrait pas prendre plus une semaine.

Il propose que dans le cas d'un retard de plus de dix jours, les représentants du personnel alertent l'administration.

Madame VALOUR (CGT Culture) indique que les PV du CTS Rhône-Alpes ne sont plus mis en ligne depuis 2011, alors qu'ils ont tous été approuvés.

Monsieur LEBEAUPIN explique que la transmission de certains procès-verbaux a peut-être été oubliée. Cela étant, la règle est bien de mettre ces documents en ligne rapidement. Il convient donc de relancer les directions interrégionales sur ce point.

VI. Suivi des points (pour information)

Le tableau de suivi des points est passé en revue.

- **Bilan social**

Monsieur BENOIT (CGT Culture) indique que le suivi des points ne mentionne pas toutes les demandes du CT sur ce sujet.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'arrêté du mois de décembre précise les différents sujets devant être inscrits au bilan social.

Monsieur CHETTOUH propose d'inscrire la mention suivante dans le tableau de suivi : « *Procéder à l'ensemble des études mentionnées dans l'arrêté* ».

Il est proposé de supprimer le point consacré au bilan du plan de formation 2013, étant donné que ce dernier a été réalisé.

- **Point Emploi 2013**
- **Bilan du plan de formation 2013**

Ces points ne font l'objet d'aucun commentaire.

- **Prorogation du mandat des membres du Conseil Scientifique**

Monsieur CHETTOUH indique que ce point a reçu un avis favorable du Conseil d'Etat. Il a été annoncé aux membres du Conseil Scientifique que leur mandat serait prorogé jusqu'au 20 janvier 2016.

- **Protocole électoral**
- **Expérimentation unités de service en infographie**
- **Harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales**

Ces points ne font l'objet d'aucun commentaire.

- **Instance - règlement intérieur**

Monsieur CHETTOUH indique que l'ensemble des règlements intérieurs des CTS ont été mis en ligne.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) précise qu'un travail devait être effectué sur le calendrier prévisionnel des instances locales. Par ailleurs, il faut évoquer le sujet de la communication des données individuelles. Il y avait une discussion sur la mise à disposition de données individuelles au Comité Technique, sachant que la circulaire prévoit que soient mis à disposition du Comité tous les éléments dont il a besoin pour travailler, même s'il s'agit de données à caractère nominatif. L'administration a toute possibilité de préciser le caractère confidentiel des données, sachant que les membres du CT sont tenus à un devoir de confidentialité.

Monsieur CHETTOUH rappelle cette discussion, sachant que l'administration n'a pas la même lecture de la circulaire. Il propose d'inscrire ce point dans le tableau de suivi.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) note qu'il paraît difficile, à la lecture de la circulaire, d'avoir une interprétation différente du document. Il souligne que les retards pris en séance sont également dus à l'absence de traitement de ce type de point.

Monsieur CHETTOUH indique que l'administration s'engage à apporter une réponse argumentée, en lien avec les services du ministère.

- **Suivi des implantations**

Monsieur CHETTOUH indique que le tableau de suivi des ouvertures/fermetures a bien été réalisé. Il sera transmis aux représentants du personnel. Dans l'attente de cette transmission, le point sera maintenu au tableau de suivi.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) estime que le suivi des implantations mériterait d'être maintenu durablement dans le tableau de suivi, afin de discuter des questions récurrentes concernant les implantations.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique qu'à ce sujet, il existe une grande confusion sur l'ouverture éventuelle d'une seconde base en Poitou Charente. Il demande des précisions sur ce point.

Monsieur LEBEAUPIN observe qu'à sa connaissance, aucune décision n'a été prise sur ce projet.

Monsieur CHETTOUH indique que Véronique PEREZ pourra sans doute répondre sur ce point, plus tard au cours de la réunion.

- **Accord collectif mutuelle prévoyance**

Monsieur CHETTOUH indique que la discussion est toujours en cours avec le prestataire sur l'édition du contrat.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'administration a demandé au prestataire de fournir un résumé des garanties, qui fera office de garantie. Le prestataire s'est engagé à fournir cette notice très rapidement. Ce document sera diffusé sur l'Intranet dès réception.

- **Allocation retour à l'emploi**

Monsieur DUBREUIL fait part d'une information transmise par le cabinet du ministre de la Culture à ce sujet. Le cabinet a indiqué que Pôle Emploi avait répondu favorablement au principe de rattachement de l'Inrap à Pôle Emploi. L'administration est à présent en discussion avec Pôle Emploi pour mettre en œuvre ce rapprochement, ce qui va prendre un certain temps.

Monsieur LEBEAUPIN explique qu'avec la future loi sur les hôpitaux, Pôle Emploi va devoir prendre en charge de nombreux établissements hospitaliers. La convention de rattachement de l'Inrap à Pôle Emploi devrait en conséquence être mise en œuvre pour la rentrée suivante ou la fin de l'année, ce qui laisse du temps pour préparer cette convention.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) rappelle que l'objectif était d'obtenir une convention type applicable au ministère de la Culture.

Monsieur LEBEAUPIN précise que Pôle Emploi effectuerait une prise en charge globale et totale du demandeur d'emploi à partir de son inscription, qui serait ensuite facturée à l'établissement, en pourcentage de frais de gestion. Ce mode de fonctionnement serait grandement facilitant pour l'Inrap.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) demande si le projet de convention pourra être transmis aux représentants du personnel avant signature.

Monsieur LEBEAUPIN n'y voit pas d'objection, sachant que la discussion avec Pôle Emploi en est pour le moment à ses débuts. La future convention devrait permettre de réduire sensiblement le délai de traitement des dossiers des agents de l'Inrap. Il faut signaler de plus que Pôle Emploi sera désormais responsable de la relation directe avec l'utilisateur.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) constate que cette convention fournirait de meilleures garanties pour le paiement des indemnités du personnel de l'Inrap. Il s'agit donc d'une bonne nouvelle.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) indique que SUD se félicite de cette nouvelle, sachant qu'il s'agit de questions difficiles. Il demande que ce dossier fasse partie des priorités de l'établissement, pour qu'il progresse le plus rapidement possible.

Monsieur DUBREUIL indique que ce point fait bien partie des priorités de l'établissement. Il faut cependant prendre en compte les difficultés opérationnelles de Pôle Emploi. La DRH fait le maximum pour qu'il soit possible de parvenir rapidement à un accord. Les représentants du personnel seront tenus informés.

- **Primes pour travaux dangereux, incommodes ou salissants**

Ce point est maintenu au tableau de suivi.

- **Mise en œuvre des nouveaux systèmes d'information**

Ce point est maintenu au tableau de suivi.

- **FIPHFP**

Monsieur CHETTOUH précise que la prochaine réunion relative au protocole de prévention de l'inaptitude avec les représentants du personnel aura lieu début février ou début mars.

- **Tutorat des responsables d'opération**

Ce point est maintenu au tableau de suivi.

- **Identification des temps de transport dans le budget**

Monsieur CHETTOUH indique que la DAF continue de travailler sur ce point.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) rappelle que ce travail est engagé depuis 2009. Elle rappelle qu'il s'agissait avant tout de discuter de la récupération du temps scientifique. De plus, l'établissement va entrer dans une période de mobilité, avec des temps de déplacement qui vont par conséquent augmenter pour les agents. Après cinq ans passés à discuter de cette question, il convient à présent d'accélérer ce travail, d'autant plus que la responsabilité de l'absence de traitement de ce point a systématiquement été renvoyée au SGA. Il s'agit d'un enjeu essentiel en matière de santé des agents et de responsabilité scientifique, auquel il faut à tout prix apporter une réponse.

Monsieur CHETTOUH indique que ce travail s'est accéléré dernièrement.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) s'associe à l'intervention de Mme CHARAMOND. Il demande de plus communication de la DG n°119, évoquée dans le tableau de suivi, étant donné l'absence de changements dans les pratiques observées en région.

Monsieur LEBEAUPIN note qu'il convient de distinguer deux sujets :

- Les règles de récupération du temps de transport en dehors des horaires collectifs : ces règles ont été rappelées aux directeurs interrégionaux ;
- La distinction et l'identification, d'un point de vue budgétaire, du temps de transport par rapport au temps scientifique dévolu à l'opération : ce point a été acté par la Direction Générale. Ce projet prend beaucoup de temps mais représente un point sensible, étant donné qu'il touche l'ensemble des personnels opérationnels. A l'heure actuelle, des ateliers sont mis en place par la DAF pour tester les évolutions possibles dans l'enregistrement des relevés d'activité. Il s'agit d'un travail lourd. Dans cette perspective, la DAF a intégré la nécessité de distinguer le temps de transport dans l'ODM.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) fait part de sa difficulté à comprendre en quoi ce travail est complexe.

Monsieur LEBEAUPIN explique que le renseignement des relevés d'activité n'est pas homogène d'une interrégion à une autre, voire même d'un responsable d'opération à un autre. L'homogénéisation du remplissage des relevés d'activité représente un sujet réellement compliqué en termes d'organisation. L'objectif reste bien d'identifier les temps de transport. Pour le moment, il existe des systèmes de compensation mis en place localement.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) souligne qu'il s'agit d'une source importante de conflits. La situation actuelle est tout sauf satisfaisante. La question de la récupération scientifique du temps de transport doit à tout prix être clarifiée.

Monsieur OLIVEAU (CNT) note que si l'administration souhaite que les agents saisissent les temps de transport de manière cohérente, il faudrait leur montrer l'utilité de l'opération, notamment en leur évitant d'avoir à effectuer la saisie des mêmes informations dans plusieurs documents. Le travail bureaucratique ne peut que constituer une source de surcharge de travail sur le terrain.

- **Projet d'accord de réduction de l'emploi précaire**

Monsieur OLIVEAU (CNT) souhaiterait revenir sur les sujets du tutorat et de l'AREP, passés très rapidement en revue dans le suivi des points. Il demande si les auditions des agents sont terminées dans le cadre de l'AREP.

Madame SERRE (SNAC-FSU) note que dans le cas du temps de transport, la diffusion des règles de récupération pose encore problème. Les interprétations peuvent par ailleurs diverger entre la Direction Générale et les organisations syndicales. Il conviendrait donc de revoir ce sujet.

- **Bilan d'attribution des primes**

Madame SERRE (SNAC-FSU) rappelle que sur ce point, la question portait également sur la reconnaissance de certaines spécialités. Ce problème a été soulevé depuis très longtemps, la dernière réunion menée avec la DST sur le sujet remontant à quatre ans environ. Il convient donc de maintenir ce point au tableau de suivi. Un an après que la DG n°120 était parue, certaines études avaient été reconnues et pas d'autres, sans justification.

Monsieur GARCIA note que ce point mériterait effectivement d'être traité, à la fois par la DST et par le Conseil Scientifique.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) revient sur la question du temps de transport. Il note qu'il serait nécessaire d'évaluer le coût des mesures de compensation. La rationalité des grands déplacements qui sont mis en œuvre pour couvrir certaines opérations mériterait à ce titre d'être étudiée, sachant que les ressources allouées à chaque opération sont limitées. Un tel manque de visibilité n'est pas acceptable dans ce domaine.

Monsieur CHETTOUH reprend les questions posées par Monsieur OLIVEAU au sujet de l'AREP. La liste des lauréats doit être publiée ce vendredi, pour prise de contact avec les agents retenus dès le début de semaine prochaine pour des prises de poste à partir du 1^{er} avril.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande des précisions sur l'avancement du PREP3.

Monsieur CHETTOUH indique qu'un travail de consultation est actuellement mené par les directeurs interrégionaux sur ce point. Ces derniers doivent travailler avec les comités techniques spéciaux pour la définition de ces postes. Il restera un arbitrage à effectuer sur le nombre de postes, ainsi que sur la qualification et le profil demandés. Il faudra par ailleurs analyser en détail le profil des agents restants dans le vivier, puisque le PREP2 totalise quarante lauréats issus du vivier.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que les directeurs interrégionaux devront faire part de leurs besoins dans le cadre du PREP3, après consultation des CT spéciaux.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) rappelle que lors du CT central du 10 juillet, la Direction Générale s'était engagée à ce que la nécessité de la présence des AST dans les Comités Techniques Spéciaux soit mentionnée dans le règlement intérieur.

Monsieur CHETTOUH n'a pas souvenir de ce dernier point. En revanche, la Direction Générale était convenu qu'il était évidemment nécessaire de convier les AST aux réunions des instances. C'est une question de bon sens.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) objecte que le bon sens ne suffira pas à garantir la présence des AST.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que la Direction Générale est évidemment favorable à la présence des AST aux réunions des instances. En revanche, il faudrait éviter de créer une contrainte supplémentaire pour les instances, par exemple en inscrivant dans le règlement intérieur que les instances ne peuvent pas siéger en l'absence des AST.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souligne que depuis la transformation des comités techniques paritaires en comités techniques, les AST sont systématiquement absents des réunions.

Monsieur CHETTOUH objecte que la situation est variable selon les régions et que de nombreux AST y sont présents.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) estime qu'une obligation formelle est nécessaire pour que les AST assistent aux réunions.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) propose d'assortir cette obligation à une dérogation possible en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'éviter un blocage des instances. La présence des AST lors des réunions des instances relève effectivement du bon sens, mais celui-ci n'est visiblement pas appliqué.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) remarque que la Direction Générale peut également rappeler ce point dans une note.

Monsieur DUBREUIL propose de rappeler aux directeurs interrégionaux qu'ils doivent favoriser la présence des AST à ces réunions, quitte à l'écrire dans une note interne. Il ne faut en revanche pas créer de situations de blocage, par exemple dans le cas où l'AST ne pourrait pas être disponible.

Monsieur OLIVEAU (CNT) souligne que lorsque les AST seront devenus RST, il faudra bien qu'ils se rendent aux réunions pour rendre des comptes.

La séance est suspendue de 11 heures 25 à 11 heures 40.

VII. Harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales (pour avis)

Madame MAUGER (expert administration) rappelle que ce projet s'inscrit dans le cadre du contrat de performance, dont le but est d'améliorer l'organisation et le fonctionnement quotidien de l'établissement, ainsi que de consolider les équipes fonctionnelles. Ce projet part de trois constats :

- Une grande disparité dans l'organisation fonctionnelle des DIRS ;
- Un manque de clarté dans le rattachement hiérarchique;
- La coexistence de trois modes d'organisation : une organisation administrative matérialisée par les organigrammes, une organisation vécue, liée au fonctionnement interne de la direction interrégionale et une organisation constatée dans le cadre de l'entretien

professionnel, dans laquelle les responsables hiérarchiques ne sont pas toujours les supérieurs hiérarchiques.

Ce projet a donné lieu à cinq réunions de concertation et a été présenté pour avis au CHSCT du 27 novembre 2014. Il consiste en un nouveau schéma cible d'organisation, dans lequel les niveaux et les rattachements hiérarchiques ont été consolidés et harmonisés, et les missions et définitions des statuts de chacun précisément définis et articulés.

Le dossier remis à l'instance présente les diverses évolutions souhaitées : modifications d'emploi, de mission, d'activité et de rattachement hiérarchique, ainsi que les impacts en termes qualitatifs et quantitatifs. Les modalités prévues pour la mise en œuvre du projet et l'accompagnement du changement sont également présentées.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande s'il est utile de démarrer une discussion sur ce sujet avant de remettre un avis, étant donné que l'année de discussion ayant précédé ce projet n'a visiblement servi à rien, sans parler d'un débat de trois heures en CHSCT.

Monsieur DUBREUIL estime qu'il faut éviter de reproduire en CT le débat mené en CHSCT, ce qui n'empêche pas la discussion. Le CT peut également acter ses désaccords.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) fait part de l'existence de nombreux points de désaccord. Elle rappelle par ailleurs que le CHSCT a adressé un relevé de conclusions, comportant des préconisations. Elle demande si ces préconisations ont été intégrées dans le dossier, car l'organigramme cible de chaque direction interrégionale n'a par exemple pas été transmis contrairement à ce qu'avait demandé le CHSCT. Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) s'interroge sur l'utilité d'une discussion dans ces conditions.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la discussion a permis d'explicitier la position de l'administration sur ce dossier, en alimentant le débat. Concernant la présentation des organigrammes, celle-ci relève des compétences des CHSCT et CT spéciaux. Une fois ces présentations effectuées, un suivi pourra avoir lieu en CT ou en CHSCT central.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) précise qu'il ne s'agit que d'une question parmi d'autres. Sur ce point particulier, l'intitulé des postes va être modifié, mais au bout du compte, chaque directeur interrégional établira exactement l'organisation qu'il souhaite dans sa direction, comme cela s'est toujours fait. L'organisation cible générique qui a été définie ne sera pas appliquée dans les faits. La description des tâches manque de précision et le cas des DOM n'a pas du tout été pris en compte dans ce projet. De nombreuses dispositions sont beaucoup trop générales, ce qui laisse penser qu'il n'y aura jamais d'harmonisation.

Monsieur LEBEAUPIN observe que les fiches synthétiques par emploi décrivent l'ensemble des emplois. Concernant les DOM, il a été admis qu'un traitement particulier était nécessaire. L'administration n'a pas encore statué sur ce point, mais il est certain que le schéma d'harmonisation fonctionnelle ne sera pas appliqué en l'état aux DOM, mais devra être adapté aux spécificités de l'activité.

Madame SERRE (SNAC-FSU) constate que le projet soumis ce jour est rigoureusement identique à celui qui a été présenté au CHSCT en novembre. Or, s'il existait de nombreux points de désaccord, d'autres sujets avaient fait a priori l'objet d'un consensus au cours de la discussion entre les organisations syndicales et l'administration.

Concernant les assistants opérationnels par exemple, l'évocation de la répartition 75/25 n'a toujours pas été mentionnée comme devant être inscrite dans la fiche de poste. Si certains enjeux sont reconnus également par l'administration, ils devraient logiquement être pris en compte. Il faut notamment prendre conscience qu'il va être demandé à des RST adjoints de monter en grade, ce qui nécessite une compétence managériale qu'ils n'ont absolument pas développée pour le moment. Lors de la séance du CHSCT central du 27 novembre, le Directeur Général avait par exemple reconnu que la définition du projet d'encadrement était insuffisante. Tous ces points devraient donc apparaître dans le projet révisé.

Monsieur DESOUTER (CGT Culture) constate à son tour que le relevé de décision du CHSCT n'a pas été pris en compte. Il rappelle également qu'un courrier avait été adressé à l'administration par l'intersyndicale au mois de juin 2014. Ce courrier relevait de nombreux problèmes, qui n'ont pas été pris en compte.

Il manque une étude d'impact pour évaluer les conséquences de ce projet pour les agents. L'organisation du travail et le personnel opérationnel vont subir des conséquences importantes. Il manque également des informations sur le positionnement du RST et du RST adjoint : le statut associé à ces deux intitulés est différent alors que les missions qui y sont rattachées sont tout à fait comparables.

Le transfert de l'assistant opérationnel de la filière scientifique et technique vers la filière administrative pose également problème. C'est sans doute un moyen d'appliquer plus facilement la politique de la Direction Générale en matière de gestion des déplacements et des opérations, d'un point de vue bien plus administratif que scientifique.

Monsieur DUBREUIL remarque que ces questions ont déjà été soulevées en CHSCT. S'agissant du projet d'encadrement, celui-ci doit effectivement être étoffé, mais pas dans le présent document, qui constitue un document cadre. L'administration fournira des propositions pour détailler, dans les instances spéciales, le projet d'encadrement tel que présenté dans ce dossier.

Monsieur DESOUTER (CGT Culture) souhaite savoir si les créations nettes de postes sont au nombre de 13 ou de 31. En effet, les chiffres varient entre le document 20 et le document 21.

Monsieur LEBEAUPIN explique qu'il faut distinguer les créations nettes de poste et les régularisations des situations des agents affectés à des missions fonctionnelles ou des missions en CDD régulièrement reconduites.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) note que le projet de l'ancien Directeur Général a été repris par la nouvelle direction et a évolué, en tenant compte d'un certain nombre de remarques des organisations syndicales.

Cependant, il faut souligner l'absence d'échanges réels avec les organisations syndicales sur ce sujet depuis le 19 juin. Or, il s'agit d'un projet extrêmement important pour l'Institut, sachant que certains documents ne sont pas fournis par l'administration.

Il est notamment regrettable que le rôle du Conseil Scientifique ne soit pas précisé vis-à-vis de l'évaluation des personnels scientifiques, alors que par ailleurs, le Président et la Direction affichent une volonté de repositionner le Conseil au centre de l'activité scientifique.

Concernant la planification, cette tâche renvoie à l'heure actuelle à une dimension scientifique. Or, cet acte va être transformé en une démarche administrative, dans un but de gestion comptable des personnels, ce qui va à l'encontre de l'ambition scientifique affichée par ailleurs.

Monsieur DUBREUIL constate que le projet a effectivement évolué de manière importante au fil des discussions. Il existe effectivement un désaccord de fond sur le positionnement des assistants opérationnels entre la Direction et les organisations syndicales. Si l'ambition et la vocation scientifiques de l'Inrap doivent être réaffirmées, le positionnement de l'assistant opérationnel dans la filière administrative ne correspond pas à une volonté d'obéir à un principe de gestion purement comptable, mais vise tout simplement à permettre une bonne coordination. Personne ne doit considérer qu'il dispose de son assistant personnel et les AO ont vocation à travailler en équipe.

Il est impératif d'améliorer le fonctionnement du triangle composé du directeur interrégional, du secrétaire général et de l'AST. Il faut que le positionnement de l'assistant opérationnel échappe à une organisation en silo, parce que son rôle ne renvoi pas uniquement à une dimension scientifique. Il n'est pas question de séparer les assistants opérationnels de l'acte scientifique mais de coordonner et de fluidifier la planification.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) constate que le fonctionnement est amélioré lorsque l'assistant opérationnel est en proximité avec l'AST. Il fallait donc éviter toute position dogmatique quant à l'implantation géographique des assistants opérationnels en centre archéologique ou en DIR. Autant des progrès sont à signaler dans le cas de la conception du rôle des assistants techniques, autant les assistants opérationnels vont connaître un recul dans ce domaine.

Madame SERRE (SNAC-FSU) revient sur la notion de 75/25, qui représente un exemple typique des points qui auraient pu être intégrés dans le document après le précédent débat. Dans ces conditions, le dialogue social paraît maigre. Il faut ajouter que manque dans le relevé de conclusions établi à la suite de la réunion du CHSCT l'iniquité de répartition des charges entre les RST, certains d'entre eux étant doté d'un RST adjoint et d'autres non, pour un nombre d'agents parfois supérieur.

Du point de vue de l'assistant opérationnel, il est important que ce dernier reste au plus près des agents.

Il faut également signaler que la question des agents sans lettre officielle de mission n'est pas reprise.

Enfin, il subsiste une interrogation au sujet des DT/DICT. Ce point représente un enjeu majeur mais il est pourtant laissé à libre interprétation des directions, alors que la Direction Générale impose un schéma beaucoup plus précis aux DIRS dans le cas des AO.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souligne à son tour que les assistants opérationnels doivent conserver leurs liens actuels avec les AST. Lorsque ce lien est distendu, ce qui est le cas dans certaines régions, l'administrateur demande simplement aux AP de placer des noms dans des cases pour assurer la planification, sans prise en compte des contraintes scientifiques. Il faut ajouter que cette dérive existe aussi bien dans l'affectation des techniciens que dans celle des responsables d'opération. L'administrateur ne se préoccupe pas des compétences en matière de périodes archéologiques par exemple, son seul objectif étant d'affecter toutes les missions et d'éviter les situations de NAF. Les AO ont besoin d'un lien avec les AST pour être en mesure de prendre ces questions en considération. La perturbation de cette organisation aura donc des conséquences scientifiques, ainsi que des conséquences sur la vie professionnelle des agents, qui auront la

sensation d'être promenés d'un terrain à un autre sans cohérence vis-à-vis de leurs compétences. Cette réorganisation aura donc des conséquences directes sur le moral des agents. En conclusion, il importe de maintenir une proximité à la fois géographique et organisationnelle entre l'AO et l'AST.

Il faut évoquer par ailleurs la division du travail entre RST et RSTA, qui vont exercer plus ou moins les mêmes fonctions, mais avec un traitement différent. En effet, le document précise que la division des tâches entre RST et RSTA doit être effectuée sur des critères scientifiques.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique qu'il est d'accord avec la quasi-totalité des précédentes remarques émises par les autres organisations syndicales. Il note que les RST sont nommés à l'issue d'une procédure de recrutement, sur une durée renouvelable. Ce dernier terme demanderait des précisions. Il serait préférable d'encadrer le renouvellement de ces missions et de privilégier la mobilité, afin d'éviter certaines scléroses.

Concernant le bilan triennal, il n'est prévu aucune interrogation des agents pour savoir comment ils ont été dirigés. Sans aller jusqu'à demander une autogestion, il paraît surprenant que les agents ne puissent jamais remettre en cause la manière dont ils ont été administrés pendant des années de service.

Pour ce qui est des particularités des DOM, il faut citer un autre cas particulier, à savoir la région CIF, qui compte pour l'instant deux administrateurs. Etant donné que l'administrateur devient secrétaire général, il convient donc de préciser quelle configuration sera adoptée dans le cas de CIF et si des dispositions particulières sont prévues, de les justifier.

Dans le cas des AO, les enjeux essentiels sont la disponibilité et la proximité vis-à-vis des agents, ces enjeux étant un peu oubliés dans le projet. Il ne devrait pas y avoir de règle fixe quant à l'implantation des AO en DIR ou en CRA. Dans certaines régions, l'implantation en DIR ne pose pas de problème du point de vue de la proximité, et en pose dans d'autres régions, en fonction de l'organisation interne des DIRS. Il faudrait donc accepter, y compris pour des nouveaux postes, que ces assistants opérationnels puissent être affectés dans des centres, surtout si la demande émane de la quasi-totalité des agents qui seront gérés par ces AO. C'est une chose que l'administration fasse peu de cas de certaines des remarques des organisations syndicales, mais l'absence de prise en compte de demandes fortement appuyées des agents est peu rassurante pour ces derniers.

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande également des précisions sur la répartition des tâches entre RST et RST adjoint. Il demande si des grands déplacements sont prévus pour les AST dans le cas où l'activité ne serait pas suffisante dans une région, comme c'est le cas pour les autres agents sur le terrain.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) souligne que les trois DIRS « test » étudiées sont celles qui avaient des AO implantés en DIR. Il est donc un peu facile de calquer un schéma général à partir de régions qui avaient été préalablement réorganisées lors d'une première tentative d'harmonisation. Il faut d'ailleurs rappeler que ces trois DIRS devaient constituer des laboratoires et que certaines expérimentations ont été pérennisées malgré les dysfonctionnements constatés.

Dans le projet d'établissement, il était question de développer des synergies et de recréer du lien. Il y avait peut-être une possibilité, au travers de ce projet d'harmonisation, de donner une portée concrète à ces ambitions. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) cite l'exemple du site Dijon : bien que la DIR soit située au deuxième étage du bâtiment et la base au premier, les agents des deux entités ne se voient jamais et ne communiquent pas. Il reste donc un important travail à effectuer

pour assurer une liaison entre les dimensions administrative et scientifique. À titre anecdotique, l'AO est basé au CRA dans le cas de Dijon, et n'entretient quasiment aucune relation avec la DIR à l'étage supérieur.

Concernant les DT et DICT, il faut souligner que les archéologues de l'Inrap sont chanceux : il n'y a jamais de mort lors d'un accident ou d'un presque-accident. Les DT et DICT sont les documents permettant normalement de partir en sécurité sur un chantier.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) demande comment sera établie la chaîne de responsabilité si un décès survient sur un chantier après une DT ou une DICT mal établie. L'établissement d'un tel document implique une responsabilité directe sur la vie de ses collègues. Il arrive que des agents tirent sur un tuyau qui s'avère en fait être une conduite de gaz.

Parmi les remarques qui ont été entendues par l'administration, il faut noter la redéfinition des tâches de l'AST, qui représentaient auparavant une sorte de couteau suisse au sein de l'Inrap, ce qui entraînait logiquement une situation de surcharge de travail. Il reste cependant le problème de la reconnaissance du travail du RSTA, ce dernier n'étant pas valorisé de la même manière, alors qu'il effectue les mêmes tâches.

Par ailleurs, la définition des activités de l'AST retient désormais que l'AST établit les projets de diagnostic et de fouilles, en liaison éventuelle avec le responsable d'opération, alors que les AST ne peuvent pas avoir une connaissance archéologique universelle, d'un point de vue culturel comme chronologique. Force est de constater qu'au sein de l'Inrap, chaque fois qu'une liaison est présentée comme facultative, elle n'est pas mise en œuvre.

Concernant le RST et le RSTA, il faut apporter des précisions sur les missions de trois ans renouvelables, et notamment sur les possibilités de réintégration de ces agents en production. De ce point de vue, il convient de définir une procédure, une instance et des modalités de décision, ainsi que des modalités de réintroduction en production. En effet, la place précédente du RST sera vraisemblablement réattribuée à un autre agent. Enfin, il faut à tout prix mettre en œuvre un encadrement pour éviter les traitements des situations au cas par cas, qui représentent trop souvent la règle au sein de l'Inrap.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) souligne l'existence d'un sujet de fond, à savoir la traduction opérationnelle de l'ambition scientifique affichée dans le projet d'établissement. Il faut parler à ce titre de l'organisation concrète du travail, qu'il s'agisse de l'évaluation scientifique comme de la mission de l'assistant opérationnel. Les liens entre la DST et l'activité opérationnelle doivent être clarifiés et établis plus fortement. Or, l'organigramme présenté dans le cadre du présent projet envoie un message totalement distinct aux agents dans ce domaine et va de plus générer des problèmes sur le terrain. Il est pour finir négatif que le dialogue social ne puisse pas porter sur ce type de sujets, extrêmement importants.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) souligne que ce projet ne va pas contribuer à assainir les ambiances de travail, très dégradées à l'heure actuelle. Pour ce qui est de l'appellation de responsable scientifique, cette dernière est définie par le Code du Patrimoine. La confusion établie autour de cette appellation n'est pas heureuse. Le responsable scientifique, d'un point de vue juridique, est nommé par le préfet pour porter la responsabilité de l'opération. Il serait donc préférable d'éviter d'employer ce terme pour d'autres fonctions.

Monsieur DUBREUIL précise que le Code du Patrimoine parle de responsable scientifique d'opération, quand il est question ici de responsable scientifique et technique. Les intitulés ne sont donc pas équivalents. Il suffit d'être précis pour éviter les confusions.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) remarque qu'en matière de précision dans les termes, le responsable scientifique d'opération s'est transformé au sein de l'Inrap en simple responsable d'opération, ce qui représente là aussi un message négatif.

Monsieur LEBEAUPIN note que les organisations syndicales ont relevé que l'administration avait entendu certains de leurs messages. Il semble cependant que de nombreuses avancées n'ont pas été entendues. De nombreux éléments de réponse ont été apportés aux organisations syndicales et des évolutions ont été intégrées au projet tout au long des discussions.

La définition du projet d'encadrement répond notamment à des préoccupations exprimées par les représentants du personnel. Concernant les RST et RSTA, le régime indemnitaire s'appliquera au RST comme à son adjoint. Il n'est pas question de créer de sous-catégorie. Monsieur LEBEAUPIN rappelle également l'engagement formel de la Direction Générale de ne procéder à aucune mutation forcée et de ne laisser personne au bord de la route.

Le projet de réunir une équipe pluridisciplinaire au sein de la DIR représente également une avancée. Il faut également citer l'abandon de l'hypothèse de la cellule de veille concurrentielle placée auprès du directeur interrégional.

Ce projet global vise avant tout le renforcement de deux métiers principaux, à savoir celui des AST et des AO. Le pôle de gestion des frais et des temps est renforcé numériquement pour permettre un meilleur partage des charges de travail et alléger les tâches des agents, de façon à ce que le suivi individualisé soit plus qualitatif.

Le projet porte un renforcement numérique et de compétences, avec également la généralisation des postes d'assistant technique et de gestionnaires des moyens de centre, en vue d'améliorer la qualité du support fourni aux opérations, de l'accompagnement fourni aux agents et du travail de chacun. Enfin, il faut rappeler que le montage d'une opération n'est jamais purement administratif ou purement scientifique et nécessite une collaboration entre différents agents.

Monsieur DUBREUIL souligne qu'il n'est pas possible d'affirmer que le projet n'a pas du tout évolué et qu'il n'y a pas eu de dialogue social. Par ailleurs, très peu de projets de réorganisation comportent 13 créations d'emploi dans des établissements publics à l'heure actuelle. C'est une décision lourde, qui n'est pas simple à négocier pour l'établissement vis-à-vis de sa tutelle financière, ce qui n'empêche pas les divergences de point de vue quant aux orientations retenues.

La philosophie de ce projet n'est évidemment pas suffisamment détaillée, ce qui est logique puisqu'il s'agit pour le moment d'un cadre. La déclinaison du projet dans les directions interrégionales fera également l'objet d'un dialogue social de déclinaison au sein des CTS.

Concernant le projet d'encadrement, il s'agit d'organiser le dialogue fonctionnel entre le directeur interrégional, le secrétaire général et le RST. Les arguments utilisés au cours de la présente discussion montrent bien qu'il existe un cloisonnement trop important entre les domaines scientifique et administratif. Or, un établissement fonctionne « sur ses deux jambes ». La qualité scientifique ne peut être obtenue que par le dialogue entre les différents métiers impliqués. Il faut

éviter une opposition entre gestion administrative et planification scientifique. L'objectif est bien de renforcer les liens entre ces deux problématiques.

L'organisation ne générera pas de miracles mais doit permettre de créer les conditions permettant ce décloisonnement. Les AO, où qu'ils soient placés, devront pouvoir travailler avec l'ensemble des acteurs impliqués.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) souligne que ce dernier argument pourrait être employé à l'inverse, pour défendre le maintien du rattachement des AO aux AST.

Monsieur DUBREUIL observe que le lien hiérarchique n'exclut pas le lien fonctionnel.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) note qu'il manque par ailleurs une définition des liens entre organisations interrégionales et le Siège dans ce projet d'harmonisation. Par exemple, la DST n'est pas suffisamment ancrée dans l'activité opérationnelle et les agents ne perçoivent pas les liens existant avec la DST. Il est nécessaire d'accorder une place aux réseaux dans ce projet.

Monsieur GARCIA estime que la question n'est pas de juxtaposer deux systèmes, qu'il s'agisse des directions interrégionales et du siège, ou de l'organisation scientifique face à l'organisation administrative.

Il est certain que l'organigramme scientifique devrait être en cohérence avec des missions clairement affirmées, défendues, et structurées. Il est regrettable que l'affermissement des missions statutaires de l'établissement n'ait pas eu lieu avant la mise en place d'un organigramme permettant de prolonger l'affirmation de ces missions. Néanmoins, le présent organigramme instaure cette cohérence et il faut à présent mener un effort important pour réaffirmer les missions de l'établissement.

Monsieur DUBREUIL répond à la question portant sur les liens entre le siège et les directions interrégionales. Il s'agit effectivement d'un point très important, et des évolutions de fonctionnement vont être proposées dans ce domaine, en lien avec le présent projet d'harmonisation fonctionnelle. L'amélioration des liens entre les directions interrégionales et le siège est fondamentale.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) demande des précisions sur le régime indemnitaire des RST et des RSTA. Dans le décret 2004-236, il convient de préciser si l'indemnité correspond à une sujétion pour le RST et le RSTA. Le décret précise que l'indemnité est prévue pour les responsables des services déconcentrés. Il faut donc déterminer si les adjoints peuvent correspondre à des responsables administratifs.

Monsieur LEBEAUPIN note que les RSTA doivent pouvoir suppléer leur RST, notamment pour assurer la continuité du service en cas d'absence. Ils assument donc pleinement le rôle de responsable administratif. Il rappelle que le Directeur Général a par ailleurs signalé son intention de faire évoluer le régime indemnitaire, notamment dans le cas des RST et des RST adjoints.

Monsieur OLIVEAU (CNT) se dit lassé du reproche implicite adressé aux organisations syndicales quant à l'opposition entre personnel administratif et scientifique. Cette opposition n'est pas le fait des organisations syndicales et comme les agents de terrain, des agents administratifs font également appel aux représentants du personnel pour témoigner de leurs difficultés et notamment pour entamer un dialogue avec leur hiérarchie. Les représentants du personnel jouent très souvent le

rôle de pompier au sein de l'Inrap, ce qui est symptomatique. Il est également pénible que certains responsables hiérarchiques se plaignent de harcèlement de la part des organisations syndicales qui essaient simplement de faire leur travail.

Monsieur DUBREUIL souligne qu'il ne pense absolument pas que les organisations syndicales alimentent la dichotomie entre personnel administratif et personnel scientifique. Il faut cependant veiller collectivement à ne pas entretenir une opposition qui pourrait effectivement exister au sein de l'établissement, sachant que les organisations syndicales veillent effectivement à réduire ces oppositions. L'objectif du projet est que chacun soit reconnu dans sa fonction et qu'aucun agent, notamment les assistants opérationnels, ne soit considéré comme la propriété d'une filière ou d'une activité.

Monsieur OLIVEAU (CNT) objecte que lorsque les représentants du personnel dénoncent des dérives d'assujettissement d'un agent à son N + 1, le N + 2 couvre systématiquement le N + 1.

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

La réunion est suspendue de 13 heures 05 à 14 heures 15.

Mesdames MARCILLE, MOREAU, HARNAY, CHAUVEAU et CLORENNEC rejoignent la réunion à la reprise.

VIII. Organisation des services et directions du Siège (pour avis)

Monsieur LEBEAUPIN indique que le présent document fait suite à une demande des représentants des personnels formulée en CT. Il convenait de faire le point sur ces questions. Le document présente donc les différents services et directions du siège de l'institut, ainsi que les changements opérés au niveau de la Direction Générale, notamment avec l'arrivée d'Olivier PEYRATOUT en tant que directeur général adjoint.

L'organigramme sera mis en ligne dans l'Intranet. Il s'agit cependant d'un point d'étape, puisque la réorganisation de la DST est d'ores et déjà annoncée.

Madame SERRE (SNAC-FSU) regrette que certains changements ne soient annoncés en CT qu'après recrutement des agents. Si le recrutement du Directeur Général adjoint avait été présenté et voté, ce n'est pas le cas des chargés de mission. Il est regrettable de devoir donner un avis a posteriori.

Monsieur LEBEAUPIN indique que dans le cas d'une création de poste, un avis du CT n'est pas forcément nécessaire, sachant que la question a été portée à l'information du CHSCT du Siège.

Madame SERRE (SNAC-FSU) souligne la difficulté de lisibilité de l'organisation pour les agents. La création de chargés de mission peut soulever des interrogations, alors que les fonctions occupées par ces derniers devraient normalement être réparties entre les différentes directions. Enfin, il est demandé au CT d'entériner des changements qui n'ont pas tous été présentés.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) ajoute que l'organigramme ne précise pas le détail des missions et n'indique pas davantage si certaines missions ont vocation à être pérennisées.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) estime que certains termes méritent d'être clarifiés. Par exemple, au sein de la Direction Générale, il existe un délégué, un ingénieur, deux chargés de mission et un chef de service. L'existence de cinq dénominations différentes a plutôt tendance à brouiller les repères qu'à clarifier l'organisation.

Il existe également un flou dans le cas des réseaux. Par exemple, la DST gère a priori les réseaux suivants : AST ; Gestionnaires de collection ; Référents SIG ; Référents dessin ; Topographie ; AT. Or, certains d'entre eux n'apparaissent pas dans le document. La question est de savoir s'ils sont considérés comme légitimes ou non par la Direction.

Il avait également été demandé pourquoi les organigrammes étaient présentés sans relation avec les réseaux et les directions interrégionales. Dans le cas présent, il est précisé que la direction générale a des relations avec les directions interrégionales, mais ces relations ne sont pas définies dans le détail, notamment en ce qui concerne l'animation et la coordination des réseaux.

Enfin, il existait un schéma de départ dans les organigrammes des directions, que l'on retrouve très bien au sein de la DSI, mais qui disparaît dans d'autres directions. D'une direction à l'autre, l'ensemble manque de cohérence, même si les particularités s'expliquent.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) demande par ailleurs communication des catégories professionnelles, qui ne sont pas affichées dans les organigrammes.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) estime qu'il est un peu étrange de soumettre un état des lieux à un avis. A priori, l'avis du CT n'est pas nécessaire pour diffuser un document présentant un état des lieux.

Monsieur LEBEAUPIN explique que la Direction avait compris que le CT souhaitait rendre un avis sur ce point. Il n'y a pas d'objection à présenter ce point pour information.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) note, au regard des organigrammes, quelques dysfonctionnements. En effet, la plupart des organigrammes ne sont pas organisés en réseaux, qui sont pourtant ceux qui fonctionnent le mieux.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) ajoute qu'un organigramme en réseau serait a priori parfaitement adapté à l'organisation de la direction et à ses missions.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) ajoute qu'outre les catégories, il serait intéressant de disposer des fiches de poste associées.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) cite l'exemple de la DRH pour étayer son propos. L'organigramme comprend une mission SIRH distincte, qui n'est pas reliée à un chef de service. Au contraire, dans le cas de la DAF, il existe un SIREPA, associé à un contrôleur de gestion et de reporting encadré par deux responsables hiérarchiques et placé à l'intérieur d'un service. L'intégration des personnes gérant des outils de pilotage pour la Direction obéit apparemment à une logique différente d'une direction à une autre.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime que le contenu de ce document est un peu surprenant, même s'il est utile de disposer de ces informations. Il rappelle que la demande du CT justifiant le présent point de l'ordre du jour était différente.

Lors de l'information donnée au CT sur le recrutement du Directeur Général Adjoint (DGA), il avait été indiqué que l'arrivée de ce dernier permettrait de répondre en partie au problème du cloisonnement entre les services. Le DGA devait mener un travail de coordination entre les directions et créer du lien entre ces entités. Dans ce cadre, la demande du CT était de disposer d'un état des lieux de ce cloisonnement et une présentation des orientations retenues pour y remédier.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) demande également transmission des fiches de poste. Elle constate que les catégories manquent effectivement, alors qu'elles apparaissent dans les organigrammes des DIRS.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) note que d'autres services ne sont pas au complet dans les documents. Il apparaît de plus que dans certaines directions, les encadrants sont multipliés, d'une manière qui semble disproportionnée.

Monsieur OLIVEAU (CNT) se félicite de l'existence de ce document et de sa diffusion prochaine. L'image que se font les personnels opérationnels de la Direction Générale est en effet celle d'une tour d'ivoire. Il demande s'il est prévu une harmonisation des services au siège. Au vu de la définition des différents services et des organigrammes, cette harmonisation apparaît en effet comme nécessaire.

Monsieur GARCIA aborde la question des réseaux et souligne que si ces derniers devaient apparaître dans l'organigramme, il ne s'agirait en fait pas de réseaux. La notion de réseau renvoie à une forme d'animation, d'orientation et de coordination. Le réseau est en lui-même une forme d'organisation. Il est cependant possible qu'il existe des confusions dans les termes et il peut exister des responsables de l'animation d'un réseau.

Monsieur DUBREUIL abonde dans le sens des organisations syndicales quant au manque de lisibilité des réseaux, qui sont nombreux au sein de l'établissement. La multiplication des réseaux peut poser des questions d'organisation importantes.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) note qu'il peut exister des confusions entre des équipes ponctuelles et des réseaux.

Monsieur DUBREUIL est d'accord sur ce dernier point. Concernant les chargés de mission et la question de la FSU, l'objectif n'était pas de les multiplier. Pour commencer, la fonction de chargé de mission ne correspond pas pour l'essentiel à un rôle d'encadrement. L'objectif est également que l'organigramme soit lisible, ce qui n'est pas facile compte tenu des évolutions successives survenues au sein de l'Institut.

Les postes de chargé de mission peuvent évoluer. Par exemple, il faut espérer qu'à moyen terme, la mission SGA ne soit plus nécessaire. Le poste du chargé de mission correspondant évoluera donc inévitablement. Les missions en elles-mêmes ne sont pas immuables.

L'organisation n'est pas gravée dans le marbre et devra évoluer en fonction des projets et des priorités. Il ne s'agira alors pas de multiplier les chargés de mission, mais de les faire évoluer.

Concernant la dénomination des fonctions, il faut là encore évoquer le poids de l'historique, ainsi que des contraintes réglementaires qui ne laissent pas toujours la possibilité de changer les intitulés. Quoiqu'il en soit, l'objectif est de parvenir à un minimum d'harmonisation, pour améliorer la lisibilité de l'organisation.

S'agissant des relations entre les DIRS et le siège, l'idéal serait de disposer d'un document présentant l'arborescence globale. Il se trouve que les documents sont imprimés en feuillets A4.

Contrairement à ce qui était dit plus haut, l'organigramme en râteau n'est pas un modèle pour la Direction. Le projet du Président est précisément de créer des pôles pour générer davantage de coordination au sein de l'organisation.

Monsieur GARCIA souligne qu'il faut éviter une confusion entre un état des lieux et un organigramme cible. Le fait de figer un état actuel pourrait empêcher au contraire les ajustements nécessaires pour que l'organisation réponde à ses objectifs.

Madame CHAUVEAU (expert CGT) estime qu'il manque l'objectif vers lequel la Direction veut tendre.

Monsieur DUBREUIL revient à la question de la CGT sur le Directeur Général Adjoint (DGA). Ce dernier a en effet pour mission d'accroître la coordination des directions et améliorer les liens entre les directions interrégionales et le siège, ainsi qu'entre les directions au sein des DIRS. Le DGA a travaillé sur le projet d'établissement avec énergie et a produit un projet qui repose sur une analyse. Il s'agit à présent de proposer une organisation qui réponde concrètement au projet d'établissement.

La coordination ne peut cependant pas reposer uniquement sur les épaules du DGA. C'est un problème collectif. Une organisation ne progresse pas par injonctions et uniquement au moyen de circulaires. En revanche, il faut mettre en œuvre des procédures collectives et hiérarchiques.

Monsieur PEYRATOUT note que si un minimum d'harmonisation est nécessaire, les schémas d'organisation ne peuvent pas forcément être dupliqués d'une direction à une autre. Par exemple, l'intégration du SIREPA au sein de la DAF a du sens puisqu'il s'agit d'un outil de travail quotidien pour le contrôle de gestion. En revanche, le SIRH représente un projet spécifique, lié de plus à l'ensemble des métiers de la RH. Il faut donc éviter un parallélisme des formes trop systématique.

Le rôle de chef de service doit répondre à une nécessité de travail transversal, qui commence au sein d'un même service. Le rôle des chargés de mission répond à des fonctions qui dépassent le cadre du travail quotidien des missions d'une direction. Les chargés de mission ne travaillent pas en opposition aux directions mais dans un cadre transversal, où sous le pilotage direct de la Direction Générale pour certaines missions stratégiques.

Monsieur DUBREUIL souligne que les chargés de mission ne travaillent pas de manière autonome et doivent interagir avec les directions. Il faut éviter de créer des postes de chargés de mission qui représenteraient une forme d'étage supplémentaire dont la fonction serait uniquement d'informer la Direction Générale. Une orientation de ce type ne serait pas opérante.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) indique qu'il serait très intéressant de connaître les réunions de service pour chaque direction, ainsi que leur périmètre. De l'extérieur, l'organisation paraît très cloisonnée. La question n'est pas de remettre en question la fonction du DGA mais d'avoir des informations sur l'avancement du travail d'amélioration de la coordination. Dans ce cadre, la question des réunions de service paraît essentielle.

Monsieur DUBREUIL remarque que tout ne peut pas être décrit dans un organigramme ou une description de fonctionnement de l'organisation. Cela étant, il est nécessaire de mettre en place au sein de l'Institut des modes de fonctionnement harmonisés. Par exemple, il faudrait faire en sorte

que chaque réunion fasse objet d'un compte rendu, et que celui-ci soit diffusé par la suite. Les groupes de travail ont beaucoup témoigné d'une nécessité d'un partage plus important de l'information. Il ne faut pas édicter trop de règles, afin de ne pas rigidifier le fonctionnement de l'établissement, mais une codification des modes de fonctionnement pourrait effectivement être utile.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) note que l'administration a refusé le matin même d'octroyer du temps supplémentaire aux organisations syndicales pour la rédaction des comptes rendus.

Monsieur DUBREUIL souligne qu'il n'est pas nécessaire de produire des comptes rendus de quinze pages. Il serait utile d'établir pour commencer des relevés de conclusions.

Monsieur VALLIERES (CGT Culture) conclut que certains chefs de service seront obligés de tenir des réunions, sachant qu'ils ne le font pas à l'heure actuelle.

Monsieur DUBREUIL souligne que personne n'échappera à ses obligations.

Madame VALOUR (CGT Culture) précise qu'outre les organigrammes, une remise à jour des annuaires serait nécessaire dans les interrégions, et pas seulement sous forme électronique.

Monsieur DUBREUIL indique que cette demande est revenue fréquemment dans le cadre des discussions sur le projet d'établissement.

Madame CHAUVÉAU (expert CGT) précise que l'arrêt de l'impression des annuaires fait suite à la suppression d'une ligne budgétaire à la DDCC, avant l'arrivée de Monsieur DUBREUIL.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) ajoute que l'annuaire fait partie de l'identité de l'établissement.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) explique que dans son intervention sur les organigrammes en réseau, il souhaitait avant tout souligner que les organigrammes ne comportant qu'une ligne verticale doivent être évités. Si les organigrammes ne résolvent pas forcément les problèmes, certains types d'organigrammes en créent systématiquement.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) demande s'il est possible d'avoir communication des catégories dans les organigrammes.

Monsieur LEBEAUPIN indique que tout dépend de ce qui est entendu par catégorie. Il est possible de fournir les avis de vacance, et la catégorie type dans laquelle le poste devrait a priori être classé. Par ailleurs, il faut prendre en compte la vie de l'établissement et la réalité du marché du travail. Par exemple, certains recrutements très spécialisés doivent être effectués hors filières et catégories, contrairement à ce qui était souhaité au départ.

Monsieur CHETTOUH indique qu'il s'agit d'un organigramme visant à être publié. Il n'y a donc pas lieu de publier les catégories de chaque agent.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) souligne que l'absence totale d'annuaire papier pose problème.

Madame SERRE (SNAC-FSU) ajoute qu'il faudrait inclure une sorte d'organigramme ou de « qui fait quoi » dans l'annuaire, afin de pouvoir retrouver un interlocuteur si l'on ne connaît pas son nom.

Monsieur DUBREUIL explique que la production d'un annuaire demande des ressources en temps et en argent. La production d'un tel annuaire ne pourra pas être immédiate et demande la création d'une ligne de crédit supplémentaire, ce qui ne sera pas simple. La création d'un annuaire dématérialisé est a priori possible.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) objecte qu'il sera difficile de consulter un annuaire dématérialisé sur les chantiers.

Monsieur DUBREUIL indique qu'il entend bien la demande.

IX. Point sur la réorganisation de la DST (pour information)

Monsieur GARCIA indique que la question de la DST est essentielle pour l'Institut, notamment dans le cadre de sa mission de recherche. Or, la recherche englobe l'acquisition, l'analyse et la gestion de données, dès la mise en place du diagnostic. La mission de recherche de l'institut concerne ainsi toutes les catégories de personnel. Cette mission de recherche est au centre de l'institut. Le reste de l'organisation doit être le support de cette mission.

Les missions de recherche sont aujourd'hui dévolues au directeur ou à la directrice scientifique et technique, sous le contrôle du président, du Conseil Scientifique et des tutelles. Il faut se féliciter de la possibilité apportée par le projet d'établissement de redonner du sens à la mission archéologique, qui est la mission première de l'Institut. C'est bien la mission de recherche qui doit guider l'activité de l'Inrap, et non l'objectif de décaper et libérer du terrain rapidement.

L'organisation actuelle ne paraît pas satisfaisante dans la mesure où la mission de recherche n'est pas assez structurante au sein de l'établissement.

Monsieur GARCIA explique que la situation était relativement difficile pour la DST lors de son arrivée. Il est à ce titre étonnant que la DST ait été dirigée pendant un temps aussi important par un directeur par intérim, sans directeur adjoint. Monsieur GARCIA précise que la situation actuelle ne relève pas de la responsabilité des agents qui appartiennent à la DST, mais d'un dysfonctionnement de l'organisation.

Après discussion avec les collègues de la DST, le directeur et l'ensemble des collègues du siège, il paraissait urgent, dans un premier temps, de proposer un état alternatif dans le mode de fonctionnement de la DST. Il ne fallait pas que cette alternative soit révolutionnaire, étant donné que le projet d'établissement était dans le même temps en cours de construction. Le système définitif devra être bâti en cohérence avec le projet d'établissement.

Dans ce contexte, il fallait imaginer une première solution pour la DST, qui devait commencer par un rappel des missions initiales de l'Institut. C'est également important pour les autres missions. Vu de l'extérieur, du point de vue de la Cour des Comptes par exemple, l'affaiblissement des missions de la DST peut entraîner un affaiblissement des missions de la DDCC ou de l'international.

Les difficultés de la DST ne se résument pas au siège et sont également la conséquence d'un manque de lien entre les actions de terrain et les actions de valorisation, c'est-à-dire d'un manque de liens entre le siège et le terrain. Par ailleurs, les actions de la DST devraient disposer d'une bonne lisibilité de l'extérieur. C'est le premier point d'évaluation de l'action de l'Inrap.

Monsieur GARCIA indique que sa première proposition, qui devra être discutée dans les instances, est d'évoluer vers une organisation par pôles, consistant à regrouper les forces en présence pour plus d'efficacité. L'organisation de la DST serait répartie en trois pôles :

- Un pôle technique et opérationnel ;
- Un pôle de gestion et de conservation préventive de la documentation et des collections ;
- Un pôle d'organisation de la recherche, de valorisation et de diffusion des résultats, de prospective et de programmation.

Il est en effet nécessaire de redonner une logique à l'activité de la DST, avant la mise en place du projet d'établissement et le changement éventuel des missions de l'Inrap.

La première fiche de poste publiée est celle du directeur scientifique et technique, sachant que cette fiche comporte un nouvel item, à savoir que le DST devra assurer la coordination des activités de recherche, de manière transversale pour l'ensemble de l'établissement. En d'autres termes, le ou la DST devra établir davantage de liens avec la DAF et la DCC, par exemple.

Cette fiche de poste a été publiée en novembre et a suscité 12 candidatures, dont les deux tiers sont des candidatures de qualité, présentant des profils divers.

Au final, trois candidats ont été auditionnés. Le candidat retenu est Patrick Pion. Son recrutement a été validé par le Directeur Général et Monsieur Pion doit entrer dans ses nouvelles fonctions le lundi 2 février 2015. Le projet d'établissement et les premiers éléments de diagnostic sur les dysfonctionnements de la DST représentent des leviers solides pour que la situation de la DST s'améliore assez rapidement.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) partage le point de vue de Monsieur GARCIA en ce qui concerne le manque de lisibilité de la DST, notamment vis-à-vis des agents sur le terrain. Ce manque de lisibilité n'est pas étonnant. Même le Conseil Scientifique n'avait pendant longtemps pas communication des projets auxquels des moyens étaient réellement affectés après remise d'avis. Même si la situation s'est améliorée dans ce domaine, il reste un effort important à réaliser en termes de transparence. Il existe également un cloisonnement entre la DST et le terrain qui est préjudiciable et auquel il faudrait mettre un terme.

Madame MOREAU (expert SNAC FSU) souligne que la DST va très mal et qu'il serait plus que souhaitable d'associer l'ancienne DST à la construction de la nouvelle DST.

Monsieur GARCIA confirme qu'il s'agit bien de la méthode qui a été retenue.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) se félicite de l'analyse présentée par le président, qu'il partage. Il souligne cependant que les dysfonctionnements de la DST ne représentent pas le seul chantier important auquel l'Institut doit s'atteler.

En effet, des dysfonctionnements touchent la plupart des équipes de terrains et des CRA. Or, le rôle de la DST est central pour traiter ces dysfonctionnements. En effet, les problèmes sont traités la plupart du temps par les DIRS sous leur seul aspect administratif. Il manque un cadrage de la DST pour progresser. Si une refonte de la DST est engagée, il devra en conséquence découler de cette refonte un travail au moins aussi important dans l'organisation du travail quotidien des équipes de terrain. En effet, les conditions et l'ambiance de travail se sont dégradées fortement sur le terrain, et ce de manière généralisée.

Monsieur GARCIA partage cette inquiétude.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) fait part d'une perte de sens des missions pour les personnels opérationnels. Les agents ont la sensation que le travail scientifique n'est plus dirigé, sachant que la direction doit être donnée par la DST. L'absence d'un directeur titulaire et d'un directeur adjoint pendant un an s'est fait cruellement sentir de ce point de vue. Le cœur de l'activité de l'Inrap, c'est-à-dire la recherche, doit être replacé sur le devant de la scène. Il faut de plus rétablir le lien entre la DST et les agents. Ce lien fonctionnel est toujours soumis à l'opacité la plus totale. À titre d'exemple, les arbitrages entre les différents projets viennent d'être diffusés et sont totalement incompris des agents, en l'absence d'explication.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) ajoute que la DST est perçue de manière purement négative par les agents. La DST est vue comme une véritable tour d'ivoire.

Monsieur GARCIA convient de la nécessité d'établir un tel lien. Il rappelle néanmoins qu'il existe de réelles compétences au sein de la DST, ainsi que de réelles volontés de progresser.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) souligne que les organisations syndicales attirent l'attention de la Direction sur le dysfonctionnement et la souffrance régnant au sein de la DST depuis longtemps, au niveau national comme au niveau local. Le rôle de la DST va être de prendre en charge tout ce passif pour commencer, sachant que le degré de souffrance de ces agents est important.

Madame CLORENNEC ajoute que si la DST est perçue comme une tour d'ivoire sur le terrain, il faut souligner qu'il s'agit également d'une direction en situation de grande souffrance depuis trois ans. De nombreux agents sont en arrêt maladie ou souffrants. De nombreuses alertes ont été émises dans les instances locales à ce sujet, et depuis longtemps.

Monsieur GARCIA souligne qu'il ne faut pas attendre le nouveau directeur de la DST comme un homme providentiel. Il n'est pas question d'annoncer des solutions miracles. En revanche, il existe une réelle ambition d'améliorer la situation de cette direction, de manière construite.

Monsieur RIQUIER (CNT) partage le constat d'une grande souffrance au sein de la DST. Le discours de politique générale du président semble très positif, mais il conviendra d'en juger sur pièces.

Concernant les pôles d'organisation proposés, Monsieur RIQUIER (CNT) demande si le troisième pôle reprend une partie des missions de la DDCC.

Monsieur GARCIA répond par la négative. Il ne s'agit pas d'un organigramme mais d'une feuille de route. Le troisième pôle correspond à la mise en perspective des données, ce qui implique un lien entre la valorisation, le développement culturel et les produits de la recherche. L'objectif est de rétablir la chaîne de transmission et de valorisation des données. C'est pour cette raison qu'il faut

également inclure une dimension prospective, qui doit permettre d'utiliser les retours d'expérience pour réfléchir sur le devenir des méthodes de recherche.

Monsieur DUBREUIL souligne qu'il est ici question de la reconstruction d'une direction à partir d'une situation extrêmement dégradée et préoccupante. Pour ce qui est du rôle de la DST, il sera là encore nécessaire de mettre en œuvre davantage de transversalité et de coordination avec les autres entités. A priori, il n'y a pas de conflit de périmètre ou de territoire entre la DST et la DDCC et il faudra veiller à éviter tout conflit de ce type. En revanche, il est nécessaire de mettre en œuvre une dynamique et en ce sens, d'organiser le travail en commun de ces deux directions, qui n'ont plus besoin d'affirmer leur existence. Tout ce travail doit être mené dans le sens d'une consolidation de la mission scientifique et de recherche de l'Inrap.

La réunion est suspendue de 16 heures 20 à 16 heures 50.

X. Plan de formation 2015 (pour avis)

Madame FOURNIER (expert administration) rappelle les objectifs du plan triennal 2014-2016. Pour mémoire, il avait été décidé de mettre en place un plan triennal d'une part pour améliorer le taux de formations réalisées par rapport au plan de formation prévisionnel, et d'autre part pour laisser le temps nécessaire à la mise en œuvre des actions de formation.

Monsieur GARCIA est excusé et quitte la séance à 16 heures 55.

Madame FOURNIER (expert administration) indique que le plan de formation est construit à partir des besoins prioritaires de développement des compétences des directions métiers et d'un recueil des besoins des DIRS. Les demandes de formation des personnels administratifs exprimés au cours des entretiens individuels ont également été prises en compte.

Le premier axe du plan de formation est le volet scientifique et technique, pour lequel il est prévu 2 684 jours/stagiaires de formation en 2015. Dans ce volet scientifique et technique, le sous-domaine « approches spécialisées et culture générale » représente 485 jours/stagiaires. Le sous-groupe « méthodes et techniques opérationnelles » représente 1 974 jours/stagiaires. 225 jours stagiaires sont consacrés à la spécialisation et à l'approfondissement des compétences, incluant les colloques.

Le nombre de jours/stagiaires prévus en 2015 augmente de 19 % par rapport à 2014. En revanche, la consommation du budget de formation a diminué par rapport à 2014, parce qu'il est de plus en plus fait appel aux compétences des formateurs internes, ce qui permet de fortement réduire les coûts pédagogiques.

Il faut signaler de nouvelles formations, à commencer par un stage géographie et cartographie, ainsi qu'un stage paléo-métallurgie. De nombreuses nouveautés sont à signaler au sein des formations aux approches opérationnelles. Il est par exemple prévu la mise en œuvre d'un stage SIG niveau deux, un stage sur la pratique du diagnostic archéologique, un stage sur la rédaction des publications scientifiques et un stage sur les techniques de fouilles urbaines.

Le deuxième volet du plan de formation concerne les outils de gestion, projets et systèmes d'information, et représente 6 % du budget de formation. Le nombre de jours de formation augmente fortement dans ce domaine, ce qui s'explique par la formation de deux directions au

SGA. Deux nouvelles sessions de formation vont concerner les bases de la maintenance informatique.

Le volet « droit et gestion » représente 12 % du budget de formation. Les formations concernant les procédures de marchés publics seront poursuivies. Parmi les nouveautés, il faut signaler la mise en œuvre de formations consacrées entre autres à la loi sur l'eau, la conduite éco-responsable, les statuts de la fonction publique, la négociation dans les marchés publics, les grands principes de la comptabilité publique. Il est également prévu une formation sur la mise en œuvre du dialogue social et une formation à la réglementation sur le handicap.

Le volet « techniques de communication » représente 3 % du budget de formation, avec une diminution du nombre de jours/stagiaires de 40 % par rapport à 2014. Les directions interrégionales ont fait part de nombreuses demandes de formation en ce qui concerne les écrits professionnels.

La bureautique représente 2 % du budget du plan de formation, avec des formations pour Office et Open Office.

Les formations managériales représentent 8 % du budget formation. Le nombre de jours/stagiaires dans ce domaine diminue de 24 % par rapport à 2014. Il faut signaler la mise en œuvre de séminaires de management pour les directeurs interrégionaux.

Le volet HST représente toujours une part importante du plan de formation, avec 37 % du budget de formation, soit 2 997 jours/stagiaires en 2015, ce qui constitue une augmentation de 54 % par rapport à 2014. Cette augmentation s'explique assez facilement par les formations dédiées aux travaux à proximité de travaux. A partir de 2017, tous les conducteurs de pelle mécanique et tous les responsables d'opération devront en effet être habilités. 21 sessions de formation sont prévues pour cette thématique, par mesure d'anticipation.

En termes de plan de prévention, il faut signaler la mise en œuvre d'une formation de sensibilisation aux risques liés à la pollution et d'une formation de prévention en archéologie du bâti. En 2015, il est prévu de redéployer les formations pour les membres des CHSCT, étant donné qu'il s'agit d'une nouvelle mandature.

Pour ce qui est des dispositifs de formation particuliers, le budget a été augmenté face à un nombre important de demandes, notamment en termes de bilans de compétence et de VAE.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) note l'effort réalisé par l'établissement en termes budgétaires, puisque l'année précédente, le budget projeté hors rémunération était de 970 000 euros, contre un million d'euros cette année.

En revanche, dans le cas de la mise en œuvre du DIF, la définition du public prioritaire sur le seul critère de l'adaptation au poste de travail n'est pas pertinente dans le cas des personnels scientifiques et techniques. En effet, le recensement des personnels sans formation effectué il y a deux ans avait montré qu'une part importante du personnel ne suivait pas de formations.

Madame MAUGER (expert administration) explique que la formulation est simplement maladroite et ne correspond pas à ce qui est réalisé en matière de DIF. Cette mention sera donc corrigée.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) constate que le recensement des besoins individuels est toujours aussi complexe, puisque seuls les personnels administratifs bénéficient de la possibilité d'un entretien individuel pour faire valoir leurs besoins personnels.

Cependant, les personnels administratifs ne sont pas totalement satisfaits non plus de ce dispositif parce qu'ils ne reçoivent pas de propositions personnalisées de formation à la suite des entretiens.

Il faut également constater que la répartition des jours de formation entre personnel scientifique et technique et personnel administratif n'est pas proportionnelle à la part respective que représentent ces deux populations au sein de l'effectif.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) attire par ailleurs l'attention de la Direction sur le problème de l'absentéisme durant les sessions de formation, qui avait notamment été important dans le cas des personnels administratifs.

Madame HARNAY précise que le CHSCT central n'a pas rendu d'avis sur le plan de formation, le point ayant été reporté.

Madame HARNAY constate que le budget de formation est en baisse dans le cas du volet scientifique et technique, même si le nombre de jours/stagiaires est en hausse. Elle note qu'il est difficile de se prononcer sur ce plan de formation sans le bilan de formation 2014.

Madame HARNAY relève qu'il manque un volet de formation post-recrutement, alors que l'établissement s'apprête à accueillir 40 agents. Il avait d'ailleurs été question d'un parcours formation lors d'une précédente discussion.

Concernant la répartition des formations entre les personnels, il serait effectivement préférable que la répartition des agents entre la filière administrative et la filière scientifique et technique se retrouve à proportion égale dans les budgets de formation.

Les formations consacrées à la bureautique sont en baisse, alors que les demandes des agents sont assez fortes dans ce domaine.

Madame HARNAY transmet la question d'agents qui se sont vus refuser un stage de formation en management parce qu'ils n'exerçaient pas de fonction d'encadrement.

Madame FOURNIER (expert administration) objecte que ce type de formations peut être effectué au titre du DIF. C'est la réponse qui est adressée aux agents dans ce type de cas.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) se dit inquiet de certains refus de formation en fonction des profils, dont témoignent les agents. Ainsi, certains stages de formation sont refusés à des agents parce qu'ils ne sont pas considérés comme utiles aux emplois occupés par ces agents. S'il est normal d'établir des priorités, il faut rappeler que la diversification des tâches doit être favorisée. Les formations ont un rôle important dans ce domaine. Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) cite notamment l'exemple des SIG.

Madame FOURNIER (expert administration) explique qu'il est demandé aux AST d'identifier les agents qui vont utiliser des SIG dans un laps de temps assez court après leur formation. Les demandes sont extrêmement nombreuses pour ce type de formations, avec des listes d'attente importantes, ce qui explique pourquoi 21 sessions sont prévues.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) se félicite que le plan de formation recourt de manière accrue aux formations en interne, ce qui permet de dégager des marges de manœuvre supplémentaires.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) regrette que le plan de formation soit toujours disproportionné au regard des composantes des effectifs de l'Inrap, sans que cette disproportion soit justifiée. Il ne s'agit pas d'opposer les filières, mais une fois de plus, cette répartition adresse un message négatif aux agents.

Madame MAUGER (expert administration) rappelle que des archéologues suivent également des formations HST et des formations dans d'autres volets que le domaine scientifique et technique.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que la proportion d'agents formés est bien plus importante dans la filière scientifique et technique que dans la filière administrative.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) souligne qu'il faudrait identifier les causes de l'absentéisme durant les sessions de formation. Il s'agit probablement d'un problème d'anticipation. Les dates de stage sont sans doute connues trop tard pour que les agents puissent se libérer à temps pour les formations.

Madame MAUGER (expert administration) objecte que les agents sont convoqués au moins un mois avant leur stage de formation.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) fait part d'une autre explication possible : de nombreux agents ne peuvent pas se rendre aux stages de fin d'année parce qu'il s'agit d'une période de congés obligatoires.

Madame VALOUR (CGT Culture) constate que les formations en DIF sont très peu utilisées, parce que les marges de manœuvre sont restreintes et que les formations proposées sont peu variées. Elles demandent si certaines formations techniques peuvent être utilisées dans le cadre du DIF.

Madame FOURNIER (expert administration) répond par l'affirmative, à partir du moment où les règles d'utilisation du DIF sont respectées. Les formations effectuées en DIF sont par ailleurs assez nombreuses.

Madame MAUGER (expert administration) précise qu'il existe une enveloppe budgétaire spécifique pour chaque volet de formation, permettant d'accéder aux formations par la voie du DIF. Les agents peuvent soumettre des demandes de DIF pour suivre des formations du plan et ce dans tous les domaines.

Madame VALOUR (CGT Culture) fait part de l'existence d'un discours légèrement contradictoire sur ce point dans les interrégions. Il serait utile de produire une note sur ce sujet.

Madame MAUGER (expert administration) indique que ce point sera à nouveau expliqué, bien qu'il soit présenté chaque année, notamment dans la brochure de formation.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) demande si l'Inrap est concerné par la transformation du DIF en compte personnel de formation.

Madame FOURNIER (expert administration) indique que pour le moment, le législateur n'a pas encore évoqué l'application de cette réforme à la fonction publique.

Monsieur RIQUIER (CNT) constate que les formations techniques, administratives ou organisationnelles sont de mieux en mieux structurées. En revanche, il règne encore un certain flou du point de vue scientifique. Le phénomène doit sans doute être relié aux difficultés de la DST et il y aurait sans doute un objectif de performance à fixer dans ce domaine.

Monsieur RIQUIER (CNT) constate par ailleurs que les stages de développement professionnel des collaborateurs et de gestion des conflits manquent de visibilité, alors qu'il existe de réels besoins dans ce domaine. Il serait donc intéressant d'en faire une promotion plus importante.

Soumis au vote, le plan de formation 2015 recueille 10 abstentions (CGT Culture, SUD Culture Solidaires, SNAC-FSU, CNT)..

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) précise que ce vote est justifié par de nombreuses améliorations relevées dans le plan de formation, ainsi que par l'adoption d'un plan triennal, offrant beaucoup plus de visibilité.

Mesdames MAUGER et Madame FOURNIER quittent la réunion à 17 heures 45.

XI. Point sur les conventions signées par l'Institut (pour information)

Ce point est reporté.

Véronique PEREZ rejoint la réunion à 17 heures 55.

XII. Point relatif à l'avancement du projet de déménagement du Siège (pour information)

Monsieur DUBREUIL indique que le déménagement du siège devra avoir lieu dans un peu plus d'une année. Il s'agit à présent de sélectionner le site de destination, ce qui représente une phase importante. A l'heure actuelle, rien n'est finalisé dans ce domaine et des négociations sont en cours avec la tutelle. L'objectif est de pouvoir effectuer des annonces plus précises dans le courant du mois de mars, sachant que tous les efforts possibles sont fournis pour que le siège demeure à Paris. Les négociations étant en cours, il n'est pas possible de donner plus de détails pour le moment.

Madame PEREZ précise que le lancement du groupe de travail sera reporté au mois de février.

XIII. Point sur les déplacements professionnels (pour information)

Ce point est reporté.

XIV. Divers

Monsieur DUBREUIL évoque la question posée en début de séance sur le suicide et le décès récents de deux collègues. Il s'agit bien entendu d'événements dramatiques. Les agents ont été informés du décès de leurs collègues. Les conditions dans lesquelles ont eu lieu ces décès, bien qu'il faille être très prudent dans l'interprétation de ces actes, justifiaient l'ouverture d'une cellule d'écoute au niveau national, que les agents peuvent contacter librement. Le rôle de la Direction est d'aider et d'accompagner les agents dans d'éventuelles situations difficiles.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'annonce de deux décès successifs à une semaine d'intervalle, associée aux alertes remontées par les travailleurs sociaux et les directeurs interrégionaux, ainsi qu'aux tensions ressenties actuellement au sein de l'institut, ont conduit à proposer la mise en place d'une cellule d'écoute psychologique, composée d'une équipe de psychologues formés au dialogue.

Les réactions des agents sont contrastées, l'annonce de cette mise en place ayant été parfois mal comprise. Cette annonce était sans doute maladroite mais il aurait été difficile de rester silencieux.

La procédure de communication adoptée par le ministère a été suivie et c'est dans ce cadre que ce dispositif est proposé aux agents qui estimeraient en avoir l'utilité.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) souligne que dans le cas du décès de l'agent de NP, le manque d'information donnée à ses collègues d'Amiens est tout à fait regrettable. Cette situation a laissé naître des rumeurs. Il aurait fallu commencer par une information verbale, au moins vis-à-vis des collègues très proches. Les agents de Picardie sont assez critiques sur la manière dont la situation a été prise en charge.

Concernant le message en lui-même, il n'était pas très avisé de lier les deux décès dans cette communication.

Pour ce qui est du décès le plus récent, de nombreux membres ayant siégé en CCP ont été choqués. Il serait bénéfique de mener une discussion en CCP sur ce point.

Pour finir, il convient de souligner que le traitement de la situation est apparu chaotique à beaucoup d'agents .

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) évoque également un autre cas, en Rhône-Alpes. Elle explique qu'il s'agissait de trois agents qui étaient dans une grande souffrance et une grande détresse sociale, pour de multiples raisons. Certaines de ces raisons sont liées aux conditions de travail et l'Inrap avait connaissance de la détresse dans laquelle se trouvaient ces agents.

Il faut signaler que le directeur interrégional de GSO a proposé d'ouvrir une enquête, en association avec le CHSCT spécial. Il reviendra à l'enquête de déterminer s'il existe un lien entre le décès et le travail.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) rappelle que la procédure du ministère n'a pas été appliquée localement dans le cas de la DIR Rhône Alpes. En conséquence, la situation sur place a été très tendue.

Monsieur DUBREUIL comprend les différentes remarques mais souligne que chaque situation est différente. Il est donc difficile d'adopter une procédure pour ce qui concerne l'annonce d'un décès.

Il paraîtrait néanmoins approprié que la communication soit effectuée par le directeur interrégional avant que n'ait lieu une communication générale.

Pour ce qui est du deuxième décès, il faut rappeler que l'agent de GSO était très suivi au sein de l'Inrap, ce qui était d'ailleurs reconnu par son entourage.

Monsieur CHETTOUH précise que l'agent de GSO était en contact très régulier avec les deux assistants sociaux de l'Inrap et les services de la DRH. Il était également suivi par les services du ministère pour l'accompagner dans son projet de mobilité professionnelle. Des visites ont également eu lieu à l'hôpital. La situation est évidemment terrible mais l'agent de GSO n'avait en rien été abandonné depuis la CCP disciplinaire. Concernant la remarque de Madame Briand, personne n'avait eu connaissance au préalable de la situation de l'agent de RAA.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) demande qu'une enquête du CHSCT ait lieu dans le cas de l'agent de NPII faut qu'une enquête ait systématiquement lieu en cas de suicide ou tentative de suicide d'un agent, qu'il y ait ou non suspicion d'un lien avec le travail. Il ne s'agit en aucun cas de mener un procès. Cette enquête n'a pas été effectuée en Rhône-Alpes.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le principe d'une enquête a pourtant bien été acté par le directeur interrégional en CHSCT spécial. C'est la détermination de la composition de la commission d'enquête – paritaire - qui est en cours de finalisation.

Madame BRIAND quitte la réunion à 18 heures 40.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) demande que la procédure prévue par le ministère soit appliquée de manière systématique.

Monsieur DUBREUIL confirme que ce doit effectivement être le cas.

Monsieur OLIVEAU (CNT) confirme que l'Inrap a accompagné l'agent de GSO depuis la séance de CCP disciplinaire. Il s'interroge non pas sur la gestion de la crise, qui s'est beaucoup améliorée, mais sur la prise en charge des agents en amont. En effet, des agents se trouvant dans des situations très difficiles sont amenés en CCP disciplinaire malgré les alertes des représentants du personnel. La Direction a heureusement compris dans ce cas précis -- bien que trop tard, en séance -- que la CCP n'était pas adaptée vu la situation.

Il faut espérer qu'avec l'arrivée du chargé de mission pour la prévention des RPS, l'établissement mette en place une meilleure politique vis-à-vis des agents en difficulté, notamment vis-à-vis d'une génération d'agents qui n'arrive plus à trouver sa place au sein de l'Inrap. Il existe de nombreux autres agents dans des situations comparables en France et il faut à tout prix mettre en place une politique de prévention pour prévenir d'autres suicides, et de manière forte.

Monsieur DUBREUIL remercie M. OLIVEAU pour son témoignage. Il propose de reprendre cette discussion plus tard, dans d'autres circonstances.

XV. Point sur l'expérimentation des unités de service (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'expérimentation a été arrêtée, dans le but de démarrer une réflexion plus globale sur l'ensemble des outils numériques.

XVI. Divers (suite)

- **Réforme territoriale**

Monsieur DUBREUIL évoque la question de la réforme territoriale. Pour le moment, l'organisation de l'Inrap compte huit interrégions. D'une certaine manière, la réforme territoriale se rapproche de cette organisation. Il est prématuré d'envisager une réforme de l'organisation territoriale de l'Inrap, sachant cependant que celle-ci n'est pas figée par principe. Avant d'envisager la moindre évolution, il faudrait de toute manière disposer de plus de visibilité sur le contenu de la réforme territoriale de l'Etat.

XVII. Bilan des entretiens professionnels (pour information)

Ce point est reporté.

Monsieur DUBREUIL est excusé et quitte la réunion à 18 heures 55.

XVIII. Point sur le budget initial 2015 (pour information)

Ce point est reporté.

Mesdames BRIAND et VALOUR et Messieurs OLIVEAU, RIQUIER, HERARD, BAGUENIER et LE GUEN quittent la séance à 19 heures.

XIX. Divers (suite)

- **ASCS**

Monsieur CHETTOUH évoque un récent courrier reçu de la présidente de l'ASCS, suite à une réunion durant laquelle les membres du Bureau et la présidente avaient alerté l'Inrap au sujet du départ à la retraite à venir de Jocelyne RENAULT, prévu début 2016. Dans ce cadre, il a été demandé à l'Inrap de procéder à un tuilage pour organiser la passation, ce qui a été accepté par la Direction.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que le principe du tuilage a été acté pour le second semestre. Il faut souligner qu'un tuilage d'une durée aussi importante est exceptionnel.

Madame SERRE (SNAC-FSU) objecte que pour procéder à ce tuilage, il faut que le remplaçant soit présent et donc déjà identifié. Il importe donc d'accéder à la demande de réunion de l'ASCS pour discuter de cette situation.

Monsieur LEBEAUPIN indique que cette réunion sera anticipée autant que possible et qu'un entretien sera proposé fin mars début avril à la présidente de l'association des personnels, soit près d'un an avant le départ en retraite évoqué.

XX. Activités des CTS et saisines

Monsieur CHETTOUH fait part d'une saisine du CTS de Rhône Alpes Auvergne, au sujet de demandes de formation à l'encadrement refusées à des agents au motif que ce type de stage était réservé au personnel encadrant. Le CTS fait valoir qu'il serait souhaitable que les agents souhaitant développer un projet professionnel leur permettant une évolution dans leurs fonctions puissent accéder à ce type de stage.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la Direction est favorable à cette demande par principe. En pratique, il existe des priorités de formation pour les agents en situation d'encadrement. Dans le cas d'un agent qui ne serait pas en situation d'encadrement, la formation à l'encadrement demandée peut être prise en charge dans le cadre de la dotation budgétaire du plan de formation si cette formation correspond à un projet professionnel. Dans le cas contraire, la formation demandée peut alors être prise en charge dans le cadre du DIF.

Une réponse écrite sera adressée au CTS de Rhône-Alpes Auvergne.

Monsieur CHETTOUH fait part d'une deuxième saisine, adressée par le CTS de Grand Est Sud. La question adressée au CT est la suivante :

« Pourquoi l'Etablissement ne met-il rien en œuvre pour faire vivre la convention nationale signée avec Bibracte, en particulier au niveau de l'occupation des locaux (« espace chercheur ») et des activités de formation et de recherche ? »

Monsieur PEYRATOUT indique que le Président a eu des contacts récents avec le responsable de Bibracte. Il convient à présent de trouver un accord quant à la nature de la coopération qui pourrait être mise en place dans le cadre de la convention. A priori, il faut par ailleurs préciser que la capacité d'accueil de Bibracte au sein de ses locaux serait assez limitée.

Monsieur THIERIOT (CGT Culture) explique qu'apparemment, les membres du CTS n'arrivent pas à obtenir le texte de la convention. Par ailleurs, il existerait des locaux dédiés mais pas du tout équipés pour accueillir des agents de l'Inrap.

Monsieur LEBEAUPIN indique que d'après les échanges qu'il a eus avec le président, il ne s'agit pas de se désintéresser du partenariat avec Bibracte. En revanche, les attentes de chacune des parties mériteraient visiblement d'être redéfinies et apparemment, les locaux en question ne seraient pas très attractifs et il ne faut donc pas non plus rêver à ce sujet.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) explique qu'en l'absence totale d'information, il n'est pas possible de construire un avis pertinent sur la question. Il faut donc apporter une réponse motivée sur ce point au CTS.

Monsieur PEYRATOUT en convient.

La séance est levée à 19 heures 15.

Le Président

A handwritten signature consisting of a stylized 'M' followed by a horizontal line.

Le secrétaire

A handwritten signature that appears to be 'S. H. G. S. S.' with a long horizontal line extending to the right.

Le secrétaire adjoint

A handwritten signature consisting of several overlapping, stylized letters.