

Procès-verbal

Emetteur Direction des ressources humaines
Référence

Date

Destinataires Membres du CT central

Copie Comité de direction et directeurs interrégionaux

Objet **Comité technique central du 16 décembre 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

Représentants du personnel

Titulaires

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

Suppléants

Christophe BENOIT, SGPA CGT Culture
Jean-Philippe BAGUENIER, SUD Culture Solidaires
Pascal LE GUEN, SUD Culture Solidaires
Sylvie SERRE, SNAC FSU
Vincent RIQUIER, CNT

Experts pour l'administration

Virginie KENLER, Direction du développement culturel et de la communication

Corinne CURTI, Directrice de l'administration et des finances

Thomas BEDON, Chef du service des affaires sociales

Florence PICAND, Responsable du Service des dépenses de personnel à l'Agence comptable

Nathalie MAUGER, Cheffe du service du développement RH

Mélanie FOUNIER, Responsable du pôle formation

Ordre du jour

I.	Approbation du procès-verbal de la séance du 23 janvier 2015 (pour avis).....	4
II.	Approbation du procès-verbal de la séance du 8 avril 2015 (pour avis)	5
III.	Approbation du procès-verbal de la séance du 7 juillet 2015 (pour avis).....	5
IV.	Décision relative à l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration (pour avis).....	5
V.	Avenant à l'accord d'établissement relatif à la protection sociale complémentaire -sous réserve (pour avis).....	7
VI.	Modification de la décision DG 2015-040 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de secours (pour avis)	9
VII.	Gestion des oppositions (pour information)	11
VIII.	Présentation du BR2 2015 et BI 2016 (pour information)	13
IX.	Présentation du rapport d'activités 2014 (pour information)	15
X.	Suivi des points.....	16
XI.	Bilan du plan de formation 2014.....	25
XII.	Bilan social 2014.....	30
XIII.	Bilan emploi 2014	35
XIV.	Point d'étape AREP	38
XV.	Articulation des instances spéciales et centrales	38
XVI.	Point d'étape Arep 3 (pour information)	39
XVII.	Saisine(s) éventuelle(s)	39
XVIII.	Question(s) diverse(s).....	39

La séance est ouverte à 9 heures 23 sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur LEBEAUPIN procède à l'appel des présents et constate que le quorum est atteint.

Monsieur GARCIA annonce qu'à la demande des représentants du personnel, les points sept à neuf – consacrés à la décision relative à l'élection des représentants du personnel au Conseil d'administration, à l'avenant à l'accord d'établissement relatif à la protection sociale complémentaire et à la modification de la décision DG 2015-040 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de secours – seront traités à la suite des points un et deux. Quant au Bilan formation 2014, il fera l'objet d'une présentation et de débats en début d'après-midi.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) demande que ce point soit reporté en fin d'après-midi ou en fin de matinée du fait d'une indisponibilité de sa part. Elle remarque par ailleurs que les réunions de cadrage sur le Plan de formation n'ont pas eu lieu en 2015.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le pôle formation a été pénalisé en 2015 par des absences répétées, ce qui explique le retard accumulé.

Monsieur CHETTOUH propose que l'examen du Bilan de formation intervienne dans l'après-midi, au retour de Madame CHARAMOND.

Monsieur CHETTOUH est désigné comme secrétaire de séance.

Madame Elise Sehier (SGPA CGT Culture) est désignée comme secrétaire de séance adjointe.

I. Approbation du procès-verbal de la séance du 23 janvier 2015 (pour avis)

Madame SERRE (SNAC FSU) propose en page 14 du document que soit supprimée la question « *pourquoi maintenir ce titre alors que la discussion n'aborde pas le sujet ?* ». En page 37, elle souhaite que le nom des agents laissés en toutes lettres n'apparaisse pas, en précisant qu'il s'agit d'un agent de la région Grand Sud-Ouest et d'un agent de la région Picardie. Il est précisé ensuite que Madame MOREAU n'est pas experte CGT, mais FSU.

Monsieur GARCIA s'engage à demander au secrétariat de balayer à nouveau le document afin de le rendre anonyme.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) demande que son intervention de la page 37 soit corrigée comme suit : « *il faut qu'une enquête ait systématiquement lieu en cas de suicide ou de tentative de suicide* ».

Monsieur OLIVEAU (CNT) souhaite que le terme de « *fortement* » soit ôté de son intervention en page 37 du procès-verbal. Il convient également d'écrire : « *sur la prise en charge des agents en amont.* »

Il est procédé au vote.

10 pour (5 CGT, 2 SUD Cultures Solidaires, 2 SNAC FSU et 1 CNT)

Avis favorable à l'unanimité

Sous réserve de l'intégration des modifications apportées en séance, le procès-verbal de la séance du 23 janvier 2015 est adopté à l'unanimité.

II. Approbation du procès-verbal de la séance du 8 avril 2015 (pour avis)

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) demande que le terme d'« inauguration » soit porté dans son intervention de la page 4. En page 29, il convient d'écrire « Inrap » et non « Inria ».

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) fait part, dans son intervention figurant sur cette même page, de la correction suivante : « *les collaborations avec les collectivités* ».

Madame SERRE (SNAC FSU) demande que soit ajoutée, à la déclaration de Madame CHARAMOND à la page 10, la phrase suivante : « *la DST semble lointaine pour les agents sans cela* ». L'intervention de Madame SERRE en page 12 doit ainsi être complétée : « *Or certaines activités de terrain resteront à tout jamais matérielles et elles n'évoluent malheureusement pas du tout. Par ailleurs, le subaquatique et la géophysique sont des activités opérationnelles, et sont difficiles à entreprendre à partir du siège, car ces services ont besoin d'avoir accès à du matériel et à des véhicules* ».

Il est procédé au vote.

10 pour (5 CGT, 2 SUD Cultures Solidaires, 2 SNAC FSU et 1 CNT)

Avis favorable à l'unanimité

Sous réserve de l'intégration des modifications apportées en séance, le procès-verbal de la séance du 8 avril 2015 est adopté à l'unanimité.

III. Approbation du procès-verbal de la séance du 7 juillet 2015 (pour avis)

L'approbation est reportée.

IV. Décision relative à l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration (pour avis)

Monsieur CHETTOUH fait valoir que la Direction a transmis aux représentants du personnel les documents afférents. Une réunion préparatoire a eu lieu quelques semaines auparavant pour élaborer le projet de décision sur lequel l'avis du CT central est requis ce jour. Elle sera publiée par voie d'affichage dans les locaux du siège et des directions interrégionales de l'établissement ainsi que sur l'intranet. Monsieur CHETTOUH en reprend les grandes lignes, en expliquant que la date du scrutin et le calendrier des opérations électorales sont fixés comme suit :

- Jeudi 14 janvier 2016 : information générale, transmission et affichage des projets de listes électorales ;

- Vendredi 29 janvier 2016 : publication et affichage de la liste électorale (recours sous huit jours) ;
- Mercredi 10 février 2016 – 17 heures : date limite de dépôt des candidatures et des professions de foi ;
- Jeudi 11 février 2016 : arrêt de la liste électorale définitive, affichage des candidatures ;
- Vendredi 19 février 2016 : date limite d'envoi du matériel électoral ;
- Jeudi 17 mars 2016 – 23 heures 59 : date et heure limite de réception des votes ;
- Vendredi 18 mars 2016 – 10 heures : réunion du bureau de vote pour procéder au dépouillement.

Le décompte de l'ancienneté de fonctions pour les agents recrutés sur contrat à durée déterminée peut être obtenu par cumul de périodes de travail sans toutefois pouvoir dépasser la date du 18 mars 2016.

En ce qui concerne les conditions d'électorat, au titre de l'article 2 de l'arrêté du 2 avril 2002, sont électeurs les agents de l'Inrap se trouvant dans l'une des positions suivantes à la date de clôture de la liste électorale : les agents contractuels de l'établissement recrutés pour une durée indéterminée et en activité, en congés pour travaux personnels de recherche, en congé de grave maladie, en congé parental, en congé formation ou en retraite progressive ; les fonctionnaires en position de détachement auprès de l'établissement ou mis à disposition de l'établissement ; les agents contractuels de l'établissement recrutés pour une durée déterminée ayant plus de 10 mois d'ancienneté à la date de clôture de l'élection. Sont exclus du scrutin les agents en congé non rémunéré pour convenances personnelles, les agents en congé pour création d'entreprise, les agents en congé sans rémunération pour élever un enfant, les agents de l'établissement mis à la disposition d'une autre administration, les agents dont le contrat se termine entre la date de publication des listes et la date de clôture de l'élection.

S'agissant des conditions d'éligibilité (article 4 de l'arrêté du 2 avril 2002), Monsieur CHETTOUH rappelle que peuvent être candidats les personnels remplissant les conditions requises pour être électeurs justifiant d'un an d'ancienneté à l'Inrap à la date de clôture des listes électorales, à l'exception des agents en congé grave maladie, en congé formation ou congé parental et des agents engagés par contrat à durée déterminée. Le Président de l'établissement, le Directeur général ainsi que l'Agent comptable ne sont pas éligibles.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) confirme que le calendrier correspond bien aux discussions ayant eu lieu entre les représentants du personnel et la Direction.

Il est procédé au vote.

Vote :

9 pour (5 CGT, 2 SNAC FSU, 2 SUD Cultures Solidaires)

1 abstention (1 CNT)

Le projet de décision relative à l'élection des représentants du personnel au Conseil d'administration est adopté à la majorité des votants. Une abstention est enregistrée.

V. Avenant à l'accord d'établissement relatif à la protection sociale complémentaire –sous réserve (pour avis)

Monsieur LEBEAUPIN rapporte que la proposition de modification de l'accord de 2013 fait suite à la réforme de la complémentaire santé et à la mise en place des Contrats responsables. L'avenant soumis à l'approbation de l'instance comporte un certain nombre de modifications dont il est fait état.

Au titre de la déclaration générale, il est indiqué que *« les modifications apportées à l'accord conclu le 11 juillet 2012 visent à adapter le dispositif dont bénéficient les agents de l'Inrap aux nouvelles normes du contrat responsable définies par le décret du 18 novembre 2014, en application des dispositions de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 8 août 2014. L'institut s'inscrit de façon volontaire dans ces évolutions, qui portent l'affirmation d'une responsabilité et d'une solidarité accrue, entre l'Etat et l'ensemble des acteurs de la mutualité, pour permettre l'accès de chacun aux soins et aux services de santé. »*

En matière de prévoyance, s'agissant de l'article 11 dédié à la garantie décès et à la rente éducation et afin de contourner le point de blocage avec l'assureur, Monsieur LEBEAUPIN explique qu'une nouvelle exclusion a été ajoutée, à savoir le *« meurtre de l'assuré par le bénéficiaire »*. Par ailleurs, il est précisé que *« le capital est doublé en cas de décès survenu à la suite d'un accident, sous réserve des dispositions figurant aux conditions générales de l'organisme assureur, sans toutefois pouvoir exclure les risques liés à l'activité professionnelle. »*

En matière de complémentaire santé, l'article 20 dédié aux agents retraités a été modifié comme suit : *« Le tarif famille proposé dans ce cadre à l'adhérent est au plus égal à 135 % de la cotisation, comprenant les parts salariale et patronale qu'il acquittait avec l'Inrap pour sa couverture en tant qu'actif. Au-delà de ce tarif famille, il sera proposé par le titulaire du marché des taux spécifiques inférieur au tarif famille, permettant la couverture, à titre individuel ou en couple, des agents retraités sur la base du tableau des garanties du contrat collectif. Ces éléments seront définis lors de l'attribution du marché d'assurance complémentaire frais de santé et lors de chacun de ses renouvellements. »*

Monsieur LEBEAUPIN évoque ensuite le tableau des garanties de l'assurance complémentaire santé qui a été revu afin de reprendre l'ensemble des spécifications relatives aux contrats responsables. Une discrimination est opérée entre les praticiens ayant adhéré au Contrat d'accès aux soins (CAS) et ceux l'ayant refusé, les médecins ayant accepté de voir leurs tarifs encadrés étant mieux remboursés que ceux ayant choisi de maintenir leurs honoraires libres. Ainsi, les remboursements sont établis à hauteur de 120 % pour les praticiens n'ayant pas adhéré au CAS et à 140 % pour ceux y ayant adhéré. Outre cette modification inhérente aux Contrats responsables, il est proposé deux autres adaptations : le remboursement des appareillages médicaux passerait de 160 % à 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ; la garantie des prothèses auditives passerait de 10 % à 12 % du Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Le poste optique est également impacté par la mise en place des Contrats responsables. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans, le remboursement des montures serait établi à 4,5 % du PMSS et celui des verres à 4,5 % de cette même base pour les verres simples, à 6 % pour les verres complexes et à 8 % pour les verres très complexes. Ce barème est donc indexé sur celui des adultes, à l'exception du remboursement des verres très complexes, qui, pour ces derniers, s'établit à 10 % du PMSS. La prise en charge des opérations de chirurgie correctrice de l'œil quant à elle passerait à

23 % du PMSS, par œil. Ces éléments sont contrebalancés par le fait que la garantie optique ne joue désormais que tous les deux ans, sauf évolution de la vue du patient.

Monsieur OLIVEAU (CNT) s'enquiert du remboursement des soins apportés à des agents diabétiques de type un – insulino-dépendants.

Monsieur LEBEAUPIN répond que ce type de pathologie est pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie. La mutuelle n'intervient pas en pareil cas.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) se félicite de l'évolution de cet accord, qui permettra de s'adapter à la nouvelle législation dès 2016 et d'obtenir une visibilité dès 2017 sur ce contrat avant son renouvellement pour 2018. Il se dit satisfait de l'acceptation de certaines évolutions demandées par son organisation syndicale, notamment en ce qui concerne les prothèses, qui exigeaient en reste à charge important, ou encore la chirurgie corrective de l'œil. S'agissant du poste optique, il insiste sur le fait que la communication aux agents devra souligner les avantages à s'adresser aux opticiens agréés par la mutuelle. Il rappelle que l'optique représente 27 % des dépenses du contrat de santé et que le reste à charge s'établit à 12 % contre une moyenne nationale de 17 %, ce qui est satisfaisant. Ce contrat bénéficie à 4 500 personnes. En ce qui concerne la prévoyance, le régime autorise les personnels licenciés pour inaptitude totale et définitive à percevoir une somme leur permettant de vivre jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

Monsieur RIQUIER (CNT) s'interroge sur l'extension géographique du régime local dans le cadre de la réforme territoriale. Il croit savoir que la Champagne-Ardenne serait passée sous le régime en vigueur en Alsace-Moselle.

Monsieur LEBEAUPIN indique ne pas disposer d'information à ce propos. Il explique par ailleurs qu'Harmonie Mutuelle éditera les cartes d'assuré au 1^{er} janvier 2016 sur les anciennes garanties, et rééditera des cartes actualisées dans les premières semaines de l'année.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) souhaite s'assurer que les cotisations ne seront pas modifiées.

Monsieur LEBEAUPIN fait savoir qu'une augmentation globale de 0,18 % de la cotisation – dont 60 % à la charge de l'employeur – devrait être effective au 1^{er} janvier 2016. Le contrat n'est pas en effet à l'équilibre et la concurrence est exacerbée sur le marché.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) espère que lors de la renégociation du contrat, l'établissement pourra bénéficier de la même mutuelle, dont les conditions sont très avantageuses pour les agents.

Monsieur DUBREUIL partage ce constat et cet espoir et salue les efforts fournis pour obtenir des avancées significatives. Sous réserve de la validation de l'instance, l'avenant devra être cosigné ce jour par les représentants du personnel et la Direction pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Il est procédé au vote.

10 pour (5 CGT, 2 SUD Cultures Solidaires, 2 SNAC FSU et 1 CNT)

Avis favorable à l'unanimité

L'avenant à l'accord d'établissement relatif à la protection sociale complémentaire est approuvé à l'unanimité.

Monsieur BEDON rejoint la séance à 10 heures 25.

VI. Modification de la décision DG 2015-040 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de secours (pour avis)

Monsieur CHETTOUH rappelle que la décision DG n° 040-2015 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de secours a fait l'objet d'un avis favorable du CT lors de sa séance du 8 avril 2015. La Direction souhaite soumettre ce jour aux représentants du personnel une modification portant sur l'article 16 de ladite décision consacré au montant des aides. Cette modification sera discutée avec les membres de la Commission de secours demain 17 décembre 2015. Monsieur CHETTOUH donne ensuite lecture de l'article 16 modifié :

« Le montant de la somme allouée est fixé en fonction du besoin impérieux et des difficultés rencontrées ponctuellement par l'agent. En tout état de cause, cette somme basée sur le plafond de la commission de secours du ministère de la culture et de la communication, ne pourrait dépasser un montant maximum, soit aujourd'hui 2 000 euros, au cours d'une même année par foyer bénéficiaire. Ce montant peut être versé en une ou plusieurs fois. »

La phrase qu'il est proposé d'ajouter est la suivante :

« A titre exceptionnel dans le cas de circonstances graves nécessitant une réponse urgente, ce plafond pourra être dépassé dans la limite du double de ce montant. »

Monsieur CHETTOUH ajoute que d'autres leviers d'assistantat peuvent également être mobilisés en cas de situation grave, au-delà de l'aide financière. Il est précisé que le Chef du service de l'Action sociale du Ministère de la Culture et de la Communication a donné son aval à cette nouvelle disposition.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) salue la démarche et se montre favorable à cette modification. Néanmoins, elle tient à souligner que le nombre de dossiers transmis par le service social et examinés hors commission de secours a tendu à augmenter en 2015, ce qui constitue une dérive. Les aides sont en effet plus facilement accordées dans cette configuration.

Monsieur GARCIA demande si l'acceptation plus favorable des demandes hors commission est liée à l'absence d'expertise et de débat collégial.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) explique que les dossiers transmis de la sorte par le service social, dont l'appréciation est délicate, sont davantage considérés comme des urgences, ce qui explique qu'ils reçoivent une réponse favorable dans la plupart de cas. Un cadrage s'impose donc.

Monsieur CHETTOUH s'engage à vérifier ces éléments et rappelle qu'entre 95 % et 98 % des dossiers examinés dans le cadre des commissions trouvent également une issue favorable, seuls les montants accordés différant. Il admet en revanche que le travail hors commission doit et devra être limité à l'examen de dossiers considérés comme urgents par le service social, dont le dépôt est intervenu quelques jours après la tenue de sessions.

Monsieur GARCIA s'enquiert du nombre de dossiers traités en 2015.

Monsieur CHETTOUH fait état de 90 dossiers contre 70 en 2014, ce qui dénote en effet une inflation considérable, qu'il attribue d'une part au travail de terrain réalisé par les membres de la Commission de secours et, d'autre part, par une détérioration du « reste à vivre » des agents.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) se dit gênée de constater que certains dossiers ont très certainement été examinés hors commission dans le seul objectif d'être acceptés.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) considère que le gel du point d'indice depuis 2010 a participé à la dégradation de la situation des agents. La CGT se montre favorable à la modification apportée, qui permettra aux agents, dans le cas de circonstances graves, d'obtenir une réponse positive. Il s'accorde également à la volonté que le maximum de dossiers soient traités au sein même des commissions, ce qui permet d'avoir un débat ouvert et d'obtenir des documents complémentaires.

Monsieur BEDON signale que ni lui-même ni Madame ROUXEL n'ont cherché à passer en force pour l'acceptation d'un dossier.

Monsieur LEBEAUPIN se prononce en faveur du passage prioritaire des dossiers en commission, tout en précisant qu'en cas de situation d'urgence il est important que des discussions puissent avoir lieu en dehors de ce cadre entre les experts du service social.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) souligne que les membres de la Commission de secours, qui ne sont de fait pas des experts, se posent de nombreuses questions, par exemple sur le seuil en dessous duquel le « reste à vivre » d'un agent n'est plus supportable. Les avis rendus sont donc avant tout fondés sur un ressenti. Elle tient ici à saluer l'engagement et le dévouement des personnes du service social.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) précise, avant le passage au vote, que si son organisation syndicale se rallie à la modification proposée, elle maintient son opposition à l'article 3 de la décision, l'Administration ayant unilatéralement décidé de modifier le nombre de participants à la Commission de secours.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) rappelle que le SNAC FSU change ses mandatements à chaque Commission – tout en conservant quatre membres – ce qui permet d'alléger la charge à la fois de travail et émotionnelle de ses membres.

Il est procédé au vote.

La modification de la décision DG 2015-040 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de secours est approuvée à l'unanimité.

10 pour (5 CGT, 2 SUD Cultures Solidaires, 2 SNAC FSU et 1 CNT)

Avis favorable à l'unanimité

Monsieur BEDON se retire à 10 heures 45. Madame PICAND rejoint la séance.

VII. Gestion des oppositions (pour information)

Madame PICAND indique que Monsieur MORVAN, Agent comptable, a élaboré une note sur la gestion des oppositions ayant été transmise aux représentants du personnel. Elle informe que l'Agence comptable a géré 204 oppositions en 2015. 146 ont été reçues – dont 44 lors du premier trimestre, 55 lors du second trimestre, 28 sur le troisième et 22 lors du quatrième – la différence s'expliquant par la gestion des oppositions des années précédentes. 99 agents sont concernés par ces oppositions.

Monsieur GARCIA demande si Madame PICAND dispose des chiffres des années précédentes.

Madame PICAND répond par la négative.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) requiert une typologie de ces oppositions.

Madame PICAND précise que les oppositions doivent être rigoureusement distinguées des régularisations d'indus.

Monsieur BENOIT (SGPA CGT Culture) alerte la Direction sur les situations de trop perçu, certains agents pouvant de ce fait voire, un mois donné, annuler leur rémunération, de manière brutale, sans même pouvoir bénéficier d'une somme équivalente au RSA.

Monsieur GARCIA estime qu'un rappel aux agents des sommes dues s'impose suffisamment en amont.

Madame PICAND ne saurait répondre précisément sur les dossiers évoqués, mais explique qu'il est fait procéder un mois avant la récupération de l'indu à une avance sur paie négative, afin de générer un ordre de reversement qui donne ensuite lieu à une retenue par quotité saisissable. Il s'agit là de la démarche normale adoptée par l'Agence comptable – qui est responsable du recouvrement des dettes – afin que les bulletins de paie des agents, précisément, ne puissent être égaux à une somme nulle. La formule de calcul de cette quotité saisissable figure dans la note transmise. Elle ajoute qu'un avis des sommes dues est transmis aux agents par la Direction des Ressources humaines au moment du calcul de l'ordre de reversement, des lettres de rappel étant émises par la suite si la récupération des sommes n'est pas effective.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) ne comprend pas comment il est possible qu'un agent se retrouve avec une paie nulle au regard du barème des saisies et cessions des rémunérations tel que communiqué. En effet, pour un salaire de 1 800 euros, la quotité saisissable n'est pas censée pouvoir être supérieure à 480 euros. Les calculs sont de fait problématiques. Il souhaite en outre que la note précise qu'un échéancier indicatif sera présenté aux agents.

Madame PICAND prend note de cette requête qu'elle transmettra à l'Agent comptable – même si elle la juge difficilement recevable. Elle précise par ailleurs que les paies négatives ne proviennent généralement pas de la gestion des oppositions sur salaires, mais des récupérations des indus. Ces deux sujets doivent être distingués.

Monsieur BENOIT (SGPA CGT Culture) affirme que la récupération des indus est bien la problématique dont le CT est appelé à se saisir.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) rapporte qu'un agent s'est vu adressé le 27 octobre dernier un courrier de la Direction des Ressources humaines lui indiquant qu'il est redevable d'un indu de

2 700 euros bruts et qu'il est invité à se tourner vers l'Agence comptable pour obtenir un échéancier. Sans avoir eu le temps de formuler cette demande, 1 400 euros ont été prélevés sur sa paie du mois de novembre.

Monsieur LEBEAUPIN estime que le nécessaire a été fait pour que l'agent puisse s'adresser suffisamment en amont aux services compétents.

Monsieur DUBREUIL ajoute que certains agents refusent de demander des échéanciers au motif qu'ils ne souhaitent pas transmettre des données personnelles à l'Administration.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) affirme que l'agent n'a pas bénéficié d'une explication claire sur le montant de la quotité saisissable dans la limite de laquelle serait effectuée la ponction sur salaire. Elle rappelle que l'intégration des paies s'effectue avant le 15 du mois.

Monsieur DUBREUIL objecte que des mouvements de paie sont opérés jusque vers le 20 de chaque mois.

Madame SERRE (SNAC FSU) affirme que les agents rencontrant des difficultés et se retrouvant dans des situations de détresse – dans le cas d'un passage en arrêt de grave maladie par exemple – ne comprennent pas les modalités de récupération des indus et le calcul des quotités saisissables.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) souhaite que les procédures existantes de gestion des indus puissent être révisées et améliorées, de manière collaborative entre l'Agence comptable, la Direction des Ressources humaines et les représentants du personnel, en février 2016.

Monsieur DUBREUIL est favorable avec cette proposition afin que les situations des agents puissent être résolues, dans le respect conjoint de la personne et de la réglementation. Une discussion pourra avoir lieu avec les représentants du personnel sous l'égide de la Direction des Ressources humaines dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) demande si les primes et indemnités sont prises en compte dans la rémunération nette mensuelle.

Madame PICAND répond que le calcul des quotités saisissables est fondé sur l'ensemble des éléments de rémunération. Les sommes insaisissables quant à elles correspondent au montant du RSA. Elle répète ensuite que si l'Agence comptable est particulièrement attentive à la problématique des délais de paiement, les agents tendent à refuser de justifier de leur situation individuelle et familiale pour pouvoir bénéficier de tels délais.

Monsieur BENOIT (SGPA CGT Culture) demande confirmation qu'un agent qui passerait en demi-traitement, mais qui continuerait à percevoir son plein traitement ne se verrait pas imputé le demi-traitement trop perçu et entraînant un salaire nul.

Madame PICAND affirme que dans un tel cas de figure l'agent doit *a minima* percevoir le RSA.

Monsieur GARCIA propose que le groupe de travail évoqué puisse se réunir au plus tôt lors du premier trimestre 2016.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) s'enquiert de la nature des documents demandés aux agents pour la réalisation de l'échéancier et que ces derniers refuseraient de communiquer.

Monsieur LEBEAUPIN répond que ces documents sont ceux relatifs à l'état civil des agents.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) ajoute que le SNAC FSU avait requis la production d'une fiche de procédure concernant les retenues sur salaires et les questions connexes.

Monsieur GARCIA indique que la réunion qui sera convoquée lors du premier trimestre permettra d'apporter des éclaircissements à ce propos.

Madame PICAND se retire à 11 heures 25. Madame CURTI rejoint la séance.

VIII. Présentation du BR2 2015 et BI 2016 (pour information)

Madame CURTI explique que le budget rectificatif n°2 (BR2) révisé à la baisse le niveau de l'activité de 8 000 jours/hommes (J/H) par rapport au budget rectificatif n°1 (BR1), soit - 3,2 %. Consécutivement, les recettes accusent une baisse de 4 millions d'euros, soit - 5,4 % pour ce qui est du secteur lucratif. L'activité est constante en ce qui concerne le secteur non lucratif. Madame CURTI relève ensuite une décroissance des dépenses hors personnel de 0,3 million d'euros par rapport BR1 et de 1,1 million d'euros par rapport à l'exécuté 2014, neutralisé du poste « Autres charges ». Le résultat du BR2 2015 est de 2,15 millions d'euros (+ 11,1 millions d'euros pour le secteur non lucratif et - 9 millions d'euros pour le secteur lucratif).

Madame CURTI aborde par la suite le budget primitif 2016, en rappelant au préalable certains éléments de contexte, à commencer par la reprise tendancielle de l'activité.

Monsieur OLIVEAU (CNT) s'étonne qu'il soit fait part d'une telle prévision et demande sur quelles bases elle se fonde.

Monsieur DUBREUIL précise que la tendance positive évoquée, au vu des données des aménageurs, est davantage celle d'un frémissement dans le secteur de la construction, qui permet de prédire une légère reprise opérationnelle.

Madame CURTI évoque ensuite l'entrée en vigueur des dispositions relatives au projet de loi « Libertés de Création, Architecture, Patrimoine », sans impact réel néanmoins en 2016 ; l'amélioration des modalités de financement du secteur non lucratif avec la budgétisation de la RAP ; la dotation en fonds propre pour participer à la couverture des dépenses d'investissement à hauteur de 1,472 millions d'euros ; l'amélioration du financement du secteur lucratif avec la réévaluation de la subvention pour charge de service public arrêtée à hauteur de 7,24 millions d'euros.

Monsieur OLIVEAU (CNT) ne perçoit pas les dispositions du projet de loi « Libertés de Création, Architecture, Patrimoine » qui seraient favorables à une reprise d'activité. La CNT en doute fortement.

Monsieur DUBREUIL explique que l'objectif de cette loi étant de renforcer le contrôle scientifique et technique, elle devrait permettre de créer un contexte favorable à l'exercice des missions de l'établissement.

Madame CURTI fait ensuite état d'une activité à 248 700 J/H, légèrement en baisse par rapport à l'exécuté 2014 et à la hausse de 5 900 J/H par rapport au BR2 2015. Au titre des recettes, le secteur non lucratif se situe à - 20,5 millions d'euros par rapport au BR2 du fait de l'impact de la

subvention, tandis que l'activité du secteur lucratif est excédentaire de 10,7 millions d'euros. Il est précisé que la baisse des dépenses de fonctionnement est uniquement liée à un jeu d'écritures comptables. *In fine*, le résultat est à l'équilibre tous secteurs confondus avec des recettes et des dépenses en baisse de 2,1 millions d'euros par rapport au BP 2015 et des recettes en décroissance de 9,22 millions d'euros et des dépenses en baisse de 7 millions d'euros par rapport au BR2 2015.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) s'inquiète de la situation budgétaire alarmante de l'Inrap, dont le niveau d'activité n'est absolument pas assuré, et constate que ce budget n'est nullement équilibré. Les moyens financiers alloués aux collègues sur le terrain ne sont pas suffisants – malgré les sommes débloquées par Monsieur Vincent BERJOT, Directeur général des patrimoines au ministère de la Culture et de la Communication. Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) demande à la Direction quelles mesures elle entend mettre en œuvre afin de remédier à cet état de fait.

Monsieur GARCIA confirme que la situation des agents de l'Inrap se dégrade sur les chantiers et déplore l'obtention de chantiers au rabais. La gestion de certains sites par l'institut se situe très en deçà des potentialités et de l'expertise qui sont les siennes. Cependant, il se félicite de la volonté partagée avec les services du Ministère de la Culture de trouver des solutions sur le moyen terme.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) considère que l'une des problématiques à prendre en compte est celle de l'entité décidant de l'attribution et des critères sur laquelle elle se fonde.

Monsieur GARCIA insiste sur la nécessité de travailler différemment et de réviser des procédures. Il estime que l'enjeu pour l'institut est de valoriser le travail des agents, de parfaire leur formation et de redynamiser la DST afin de prouver qu'il est en mesure d'accomplir un travail de qualité et donc de répondre à des cahiers des charges exigeants et de réaliser les contrôles scientifiques. Un cercle vertueux doit pouvoir être instauré à cet effet.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) estime qu'une démarche vertueuse renvoie également au respect des missions des agents d'Etat, notamment patrimoniales, et déplore le manque d'engagement en la matière.

Monsieur DUBREUIL rappelle s'agissant du BR1, que le budget initial avait été fondé sur des hypothèses peu réalistes qui avaient été imposées à l'institut par la tutelle. Les bases retenues pour le BP 2016 apparaissent de ce point de vue plus sincères et réalisables au regard des prévisions d'activité.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) se dit agacé par le fait que l'institut continue à camoufler la misère.

Monsieur DUBREUIL relève, en matière de recettes, une budgétisation de la RAP de 72 millions d'euros – ce qui n'était pas envisageable auparavant – et une subvention pour missions de service public de 7 millions d'euros, qui épouse une trajectoire plutôt favorable. Il observe en outre en ce qui concerne le secteur concurrentiel, que le niveau de ratio de marge opérationnelle 2016 n'est pas établi à un niveau abusif au regard des perspectives d'activité, et est à la hauteur de celui de 2013.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) signale que 16 % de recettes sont manquants pour le secteur concurrentiel.

Madame SERRE (SNAC FSU) attire l'attention sur le fait que le secteur non lucratif ne saurait apparaître comme excédentaire par le jeu d'écritures comptables, et qu'il est impératif de redynamiser ce secteur et l'activité de diagnostic.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) souligne depuis longtemps que le renforcement du contrôle est moins prioritaire que la mise en œuvre des moyens existants. Il ajoute que des questions de fond ne sont toujours pas résolues à l'instar de celle du financement et interpelle la Direction sur la nécessité pour l'institut d'établir une cohérence scientifique des prescriptions archéologiques.

Monsieur GARCIA observe que la redéfinition des régions et des CIRA conduira très probablement à une démarche d'uniformisation.

Monsieur DUBREUIL, pour répondre à Madame SERRE, ajoute que la tutelle assume un discours nouveau consistant à dire que les subventions publiques alimentent l'activité concurrentielle de l'Inrap, conformément aux prescriptions de l'Union européenne.

La séance est suspendue de 12 heures 05 à 12 heures 30.

Madame KENLER rejoint la séance.

IX. Présentation du rapport d'activités 2014 (pour information)

Madame KENLER présente succinctement la structure du rapport d'activité 2014 ayant été transmis aux représentants du personnel et ayant été édité à la fin du mois de septembre 2015.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) considère, s'agissant de la seconde partie du rapport d'activité dédiée à la conduite des missions, que la partie relative aux diagnostics est trop succincte et mériterait d'être étoffée et valorisée, notamment en publiant une carte. Il s'agirait également de mettre en exergue le volet « service public » de l'établissement, d'autant que ce document s'adresse à un lectorat élargi.

Monsieur GARCIA prend note de ces réflexions.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) confirme que le rapport d'activité se doit de représenter l'ensemble de la chaîne opératoire.

Monsieur VALLIERES (SGPA-CGT Culture) estime qu'il conviendrait d'insister davantage sur l'ensemble des fouilles réalisées dans les interrégions.

Madame KENLER explique que le rapport d'activité de l'institut était composé jusqu'en 2009 de trois parties et non de deux, et insistait de manière plus nourrie sur les interrégions. Or cette partie a dû être supprimée en tant que telle. Néanmoins, elle se dit ouverte aux propositions des représentants du personnel pour faire évoluer le document.

Monsieur VALLIERES (SGPA-CGT Culture) remarque qu'est manquante sur la carte de la page 73 l'implantation territoriale de Nice.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) souhaite que l'ensemble des missions de l'Inrap apparaissent dans la première partie du rapport, notamment les actions de valorisation.

Monsieur GARCIA déclare avoir pris note de l'ensemble des observations des représentants du personnel et se félicite que ce document rencontre un écho positif à la fois en interne et à l'externe.

La séance est suspendue de 12 heures 45 à 14 heures.

X. Suivi des points (pour information)

- **Déménagement**

Monsieur CHETTOUH revient sur le déménagement du Siège, pour lequel l'engagement avait été pris de vérifier le nombre de postes de travail pour la DST. Le suivi a été réalisé en CT spécial et en CHSCT spécial. Les travaux et les concertations sont toujours en cours.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que le lundi précédent, le CT a rendu un avis favorable sur le projet de micro-zoning.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) demande si le calendrier semble tenable.

Monsieur LEBEAUPIN le confirme, dans la mesure où le bail a été signé pendant le Conseil d'Administration. L'entrée dans les locaux est programmée autour du 15 juin, le propriétaire s'exposant à de lourdes pénalités si les travaux ne sont pas réalisés dans les temps. Par ailleurs, les plans du micro-zoning ont été présentés en CT spécial du Siège et en CHSCT spécial du Siège. Une amélioration des espaces disponibles a été rendue possible grâce à la condamnation d'une des doubles portes, puisqu'une porte suffit compte-tenu des effectifs présents, et à la reprise d'une partie de la surface des toilettes. Les surfaces supplémentaires ont ainsi été mises à profit pour accroître la taille des bureaux, la surface moyenne atteignant désormais 7,5 à 8 mètres-carrés par agent.

- **Réorganisation de la DST**

Monsieur CHETTOUH souligne que le second point porte sur la réorganisation de la DST, complétée par deux engagements, dont l'organisation d'une réunion qui devrait avoir lieu au cours du premier trimestre.

Monsieur GARCIA demande aux représentants du personnel d'organiser la réunion au printemps plutôt qu'à la fin de l'hiver, afin de prendre le temps d'étudier ce dossier. Son objectif est de restituer correctement les données et de prévoir une réunion utile sur le moyen terme.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que l'agent qui effectuait auparavant le suivi du projet quitte la DST.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) ne s'oppose pas à la demande de Monsieur GARCIA, si la Direction formule un engagement en ce sens.

Monsieur GARCIA estime préférable de procéder ainsi, car il faudra prendre le temps de discuter. L'objectif n'est pas de reporter la concrétisation de cet engagement, mais de répondre à un cahier des charges précis.

Monsieur CHETTOUH ajoute que le second engagement porte sur une réflexion sur un accompagnement collectif des agents de cette Direction. Une proposition avait été formulée en ce sens en CHSCT central. Les agents ont demandé, au préalable, de disposer d'éléments de visibilité sur la stratégie de la Direction Scientifique et Technique et de travailler avec les responsables de cette Direction avant d'entrer dans cette démarche. Des formations sont en cours de démarrage, puisque la formation à la gestion de projets doit avoir lieu les 7 et 8 janvier. Une fois ces formations

achevées, il sera possible d'envisager l'accompagnement des agents de la DST dans une démarche encadrée.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si un retour sur l'évolution de la DST est prévu devant le CT.

Monsieur CHETTOUH répond que l'objectif est effectivement de faire un suivi sur l'évolution de la DST dans le cadre du CT.

Monsieur GARCIA ajoute qu'une décision est en cours de rédaction, aux fins de présenter des éléments pratiques. Elle constituera un outil permettant de mettre en place une DST de qualité et sera diffusée prochainement.

- **Création de la DAI**

Concernant la création de la DAI, Monsieur CHETTOUH rappelle que la Direction a pris l'engagement d'établir un bilan des activités de l'INRAP à l'international. Des échanges ont eu lieu sur les opérations en Algérie et au Cambodge. Un bilan sommaire existe déjà, mais il conviendra de le développer à l'avenir.

Madame NOURISSAT (SNAC-FSU) demande si un calendrier de mise en place de la DAI a été fixé.

Monsieur LEBEAUPIN répond qu'un agent chargé de la préfiguration doit réfléchir à la structuration et à la formalisation de la DAI. Ce point devra faire l'objet d'une délibération en Conseil d'Administration, puisqu'il s'agit de la création d'une nouvelle direction.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) en conclut que la DAI ne sera pas rapidement fonctionnelle.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) demande si une ouverture de poste est programmée pour le poste de Directeur de la DAI.

Monsieur LEBEAUPIN répond que quelqu'un est pressenti pour occuper ce poste.

Monsieur OLIVEAU (CNT) supposait que la mission de préfiguration avait déjà eu lieu.

Monsieur GARCIA répond que pour que la création de la Direction soit actée, elle doit être validée par le Conseil d'Administration. Ce sera peut-être acquis lors de la prochaine séance du Conseil. Dans l'intervalle, la mission de préfiguration se poursuit, ce qui permet d'affiner l'organisation de la future direction.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) demande si cette direction fonctionnera réellement en qualité de direction.

Monsieur GARCIA répond que les missions internationales de l'INRAP existaient bien avant la création de cette Direction, dont il convenait de formaliser l'organisation.

- **DG 126**

Concernant l'instruction DG 126 relative à la nomination au choix, l'engagement pris de considérer l'ancienneté de l'agent dans sa catégorie et non plus sur la carrière sera réalisé à l'occasion des nominations aux choix de l'année prochaine, car le développement du SI, nécessaire à ce suivi, n'est pas achevé et devrait l'être prochainement.

Monsieur LEBEAUPIN indique que les débats en CCP ont fait apparaître qu'il n'était pas normal qu'un agent bénéficie deux fois au cours d'une carrière d'une nomination au choix. Cela a conduit la CCP à moduler les listes dans cet esprit. Cette situation ne s'est pas produite pour la filière scientifique et technique, mais uniquement pour la filière administrative.

- **Organigramme des directions du Siège**

Monsieur CHETTOUH précise que le suivi de cette note est disponible sur l'intranet.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) ne l'a pas trouvé.

Monsieur CHETTOUH en conclut que la démarche n'est pas intuitive et doit être revue. Par ailleurs, il convient de se saisir de la question de l'organisation des services du Siège dans la perspective du prochain CT, mais aussi de transmettre l'ensemble des avis de vacance, qui ont tous été publiés. Un recensement sera réalisé pour assurer une meilleure visibilité des postes ouverts pendant les années 2014 et 2015 au Siège.

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'ensemble des organigrammes des directions du Siège a été publié, afin de faciliter la lisibilité de l'organisation des directions du Siège, à l'attention des directions interrégionales. Tous les organigrammes ont été publiés, hormis celui de la DST.

- **Projet de décision relative au fonctionnement de la commission de secours**

Monsieur CHETTOUH indique que la mise à jour du projet de décision sera mise à disposition sur l'intranet.

- **Bilan social 2013**

Monsieur CHETTOUH indique que l'engagement a été pris de réaliser une étude approfondie sur le temps partiel.

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'il manquait les bilans sociaux 2011, 2012 et 2013 sur l'intranet. Ils seront mis en ligne en début d'année 2016.

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

Monsieur CHETTOUH annonce qu'un premier bilan a été réalisé la semaine dernière. La définition des dates des prises de poste Arep 3, prévues entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 2016, est en cours, en relation avec les candidats et les directions interrégionales. 161 agents du vivier auront ainsi été recrutés dans le cadre des volets 1, 2 et 3 de l'AREP.

- **Harmonisation fonctionnelle**
- **Allocation de retour à l'emploi**
- **Primes de travaux insalubres**

- **Bilan des SGA**
- **Protocole de prévention**

Monsieur CHETTOUH souligne que l'engagement pris d'un accompagnement du déploiement du projet d'harmonisation fonctionnelle des huit directions interrégionales par la DRH a été tenu. La dernière instance a rendu son avis le 5 novembre. En l'occurrence, en Centre Ile-de-France où les membres se sont abstenus. Les CHSCT spéciaux et les Comités Techniques spéciaux ont intégré dans leur suivi les travaux mis en œuvre dans le cadre de l'harmonisation et liés aux ouvertures de postes, à la formation des collègues et aux nouvelles modalités d'organisation du travail.

L'accord collectif « mutuelle prévoyance » est un sujet d'actualité, puisque la transmission vers un prestataire a été évoquée.

Concernant l'allocation de retour à l'emploi, l'objectif est d'aboutir à un conventionnement avec Pôle Emploi à partir du 1^{er} février 2016. Les travaux se poursuivent en ce sens. Des bilans sont régulièrement présentés dans le cadre des groupes de travail dédiés.

Pour les primes de travaux insalubres, le dispositif a été maintenu dans le budget.

Sur le bilan des SGA, un bilan sera proposé lors de la première réunion de CT en 2016.

Enfin, les travaux articulés autour du protocole de prévention de l'inaptitude reprendront au mois de janvier. Le groupe de travail se réunira dans cette optique, probablement fin janvier.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la priorité avait été donnée à la question des RPS et à la remise en route de l'Observatoire. Il convient maintenant de se focaliser sur la problématique de la prévention de l'inaptitude.

Monsieur CHETTOUH souligne que la réalisation du tableau de suivi des implantations prend du temps et nécessite de fiabiliser les données. C'est pourquoi ce dossier est mis en attente dans la perspective du prochain Comité Technique. Par ailleurs, il faut tenir compte du départ de la cheffe du service en charge des dossiers immobiliers

Monsieur RIQUIER (CNT) demande des précisions sur les scénarios d'implantation en Grand Est Nord, pour lesquels des réponses avaient été promises avant les congés de fin d'année. La situation devient intenable en Champagne.

Monsieur GARCIA répond que des discussions étaient en cours, notamment avec l'Université de Reims, laquelle avait manifesté son intérêt pour ce dispositif. Toutefois, la décision était loin d'être prise.

Monsieur RIQUIER (CNT) observe que la réponse des instances officielles ne change pas, puisqu'il est systématiquement dit que le dossier est en cours d'examen.

Monsieur RIQUIER (CNT) précise que Monsieur DUBREUIL avait promis qu'une décision serait prise avant Noël.

Monsieur GARCIA s'en étonne, dans la mesure où aucune décision ne pourra être prise avant cette date.

Monsieur CHETTOUH propose d'attendre le retour de Monsieur DUBREUIL pour avoir une réponse.

Monsieur OLIVEAU (CNT) indique que la question de l'ouverture d'une base à Troyes avait été éludée dans le document, alors que les représentants du CT avaient insisté pour que cette implantation reste l'une des hypothèses étudiées.

Monsieur GARCIA confirme que le débat est en encore ouvert, mais la décision n'a pas été prise dans le sens d'implanter une base supplémentaire à Troyes. Aucun scénario n'est écarté à ce stade. Il propose de soumettre cette question à Pierre DUBREUIL, mais aucune réponse n'interviendra avant la fin de l'année.

Monsieur DUBREUIL indique que la situation champenoise ne doit pas être déconnectée de la situation nationale et de ses enjeux. Concernant la revendication exposée, l'INRAP est tributaire de l'évolution des discussions avec l'Université de Champagne-Ardenne, pour obtenir des perspectives concrètes d'implantation. Or la réponse reste encore en attente. Les propositions formulées par l'Université influenceront sur le schéma d'implantation choisi. Enfin, il n'est pas possible de créer une base à Troyes, sans réfléchir au positionnement sur l'ensemble de la région. Le sujet reste en discussion entre Reims et Troyes. La seule perspective intéressante pour l'INRAP est en tout état de cause de s'inscrire dans le projet de l'Université de Champagne-Ardenne.

Monsieur GARCIA ajoute que l'Université de Champagne-Ardenne est intéressée. Elle dispose de moyens, de locaux et s'appuie sur une bonne implantation territoriale, mais ne sait pas comment utiliser ces moyens. L'objectif est de ne pas déséquilibrer le territoire, ce qui explique les différents scénarios explorés. S'inscrire dans un tel cadre permet justement de protéger l'Institut, en lui permettant d'évoluer selon une logique qui n'est pas strictement celle de l'INRAP.

Monsieur DUBREUIL souligne que la situation actuelle est provisoire. Lorsque des discussions peuvent être ouvertes avec les Universités sur les schémas d'implantation, l'INRAP privilégie cette voie. En tout état de cause, il faudra trouver une solution et discuter avec d'autres acteurs. Dans le cadre de la réforme territoriale, les DRAC et les SRA souhaitent discuter avec l'INRAP sur ces sujets. Cela peut également influencer sur le schéma d'implantation. Ainsi, dans cette région, Châlons-en-Champagne sera le lieu majeur pour l'archéologie préventive, puisque cette Ville sera le siège du SRA.

- **Tutorat des responsables d'opération**
- **Identification des temps de transport**
- **Restitution de l'enquête sur la gestion des déchets**

Monsieur CHETTOUH indique que pour les tutorats des responsables d'opération et l'identification des temps de transport, de nouveaux échanges sont en cours notamment dans le cadre du comité de pilotage pénibilité. Lors des saisines en Méditerranée sur les chantiers, Virginie ROCHER avait fourni la restitution de l'enquête sur la gestion des déchets, qui pourra aussi être communiquée aux membres du CT Central.

Madame SERRE (SNAC FSU) demande que la date de la réunion relative aux inaptitudes soit rapidement communiquée aux membres du CTC. Par ailleurs, elle souhaite des précisions sur la question de la récupération des temps de transport et sur l'application des règles en la matière.

Monsieur LEBEAUPIN souligne qu'un rappel a été réalisé sur les règles en matière de temps de transport. Il faut cependant distinguer le temps de transport du temps scientifique consacré à l'opération. En 2012, l'engagement avait été pris de rendre ce temps de transport visible. Ce n'est plus le projet poursuivi en matière de gestion des temps. Le système Notilus, portant sur la gestion des ordres de mission, est en cours de déploiement. Le module de gestion des temps devrait entrer en vigueur au début de l'année 2016. Les données souhaitées seront ensuite disponibles, mais il faudra les faire correspondre aux données relatives au budget d'opération et à la consommation de ce budget.

Madame SERRE (SNAC FSU) demande si la mise en évidence du temps de transport est rendue possible grâce à Notilus.

Monsieur LEBEAUPIN répond que l'outil doit permettre de calculer les temps de transport par agent et par opération.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) rappelle que la DG 119 a nécessité de nombreuses réunions pour aboutir à sa validation. Or l'identification des temps scientifiques sur les opérations avait été liée à la mise en service du SGA. Outre l'identification des temps scientifiques et des temps de transport, il avait été demandé de pouvoir les récupérer.

Monsieur LEBEAUPIN répond que ce point n'avait jamais fait l'objet d'un engagement, même s'il avait été envisagé à l'époque d'examiner la possibilité de mettre en place des compensations.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) estime que l'identification de ces temps n'est pas suffisante.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) rappelle que de nombreux agents sont impactés par ces déplacements liés aux opérations. Or il manque les moyens associés pour assurer un mécanisme de compensation.

Monsieur LEBEAUPIN répond que les temps de transport devraient être intégrés dans le forfait de l'opération. Par ailleurs, l'engagement a été pris de les rendre plus lisibles par opération, afin d'éventuellement en revoir les budgets.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) souligne qu'un nombre de jours/homme est déterminé par opération. Or les effectifs de ces opérations supposent que de nombreux agents se déplacent. A la fin du mois, on ne retrouve pas les moyens dévolus à l'opération. Les responsables scientifiques ne sont plus en capacité, en raison de ces moyens étriqués, d'assumer le budget scientifique initial. Il est nécessaire de pouvoir récupérer les temps scientifiques liés à ces déplacements importants. Les moyens actuels ne sont pas suffisants.

Monsieur LEBEAUPIN répond que ce n'est pas une situation nouvelle. Une visibilité accrue de ces temps permettra d'avancer, comme le prévoyait la DG 119.

Madame SEHIER (CGT Culture) maintient que la récupération des temps de transport était prévue dans la DG 119. La Direction revient sur ses engagements.

Monsieur LEBEAUPIN assure que ce n'est pas le cas.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) précise que la DG 119 porte sur l'identification du temps de transport : « afin de garantir aux responsables d'opération le temps scientifique consacré à son opération, le temps de transport sera clairement isolé au sein de chaque opération. Le budget

prévisionnel de l'opération sera construit en tenant compte de ce temps de transport. Ce dernier sera estimé à partir d'une moyenne nationale. Il constituera une enveloppe distincte, non fongible, avec celle se rapportant au temps scientifique consacré à l'opération. Cette identification aura par ailleurs un effet modérateur sur le déplacement et les temps passés en transport. Ce dispositif sera opérationnel à la mise en œuvre du système de gestion des activités ; Cette information sera alors accessible aux différents intervenants, à travers le système de gestion. »

Monsieur LEBEAUPIN insiste sur la lisibilité des temps, qui joue un rôle modérateur. De fait, les temps de transport sont intégrés dans le budget des opérations. Il manque les moyens de les distinguer précisément pour le moment.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) demande si, lorsque le PSI est rédigé, il est possible d'avoir connaissance de ce temps.

Monsieur LEBEAUPIN répond par la négative. C'est pourquoi une estimation moyenne est établie. Dans une conjoncture plus concurrentielle, cet aspect pèse davantage.

Madame NOURISSAT (SNAC-FSU) estime que, considérant les tarifs appliqués par la concurrence, le risque est de ne plus obtenir de fouilles.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) ajoute que l'objectif de passer par le SGA devait favoriser la mise en place d'un dispositif mécanique par le biais d'une mutualisation. L'outil informatique devait permettre à chaque responsable de savoir de quels moyens il dispose.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'outil Notilus devrait permettre de disposer des données susceptibles d'aider à résoudre le problème.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) ne perçoit pas une réelle volonté d'application du dispositif. En conséquence, il ne peut pas défendre l'iniquité de traitement entre les différentes opérations.

Selon Madame SERRE (SNAC FSU), l'enjeu porte sur le dispositif de compensation mis en place entre les opérations par l'INRAP.

Monsieur GARCIA assure qu'il existe une volonté manifeste de mesurer ces temps de manière claire, ce que doit permettre l'outil Notilus. Les données disponibles permettront ainsi de ne pas accentuer les déséquilibres entre les opérations.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souligne que, sur une opération, l'équipe loge à moins d'un quart d'heure du chantier, alors que sur une autre opération, l'équipe doit parcourir deux heures de transport par jour. Le RO note ces différences consciencieusement, en espérant une compensation *in fine*.

Monsieur GARCIA répond que cet écart pourrait justifier au final une rallonge budgétaire. Cela pourrait constituer un argument supplémentaire.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) suggère qu'une partie du fonds disponible serve à favoriser cette équité de traitement.

Monsieur GARCIA observe que cet état de fait pourrait aussi justifier la mobilité des agents, afin de pouvoir s'appuyer sur des spécialistes lorsque le besoin s'en fait jour. A ce stade, la subvention de service public joue uniquement un rôle de compensation.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) demande s'il sera possible d'en débattre à l'avenir.

Monsieur GARCIA répond que les responsables d'opération et les rédacteurs du texte étaient de bonne foi. Pour le moment, il est préférable d'attendre la mise en place de Notilus, programmée le 1^{er} janvier 2016.

Madame SERRE (SNAC FSU) est étonnée que cet outil soit prochainement mis en place.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) ajoute que les représentants du personnel restent un peu dubitatifs.

Monsieur LEBEAUPIN répond qu'il faut laisser le temps à la Direction d'exploiter les données extraites sur Notilus.

Monsieur OLIVEAU (CNT) rappelle que des engagements avaient été pris pour favoriser une plus grande mobilité entre les agents, notamment pour limiter les grands déplacements. En l'occurrence, les engagements pris à l'endroit des agents ne sont pas toujours tenus. Une note devait être diffusée à ce sujet, mais elle ne l'a toujours pas été.

Monsieur DUBREUIL répond que la Direction souhaitait évoquer la question du cadrage de la mobilité en grand déplacement. Toutefois, la discussion a été interrompue, parce que les représentants du personnel considéraient que le sujet ne devait pas être abordé sous cet angle.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que le sujet a été relégué au second rang des priorités.

Monsieur DUBREUIL rappelle qu'il était favorable à l'ouverture d'une discussion et à la révision du dispositif financier relatif à la mobilité. Il souhaite que cette discussion ait lieu et débouche sur une note de cadrage en interne. Le dispositif doit être incitatif et adapté à la situation actuelle. La discussion pourra reprendre dès que les représentants du personnel le souhaiteront.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) objecte que les élus n'ont pas choisi d'interrompre cette discussion. Des propositions ont été formulées, mais les réunions ont cessé.

Selon Monsieur DUBREUIL, ce n'est pas ainsi que les choses se sont passées. Ce sujet est essentiel et doit être abordé, pour mettre en place de nouvelles règles internes.

Madame SERRE (SNAC FSU) demande si les conditions proposées seront plus favorables ou si elles seront moins favorables qu'actuellement.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la négociation n'a pas encore eu lieu.

Monsieur DUBREUIL souligne que son objectif est d'adapter le dispositif du déplacement à l'évolution de l'activité, car cette dernière est disparate sur l'ensemble du territoire. De surcroît, il n'est pas prévu à ce jour de recruter d'agents au-delà des recrutements de l'Arep –plus de 200 - et le nombre de CDD va diminuer, alors que la Cour des Comptes va rappeler certaines obligations à l'institution. L'objectif de la Direction de l'INRAP est ainsi d'engager une discussion en intégrant

tous ces éléments pour déterminer comment organiser les déplacements dans des conditions optimales.

Pour l'Institut, il s'agit de favoriser la mobilité intrarégionale, voire entre les interrégions, et la fluidité des déplacements. Il faudra également aborder la question des conséquences de cette démarche, mais il convient d'y réfléchir ensemble.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) estime que la terminologie utilisée reste floue. Les représentants du personnel ont pour rôle de réfléchir aux conséquences de ces déplacements sur la vie personnelle des agents. Par ailleurs, ils s'efforcent de défendre la qualité du service public. Les agents de l'INRAP ne s'opposent pas à la réalisation de déplacements, mais dans une quantité raisonnable et dans des conditions acceptables. *In fine*, ce sujet reste sensible. Les déplacements ne doivent pas détruire les agents.

Monsieur DUBREUIL rejoint Monsieur BENOIT sur le caractère sensible et fondamental de ce sujet. Le déplacement ne doit pas être brandi comme une menace, mais être utilisé dans un outil dans lequel les agents se reconnaissent. Désormais, l'INRAP sollicite 95 % d'agents en CDI sous plafond d'emploi. Cette évolution est donc obligatoire, car la situation actuelle n'est pas adaptée.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) se dit favorable à l'ouverture de négociations et attend de la Direction la mise en place d'un calendrier, d'autant plus que le traitement de l'ensemble des problématiques (coût, cohérence scientifique, reconnaissance, hygiène, sécurité, risque routier, environnement...) prendra du temps.

Monsieur DUBREUIL confirme que cette discussion devra s'ouvrir dès le début de l'année 2016 et aboutir à une circulaire de cadrage, remise pour avis au Comité Technique.

- **Futur siège de la région Midi-Pyrénées**

Monsieur OLIVEAU (CNT) demande des informations sur le futur siège de la région Midi-Pyrénées Languedoc.

Monsieur DUBREUIL répond que le SRA se trouvera à Toulouse et la DRAC à Montpellier.

Monsieur GARCIA ajoute que l'INRAP procédera aux ajustements nécessaires une fois que l'Etat se sera positionné.

- **Mise en ligne des procès-verbaux**

Monsieur BENOIT (CGT Culture) énumère plusieurs points intégrés dans le suivi des points et demande que le dernier point cité soit ajouté dans le suivi des points.

Monsieur CHETTOUH propose d'ajouter la publication des procès-verbaux dans la liste du suivi des points.

- **Coût total de l'outil Notilus**

Monsieur BENOIT (CGT Culture) souligne que la Direction devait communiquer le coût total de l'outil Nautilus.

Monsieur GARCIA assure qu'aucun engagement n'avait été pris en ce sens, dans la mesure où le calcul de l'ensemble des coûts était une démarche relativement lourde.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) indique que cette information est utile aux yeux des représentants du personnel.

Monsieur CHETTOUH observe qu'il n'y a pas de réticence mais ce point n'a toutefois pas vocation à intégrer le tableau de suivi.

- **Interprétation de l'article 1.1.5 de la circulaire du 31 décembre 2012**

Monsieur LEBEAUPIN répond que l'INRAP est en relation avec le Ministère de la Culture. La réponse définitive sera prochainement finalisée et transmise aux représentants du personnel.

Monsieur GARCIA ajoute que la réponse sera peut-être connue dès la prochaine réunion du Comité technique.

XI. Bilan du plan de formation 2014 (pour avis)

Mélanie FOURNIER indique que le plan de formation 2014 constitue la première étape du plan triennal 2014/2016. Le tableau revient ainsi sur les sessions de formation réalisées en 2014 pour mettre en évidence ce qu'il reste à faire. Le niveau d'avancement s'élève ainsi à 27 %. 62 sessions non prévues ont été réalisées, ce qui représente 5 % de réalisation complémentaire.

Il en résulte plusieurs priorités à mettre en œuvre par domaine lors des prochains plans, notamment dans les domaines métiers archéologiques, culture générale, post-recrutement et droit/gestion. Les sessions reportées en 2014 deviendront prioritaires si le besoin s'avère toujours d'actualité.

Sur le plan réglementaire, le plan de formation s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle des agents de l'Etat. Il s'appuie également sur la circulaire du Ministère de la Culture relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées dans le cadre de la formation professionnelle des agents de l'Etat.

En 2013, plusieurs difficultés s'étaient accumulées dans la mise en œuvre du budget de formation, avec le report de formations représentant 30 % du budget du volet hygiène et sécurité et de formations SIG. L'année 2014 voit un retour à la normale sur ce plan. La baisse du nombre des formateurs s'explique par la part plus importante des formateurs de la catégorie 2 (gestionnaires de documentation), alors que la baisse du nombre des stagiaires s'explique par un nombre moins important de stagiaires formés dans le groupe des agents hors catégories hors filière. Le nombre de jours moyen de formation reste stable en 2014 (2,6 jours).

1 957 stagiaires ont été formés en 2014, pour 1 115 agents formés. Un agent peut ainsi réaliser plusieurs formations. La formation retrouve un bon niveau de mise en œuvre en 2014, en progression de 23 % par rapport à 2013. Les formations consacrées à l'archéologie représentent un tiers des formations et ont recouvert un niveau très satisfaisant. 70 % des stagiaires prévus ont été formés ou ont bénéficié de formations complémentaires. Le taux de participation est satisfaisant (91 %), alors que la part des formations support est passée de 78 % à 71 % entre 2013 et 2014, en

raison du report de formations sur Notilus. En outre, le nombre de stagiaires dans le domaine de la prévention des risques professionnels a progressé.

La part du nombre des agents de catégorie 2 formés a diminué entre 2013 et 2014. Elle reste toutefois supérieure à 50 %.

Le taux de réalisation du plan de formation 2014 atteint 86 % en budget et en nombre de stagiaires. Domaine par domaine, le taux de réalisation de la dépense est proche de 100 %. Le recours à des sessions individuelles ont eu pour conséquence un coût dépassant le prévisionnel pour les fonctions support. Par ailleurs, il faut noter le non-remplissage de certaines sessions collectives, qui ont induit des annulations. Le plan a permis de donner la priorité aux formations relatives au cœur de métier de l'INRAP, de poursuivre le développement en santé et sécurité au travail et le déploiement du SIG et de maintenir les efforts en matière d'hygiène et de sécurité.

Parmi les agents formés en 2014, 83 agents étaient en CDD (189 en 2013) et 1 032 en CDI (984 en 2013). En 2014, les volets métiers archéologiques ont représenté 40 % des jours stagiaires formés, contre 30 % en 2013. La part hygiène et sécurité s'est maintenue entre 2013 et 2014 (un tiers des stagiaires formés), alors que les formations à la bureautique ont représenté 10 % des stagiaires formés en 2014.

Enfin, 112 DIF ont été réalisés en 2014, contre 108 en 2013, 63 % des demandes portant sur le domaine de l'archéologie. 12 départs en CFP ont été recensés, ainsi que sept départs dans le cadre de formations longues diplômantes.

Madame SEHIER (CGT Culture) déplore qu'aucune réunion n'ait été organisée sur le plan de formation et que le plan de formation 2016 n'ait pas été évoqué. Elle s'interroge donc sur l'implication de l'administration en matière de formation et constate que le nombre de jours/homme nécessaire à la réalisation des sessions non prévues correspond au nombre de jours/homme de sessions prévues, mais annulées. Elle souhaite savoir si cela reflète une démarche volontaire de remplacement des sessions prévues.

Mélanie FOURNIER répond que ce n'est pas le cas. Les annulations s'expliquent par un nombre insuffisant de participants, alors que la mise en place d'un autre stage est liée à l'identification d'un besoin spécifique.

Monsieur GARCIA observe que les moyens initialement prévus pour une session qui a été annulée sont dès lors consacrés à un autre stage.

Madame SEHIER (CGT Culture) souhaite savoir pourquoi certaines sessions ont été reportées.

Mélanie FOURNIER répond que cela dépend des thématiques. A titre d'exemple, l'outil Notilus n'étant pas prêt, il a fallu reporter la formation afférente.

Nathalie MAUGER évoque les difficultés d'organisation d'une session de formation.

Monsieur GARCIA estime qu'il faudrait faire clairement apparaître ces difficultés.

Madame SEHIER (CGT Culture) souhaite savoir si des sessions post-recrutements seront organisées lors de l'année à venir.

Nathalie MAUGER répond qu'il faut organiser l'arrivée des agents dans leur service. Il en résulte la question de la diffusion de la formation.

Madame SEHIER (CGT Culture) observe que certains agents sont arrivés il y a deux ans.

Nathalie MAUGER s'interroge sur l'opportunité d'organiser une formation, alors que les situations actuelles sont susceptibles de ne pas se reproduire dans le temps.

Monsieur GARCIA confirme qu'il manque un parcours d'accueil, susceptible de compenser l'absence de formation. Par ailleurs, les formations post-recrutement seront regroupées et ne joueront plus le rôle d'accueil.

Madame SEHIER (CGT Culture) en conclut que ce poste de formation restera vide jusqu'au terme du plan triennal.

Selon Nathalie MAUGER, il convient d'organiser ce qui est prévu, mais il n'est pas évident de prévoir des formations post-recrutement dans le cadre d'un parcours d'accueil. Le recrutement évolue de surcroît d'un exercice à l'autre.

Madame SEHIER (CGT Culture) considère que prévoir un point annuel relatif à la formation dans le cadre d'un Comité Technique spécial permettrait de disposer de l'ensemble des remontées des agents et de mettre en place ces systèmes de formation.

Hormis la question du post-recrutement, Monsieur VALLIERES (CGT Culture) déplore l'absence de prise en compte des nouveaux agents par l'Institut depuis 2001.

Monsieur CHETTOUH répond qu'un travail est en cours pour mettre en place un dispositif permettant de favoriser les échanges entre les agents de terrain et ceux occupant une fonction administrative sur le principe de journées communes en DIR, centre et sur nos opérations. Une clé USB, un support, des documents formalisés pourraient en outre être remis aux nouveaux agents. Enfin, un dispositif de parrainage pourrait être institué dans le cadre de l'arrivée de ces nouveaux agents.

Monsieur DUBREUIL assure que l'Institut réfléchit à l'harmonisation du dispositif d'accueil. A titre d'exemple, le représentant hiérarchique ou le collègue doit ainsi être présent pour accueillir le nouvel agent.

Madame SEHIER (CGT Culture) affirme avoir été surprise de constater qu'aucun salarié en CDD n'avait bénéficié de la formation en pathologie mécanique.

Mélanie FOURNIER répond que le contenu du stage a été revu depuis la fin de l'année 2014. C'est pourquoi peu de sessions ont été organisées en 2014, afin de livrer un nouveau format de la formation.

Madame SEHIER (CGT Culture) en conclut que le nombre de sessions devrait fortement croître l'année prochaine.

Mélanie FOURNIER confirme que la formation devrait être démultipliée à partir de 2016. De nouveaux formateurs ont été recrutés dans cette optique.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) observe qu'une réflexion a été entreprise sur le contenu de la démarche de post-recrutement.

Nathalie MAUGER répond que la réflexion actuelle se focalise sur la mise en œuvre d'une formation ou d'une procédure d'accueil. Elle estime qu'il convient de privilégier une procédure d'accueil programmée à l'arrivée, individuellement ou collectivement.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) s'enquiert cependant de la pertinence de la mise en œuvre d'une formation courte dans le cadre de cette procédure d'accueil.

Nathalie MAUGER explique qu'une réflexion est en cours sur une formation spécifique à l'Institut. Une session de formation sur les EPA a été organisée en 2014. Seuls cinq agents s'y sont inscrits.

Selon Monsieur GARCIA, il existe d'autres priorités en matière de formation, notamment pour les nouveaux agents, par exemple dans le domaine du droit du patrimoine.

Monsieur OLIVEAU (CNT) suggère l'ajout d'un module de formation sur l'histoire sociale. Certains nouveaux agents n'ont pas connaissance de l'histoire et de la culture de l'INRAP.

Monsieur DUBREUIL répond que la connaissance du fonctionnement d'un établissement public de 2 200 agents et de ses règles de fonctionnement est prioritaire. Or certains agents ne connaissent pas certaines règles de fonctionnement élémentaires (ordre de mission, droit de réserve...).

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) rappelle que ces observations avaient été formulées lors de précédentes réunions du Comité Technique central.

Madame SEHIER (CGT Culture) demande s'il est prévu d'organiser des réunions sur la formation pour l'année 2016.

Monsieur CHETTOUH répond qu'une réunion sur la présentation du plan de formation sera intégrée à l'agenda social 2016.

Madame SERRE (SNAC FSU) regrette que les moyens dévolus à la formation restent inférieurs à l'enveloppe disponible en 2010 et que la remontée des besoins se fasse lors de l'entretien d'évaluation. Elle demande un bilan de la formation SGA depuis l'origine. Enfin, Madame SERRE (SNAC FSU) constate un problème d'absentéisme lors des formations administratives et l'absence d'un tableau de répartition par filières.

Monsieur DUBREUIL comprend la réflexion sur le SGA et propose d'en échanger lors du point dédié prévu pour le prochain CTC.

Mélanie FOURNIER indique que plusieurs sources de remontée des besoins existent. Outre les entretiens de formation, des entretiens ont lieu avec les DIRS du Siège et les DIRS interrégionales.

Monsieur CHETTOUH ajoute que les AST participent à la remontée des besoins individuels et collectifs en matière de formation s'appuyant pour certains sur des échanges en réunion de service, même si le dispositif global mériterait d'être harmonisé.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) revient sur le stage « grande période », qui souffrait d'un manque de relais entre les interrégions.

Monsieur DUBREUIL explique qu'il faut tenir compte des particularités régionales. Le dialogue entre les régions n'est pas toujours aisé, notamment en matière de pédagogie et d'animation.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) demande la mise en place d'un calendrier prévisionnel pour travailler l'articulation du plan de formation. Ce dernier pourrait être examiné lors de Comités Techniques spéciaux, avant de l'être en Comité Technique central. L'objectif est de pouvoir libérer la parole des différents acteurs sur cette problématique des besoins en matière de formation.

Monsieur LEBEAUPIN confirme que l'organisation du dialogue sur cette problématique spécifique doit être améliorée entre les directions régionales et les instances centrales.

Selon Monsieur BENOIT (CGT Culture), l'évaluation des besoins doit être examinée en local.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'offre de formation doit être équitable et éviter le phénomène de dispersion. Il faut cependant tenir compte des préoccupations régionales, dans le cadre d'un plan national.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) estime que le recensement des besoins n'est pas complet et tend à s'affranchir de l'avis des agents. Il dépend du bon vouloir des AST.

Mélanie FOURNIER observe que les AST ont peu de retours de la part des agents.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) déplore que le livret de formation ne soit transmis qu'à la fin du premier trimestre, ce qui est trop tardif. Elle préconise de réduire les délais.

Mélanie FOURNIER rappelle que l'objectif est aussi de faire en sorte que le livret soit complet. Dans ces conditions, il est difficile de tenir le délai.

Monsieur THIEROT (CGT Culture) souligne qu'il serait utile de mettre en place un entretien de formation pour faciliter le recensement des besoins.

Monsieur DUBREUIL confirme que l'évocation des besoins de formation est une démarche utile lors de l'entretien d'évaluation, puisqu'il fait naturellement suite aux aspects relatifs à la tenue du poste. En tout état de cause, un échange lui semble indispensable.

Madame SERRE (SNAC FSU) souhaite des précisions sur le bilan global SGA.

Monsieur DUBREUIL demande aux représentants du personnel de préciser leur question.

Madame SERRE (SNAC FSU) requiert des précisions sur les raisons expliquant les refus de formation.

Monsieur GARCIA observe que les refus sont rares.

Nathalie MAUGER souligne que lorsqu'un agent formule dix demandes, il doit déterminer des priorités, ce qui peut motiver des refus. Ces derniers peuvent aussi s'expliquer pour des raisons budgétaires. Enfin, cela peut dépendre des agents ciblés par la session de formation. Le choix des stagiaires peut être laissé au formateur le cas échéant.

Concernant le tableau de répartition par filières, Nathalie MAUGER demande des précisions sur la nature de la demande. Elle souhaite également que la question des élus relative à la typologie des jours DIF/colloques soit précisée. Elle rappelle que le DIF est un droit individuel exercé par l'agent.

Madame SEHIER (CGT Culture) observe qu'il est souvent conseillé à l'agent souhaitant se rendre à un colloque de privilégier le dispositif du DIF.

Monsieur GARCIA souligne que cette possibilité a été créée pour renforcer les chances des agents de participer à ces colloques.

Madame SERRE (SNAC FSU) concède que ce dispositif est le fruit d'une demande des représentants du personnel, mais il convient de ne pas en abuser. Il ne faut pas que les agents soient soumis à un traitement différent selon les régions, en fonction des orientations privilégiées par l'AST.

Monsieur LEBEAUPIN précise que les jours de DIF sont un dispositif de formation mis en place par la Direction générale, en accord avec la DST. Les jours colloques dépendent de la DST. L'ouverture du dispositif de jours de DIF n'a pas eu d'incidence sur le système des jours colloque dépendant de la DST. Ce dispositif dépend de la DST, seule capable de répondre à cette question.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) suggère que les directions interrégionales précisent aux agents qu'ils peuvent continuer à faire des demandes de colloque en utilisant le dispositif du DIF, lorsque les jours colloque sont épuisés. Les agents peuvent en effet participer aux colloques en qualité d'auditeur.

Madame SEHIER (CGT Culture) demande si le dispositif des DIF colloque est valable pour les colloques organisés à l'étranger.

Nathalie MAUGER répond que le dispositif du DIF colloque ne prévoit pas l'élargissement de cette possibilité pour les colloques organisés à l'étranger.

Monsieur GARCIA propose de passer au vote.

Les membres du CT Central se prononcent sur le bilan de formation 2014.

Vote :

7 abstentions (4 CGT, 2 SUD Cultures Solidaires, 1 CNT)
2 contre (2 SNAC FSU)

Avis défavorable à la majorité

XII. Bilan social 2014 (pour information)

Monsieur CHETTOUH souligne que plusieurs données ont été intégrées dans le bilan social 2014 suite à la parution de l'arrêté du ministère de la culture de décembre 2013 et sur les demandes de l'an passé (nouvelles pyramides des âges, éléments sur les congés maladie et sur la parité femmes/hommes). En matière d'effectifs, 1 978 agents permanents étaient recensés au 31 décembre 2014, contre 1 909 en 2013, soit une augmentation de 3,3 %. La direction Centre Ile-de-France, la plus importante numériquement, représente 19 % des effectifs, alors qu'à l'inverse la direction Grand Est Sud ne représente que 7 % des effectifs permanents. 44 % des effectifs permanents sont des femmes.

Parmi les 1 978 agents permanents, 1 634 agents appartiennent à la filière scientifique et technique, ce qui représente une augmentation de 4,2 %. Cette filière représente 82 % des effectifs totaux. La répartition entre les catégories n'évolue guère par rapport à l'année dernière : 17 % d'agents en catégorie 2, 42 % d'agents en catégorie 3, 28 % d'agents en catégorie 4 et 13 % d'agents en catégorie 5. La filière administrative représente 14,2 % de l'effectif permanent, pour arriver à 280 agents, dont 60 % en catégorie 3, 29 % en catégorie 4 et 10 % en catégorie 5. 64 agents se trouvent hors filière, dont 45 % de femmes.

La moyenne d'âge est passée de 44,8 ans à 45,2 ans entre 2013 et 2014. La moyenne d'âge des femmes est de 43,8 ans, contre 46,3 ans pour les hommes. Pour les effectifs non permanents, la moyenne d'âge s'établit à 34,3 ans. 109 entrées et 40 sorties ont été recensées en 2014. 29 mutations ont été réalisées en 2014 au sein de la filière scientifique et technique, majoritairement pour des raisons familiales. L'inter-région Centre Ile-de-France est la principale région de départ. A l'inverse, 19 mutations ont trouvé l'inter-région Méditerranée comme terre d'accueil.

504 des 1 978 agents permanents sont en temps partiel, ce qui reste une proportion importante des effectifs. 406 des 1 102 agents masculins de l'Institut sont en temps partiel, ce qui reflète une proportion conséquente.

En matière de rémunération, l'indice moyen par agent est passé de 557 à 561, soit 2 597 euros bruts par mois. Il n'existe pas de différences marquées entre les interrégions. En revanche, l'indice moyen au Siège s'établit à 710. L'indice moyen des agents non permanents est de 415 (1 923 euros bruts), contre 385 l'année dernière et 370 il y a deux ans. Les profils des agents non permanents recrutés ont donc évolué. 304 agents ont bénéficié de la prime pour charge administrative en 2014, contre 292 en 2013. 59 d'entre eux appartiennent à la filière scientifique et technique. 45 agents ont bénéficié de l'indemnité de sujétion, contre 47 en 2013, alors que 219 primes de suppléance ont été versées, pour 199 agents. La suppléance au titre de la responsabilité d'opération demeure largement majoritaire. 338 agents ont bénéficié de la prime IFRA, contre 378 en 2013, dont 42 % d'agents en CDD. Enfin, 50 agents se sont vu verser une prime d'indemnité de fonction, contre 54 en 2013.

Concernant les accidents de service, le nombre d'accidents déclarés est en hausse, de 450 à 545, avec toutefois un net recul des rejets de la Sécurité Sociale, de 328 à 196 entre 2013 et 2014. Il faut noter une forte progression des arrêts de travail liés à des accidents de trajet (438 contre 232).

En matière de relations sociales, neuf réunions de la Commission de Secours ont été organisées en 2014. 73 demandes ont été étudiées par la Commission, contre 52 en 2013. Le secours moyen octroyé en 2014 est de 1 091 euros. Quatre séances de la CCP scientifique et technique ont eu lieu en 2014, ainsi que quatre séances de la CCP administratives quatre CT centraux, cinq CHSCT centraux, 22 CT spéciaux et 28 CHSCT spéciaux. 24 réunions de concertation informelle ont en outre été organisées. Enfin, les ARE ont représenté 2 210 588 euros pour 436 bénéficiaires en 2014.

Quant aux travailleurs handicapés, 73 agents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2014, dont 37 % sont des femmes. Le montant de la contribution au fonds d'insertion en faveur du personnel handicapé s'élève à 232 000 euros, contre 280 000 euros en 2013, en raison de l'augmentation de la part des travailleurs handicapés dans les effectifs de 3,13 à 3,55 %.

Monsieur GARCIA constate qu'un effort est porté sur la situation des travailleurs handicapés.

Monsieur LEBEAUPIN répond que l'objectif est d'encourager les agents à se faire connaître lorsqu'ils souffrent d'un handicap. Dans le cadre du protocole de prévention de l'inaptitude, les

agents ont tout intérêt d'obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, afin notamment de bénéficier d'un aménagement leur de poste de travail.

Monsieur VALLIERES (CGT Culture) demande des précisions sur les conditions de recrutement et sur l'exercice du temps partiel. Les représentants du personnel souhaitent une analyse de ce point spécifique relatif au temps partiel.

Monsieur CHETTOUH précise n'avoir eu connaissance d'aucune situation de refus d'une demande de temps partiel. Toutefois, certaines situations ont pu être résolues sans formalisation d'une demande officielle.

Monsieur VALLIERES (CGT Culture) observe que le refus peut porter sur certaines modalités particulières.

Monsieur CHETTOUH confirme que les discussions peuvent porter sur le jour de temps partiel choisi dans la semaine.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) souligne que la proportion d'hommes dans les agents à temps partiel est cohérente avec le constat établi sur le terrain. Le temps partiel est choisi par ces agents pour épargner leur santé ou pour pouvoir mieux élever leurs enfants. Par ailleurs, il constate, dans certaines régions, que des pressions peuvent être exercées sur les agents pour les dissuader de postuler au temps partiel l'année d'après. De telles démarches sont regrettables sur le plan éthique.

Monsieur GARCIA affirme être sensible à ces propos. Toutefois, au sein de l'INRAP, le recours au temps partiel semble plus fréquent qu'ailleurs. Si ce dispositif tend à se développer au sein de l'Institut, cela semble signifier que ce dernier l'a rendu possible à un niveau remarquable.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) souligne que de nombreux agents ont choisi le temps partiel annualisé. Considérant l'activité de l'établissement en 2015, ce dispositif peut aussi arranger l'INRAP.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) estime qu'en volume, le recours au temps partiel n'est pas plus fréquent à l'INRAP qu'ailleurs, même s'il a augmenté. Auparavant, la politique de refus du temps partiel relevait quasiment du dogme. Cette situation a cependant évolué. Monsieur BENOIT (CGT Culture) ajoute que la forte proportion d'hommes ayant recours au temps partiel s'explique par la volonté des agents de se préserver. En définitive, cette situation est la conséquence des contraintes physiques et familiales. Le temps partiel est aussi un moyen d'atténuer la mobilité toxique qui est coutumière au sein de l'Institut. Il convient de trouver une solution permettant de travailler à temps plein, de sorte que le temps partiel soit réellement choisi par les agents.

Selon Monsieur GARCIA, il existe différentes typologies de temps partiel. En tout état de cause, l'objectif est d'éviter toute incidence du temps partiel sur les carrières des agents. Les agents à temps partiel doivent pouvoir bénéficier de promotions.

Monsieur OLIVEAU (CNT) considère que les agents de catégorie 2 ou 3 qui choisissent le temps partiel ont depuis longtemps abdiqué toute ambition scientifique.

Madame SERRE (SNAC FSU) confirme que la volonté de certains agents est effectivement de se préserver, car les déplacements répétés génèrent une fatigue conséquente. Considérant la

problématique des grands déplacements, certains directeurs interrégionaux ont tendance à refuser les temps partiels de droit le mercredi.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le temps partiel a forcément une incidence sur l'organisation du temps de travail.

Madame SERRE (SNAC FSU) observe que des pressions sont exercées pour éviter que le jour de temps partiel ne soit pas le mercredi.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) ajoute que des pressions peuvent être exercées pour changer de jour lorsque l'agent sort de sa période de temps partiel. Par ailleurs, lorsqu'ils sont à temps partiel, certains agents perdent des responsabilités, alors qu'ils sont susceptibles d'en prendre dans le cadre des opérations.

Madame NOURISSAT (SNAC-FSU) souligne la difficulté de demander aux agents à temps partiel de faire de grands déplacements. Les chantiers peuvent très bien être organisés en tenant compte de cette problématique du temps partiel.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que tous les agents ne peuvent pas travailler à temps partiel le mercredi. Certains agents utilisent les facilités liées au temps partiel annualisé pour reprendre des études ou réaliser de l'archéologie programmée. Enfin, la proportion de temps partiel au sein de la filière administrative est également élevée. Le temps partiel n'est pas réservé aux seuls agents opérationnels.

Madame SERRE (SNAC FSU) indique que le bilan 2014 sera l'occasion de rappeler que l'AREP va entrer en vigueur, mais sur le plan opérationnel, le nombre d'ETP n'est toujours pas revenu au niveau des années 2008/2009. En conséquence, en raison du manque d'agent de catégorie 2, il est fait appel à des agents de catégorie 3 et 4 pour accomplir des tâches de technicien sur certaines opérations. Il devient urgent de recruter des agents opérationnels. Madame SERRE (SNAC FSU) observe que le nombre d'ETP a reculé de 200 depuis 2009. Or il est indispensable de s'appuyer sur des agents sur le terrain, des techniciens et des responsables de secteur. Si le nombre d'opérationnels a augmenté de 54 en 2014, le rattrapage à réaliser reste encore conséquent.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) ajoute que les représentants du personnel ont dénoncé le recrutement prévu dans le cadre de l'AREP, jugé déséquilibré, en dépit d'un léger ajustement sur la fin. Il attend une analyse de la répartition catégorielle des besoins par l'INRAP et une motivation de l'actuelle pyramide catégorielle.

Monsieur GARCIA répond que de nombreux paramètres sont actuellement erronés, ce qui peut expliquer cette situation.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) déplore qu'aucune analyse n'ait été entreprise. Le déséquilibre risque de se creuser d'année en année.

Monsieur CHETTOUH rappelle que, suite aux AREP 1, 2 et 3, des travaux ont été entrepris sur l'analyse et la qualification des besoins par catégorie en direction interrégionale et au sein de la DRH. Il propose d'y revenir lors du point sur le recrutement. 80 % des recrutements opérés dans le cadre de l'AREP 1 concernent ainsi les catégories 2 et 3.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que le processus de repyramidage a permis la requalification de techniciens de catégorie 2 en techniciens de catégorie 3. 45% des techniciens émargent désormais

en catégorie 3. Par ailleurs, l'évolution des effectifs fonctionnels ne peut pas être linéaire depuis 2009, puisqu'une partie des « clandestins » comme certains les ont appelés de la filière scientifique et technique était intégrée dans les effectifs de la catégorie. Une remise en ordre a été opérée depuis.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) objecte que toutes les situations n'ont pas été rectifiées pour autant. Certains agents de catégorie 2 possèdent un diplôme niveau DEA et réalisent des opérations relevant de la catégorie 4. Ils encadrent parfois des agents des catégories 3 et 4. Pourtant, aucun poste n'a été ouvert à leur endroit.

Monsieur LEBEAUPIN observe que l'on ne peut se plaindre du nombre insuffisant d'agents de catégorie 2 et demander, dans le même temps, la requalification d'agents de cette même catégorie.

Madame SERRE (SNAC FSU) rappelle qu'auparavant, ce sont les CDD qui constituaient pour l'essentiel la catégorie 2. Les capacités opérationnelles demeurent insuffisantes, car il manque des techniciens. De surcroît, certains agents de catégorie 2 ne sont plus de véritables techniciens. Un développement normal des effectifs en fonction de l'activité aurait nécessité une augmentation des effectifs de la catégorie 2.

Selon Monsieur LEBEAUPIN, il n'y aurait pas eu d'AREP dans ces conditions. Par ailleurs, le modèle de l'Institut repose sur l'alternance de la responsabilité de l'opération. Pourtant, il manque des responsables d'opération dans les interrégions.

Selon Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires), cette situation est liée à des défauts de planification, puisque toutes les opérations sont planifiées dès le premier trimestre.

Monsieur LEBEAUPIN ne souscrit pas à cette analyse.

Monsieur HERARD (SUD Culture Solidaires) considère qu'il faut lisser l'activité sur l'ensemble de l'année, faute de quoi il ne sera pas possible de résoudre ce problème.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) ne nie pas les difficultés de gestion de l'INRAP, mais les représentants du personnel souhaitent une analyse claire de la situation actuelle, afin de savoir si la pyramide catégorielle de l'INRAP est équilibrée. L'objectif est de savoir si les effectifs de l'Institut correspondent aux besoins.

Monsieur CHETTOUH répond que des travaux sont en cours sur le référentiel « métiers », qui permettent de disposer de données sur les catégories. Des discussions ont en outre été entreprises sur les qualifications et sur le fléchage des postes. Sur 258 recrutements Arep, 75 % concernaient des catégories 2 et 3. 38 % des 258 agents appartenaient à la catégorie 2. Ces recrutements correspondaient donc à des besoins des directions interrégionales. Ces besoins ont été débattus avec la DST et avec la DRH.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) observe que le fait d'affecter des agents alternativement à un poste de technicien, à un poste de responsable d'opération et à un poste de responsable de secteur est contestable sur le plan managérial. Cela demeure un moyen de pression sur les agents.

Monsieur LEBEAUPIN objecte que selon certains représentants du personnel, c'est aussi un mode de fonctionnement satisfaisant pour les agents.

Madame SERRE (SNAC FSU) souligne que cela dépend du choix de l'agent.

Monsieur LEBEAUPIN répond que ces affectations ne peuvent pas uniquement dépendre du choix de l'agent.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) constate que l'indice moyen s'établit à 561, ce qui peut sembler relativement élevé par rapport à d'autres établissements publics. Toutefois, le sujet relatif à la qualification du personnel et au niveau de diplôme n'apparaît pas dans le bilan social, alors qu'il serait intéressant de le mettre en avant en le reliant à la rémunération moyenne. L'indice moyen pourrait alors sembler moins favorable par rapport au niveau de qualification moyen des agents, qui est élevé dans l'Institut.

Monsieur LEBEAUPIN confirme qu'une telle donnée ne pourrait qu'être utile à l'Institut. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de l'ouverture du portail RH à l'ensemble des agents, qui est de faciliter l'actualisation des données du SI RH.

Madame SERRE (SNAC FSU) souhaite intervenir sur le chapitre santé et sécurité. Les données présentées le 30 juin en CHSCT sur les aménagements de poste semblent avoir disparu.

Monsieur CHETTOUH répond que ces données n'ont pas été présentées en CHSCT, le déroulé de la séance ne l'ayant pas permis, le point a été reporté.

Madame SERRE (SNAC FSU) estime que les données fournies devraient inclure les aménagements de poste et les surveillances médicales.

Monsieur CHETTOUH confirme que ces données pourront être réintégrées à l'occasion du prochain bilan social.

Madame SERRE (SNAC FSU) souhaite revenir sur certains éléments relatifs à l'année 2014 lors de la prochaine réunion de CHSCT. Selon elle, l'analyse du bilan social doit se concrétiser par des actions en conséquence.

XIII. Bilan emploi 2014 (pour information)

Nathalie MAUGER propose d'examiner les effectifs permanents en janvier 2014 et d'analyser les entrées, sorties et mutations, pour arriver à la situation en décembre 2014, puis de traiter les effectifs non permanents. L'effectif permanent représente 1 728,19 ETPT, soit 24 % d'agents fonctionnels et 76 % d'agents opérationnels. 140,3 ETPT sont recensés au Siège. Hormis le Siège, dans les DIRS, les agents fonctionnels représentent 17 % des effectifs, et les agents opérationnels, 83 %.

La filière ST représente 1422.19 ETPT. Les filières administratives et hors catégories s'appuient sur 306 ETPT, dont 243,69 ETPT administratifs (dont 76 au Siège) et 62,3 ETPT hors-filière. 20 % des effectifs se trouvent en CIF, 14 % en GE et GSO, 11 % en MED, 9 % en GEN et NP, 8 % en Rhône-Alpes et 7 % en GES.

En 2014, 17 démissions ont été recensées (10 en DIR et 7 au Siège), dont 14 émanant d'agents fonctionnels et trois d'agents de la filière ST, ainsi que 9 départs à la retraite (sept en DIR et deux au Siège), 6 licenciements pour inaptitude totale et définitive à toutes fonctions prononcées par les comités médicaux (quatre en DIR et deux au Siège). Cinq des licenciements sont liés à une inaptitude, alors que le sixième s'explique par une insuffisance professionnelle. Deux fins de période d'essai ont été relevées pour des agents fonctionnels, ainsi que quatre radiations (trois agents fonctionnels et un agent opérationnel) et deux fins de détachement d'agents titulaires. Le

nombre de sorties définitives a donc augmenté entre 2013 et 2014 (40 en 2014 contre 33 en 2013). Nathalie MAUGER rappelle que toutes les sorties ne libèrent pas forcément un emploi.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) regrette que les données fournies dans le bilan soient accompagnées d'un commentaire et demande que soient précisés les ETP à zéro.

Nathalie MAUGER répond qu'on les trouve dans les licenciements pour inaptitude et dans les fins de contrat.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que certains agents ne demandent pas leur réintégration et peuvent être radiés car ils ne souhaitent tout simplement pas revenir vers l'Institut après un congé. Par ailleurs, sur les 40 sorties, environ 15 à 20 emplois ont été libérés en turn-over.

Nathalie MAUGER indique que 109 recrutements externes ont été réalisés, dont 83 dans la filière scientifique et technique, 16 dans la filière administrative et 10 hors-filière. La totalité des recrutements de la filière scientifique et technique est liée à l'AREP 1. Pour la filière administrative, Nathalie MAUGER constate les prémices des effets de l'harmonisation.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) remarque une légère disproportion des recrutements entre la filière scientifique et technique et la filière administrative et demande si des postes ont été créés.

Nathalie MAUGER répond qu'un ou deux postes ont été créés dans le cadre de l'AREP et de l'harmonisation.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir ce que signifie l'expression « nomination interne ».

Nathalie MAUGER répond que cet item porte sur les agents en CDI nommés dans une catégorie supérieure. 43 nominations internes ont été recensées en 2014, dont 38 dans la catégorie scientifique et technique (36 liées à l'AREP 1 et 2 AST), quatre en hors-filière et catégorie et une dans la filière administrative.

29 mutations ont été effectuées en 2014, dont trois pour rapprochement de conjoint, 13 pour raisons familiales, cinq pour raisons professionnelles, une pour raisons personnelles et sept mutations d'office suite à la fermeture du centre de recherches archéologiques de Valbonne.

Le solde entre entrées et sorties est positif pour Grand Ouest (20 agents), Nord-Picardie, Méditerranée, GEN (13 agents), Rhône-Alpes (7 agents) et GES (6 agents), alors qu'il est négatif au Siège et à CIF.

Les variations en matière d'ETPT sont aussi liées aux modifications de temps partiel, aux sorties provisoires des effectifs (congé parental, congé pour convenances personnelles, congé de longue maladie), aux entrées suite à ces congés et aux effets différés liés aux recrutements effectués l'année précédente. Il est donc difficile de réaliser l'exercice de l'évolution des effectifs en décembre 2014. L'effectif permanent s'établit à 1 790,63 ETPT en décembre 2014, ce qui reflète une progression importante. Il faut noter une augmentation, certes faible, de l'opérationnel, qui représente 77 % des effectifs à la fin de l'année. Au Siège, les effectifs fléchissent légèrement (139,62 ETPT), alors que la répartition indiquée en janvier entre les effectifs opérationnels et les effectifs fonctionnels se maintient en décembre dans les DIRS. En DIR, les effectifs fonctionnels passent de 167 à 171 ETPT entre janvier et décembre, alors qu'ils sont passés de 77 à 78 ETPT au Siège. Dans le cadre de l'AREP, l'encadrement a été renforcé, passant de 105,30 ETPT à 109,34 ETPT entre janvier et

décembre. Quant à la répartition des effectifs par DIF, la répartition reste inchangée, avec toutefois une légère baisse des effectifs en CIF et en GSO et une augmentation des effectifs en Grand-Ouest. Enfin, les effets de l'AREP 1 se font surtout sentir à partir de septembre 2014 pour les agents opérationnels. Ils seront surtout manifestes dans le bilan emploi de l'année 2015.

Pour les effectifs non-permanents, Nathalie MAUGER constate les effets de la politique AREP dès le mois d'août 2014, qui se traduit par une diminution de l'emploi non permanent. Les emplois non permanents représentaient 10,56 % des effectifs en janvier 2014, contre 7,71 % à fin décembre, pour une moyenne de 10,85 % sur l'année.

Le nombre de contrats non permanents a diminué de 42 % entre 2013 et 2014, soit 649 contrats en 2014. Le nombre de bénéficiaires est passé à 451 en 2014, soit une baisse de 36 %. Le nombre de contrat par agent s'établit ainsi à 1,44 (1,47 pour la filière ST). Il faut noter l'augmentation de la durée moyenne (4,78 mois contre 4,36 mois en 2013) et de la durée médiane des contrats (3,70 mois contre 3,15 mois en 2013) en 2014. La durée moyenne des contrats est également en progression pour la filière scientifique et technique, mais la durée moyenne par agent est en baisse (6,09 mois contre 6,79 mois en 2013).

Le nombre de contrats inférieurs à trente jours a diminué en valeur absolue en 2014 (52 contre 84 en 2013), mais a progressé en pourcentage. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un engagement inférieur à trente jours a diminué.

Le tableau suivant porte sur l'évolution du nombre d'agents par rapport au nombre de contrats dont ils ont bénéficié. En 2013, 405 agents ont bénéficié d'un contrat, pour 302 agents en 2014. 234 agents ont bénéficié de deux contrats en 2013, pour 107 agents dans le même cas en 2014. 48 agents ont bénéficié de trois contrats en 2013, pour 15 agents en 2014. Enfin, 5 agents ont bénéficié de plus de trois contrats en 2013, mais aucun en 2014.

Il convient de remarquer une évolution du nombre de CDD, puisque la part des recrutements en CDD en catégorie 2 est passée de 64,4 % à 44 % entre 2013 et 2014, alors qu'elle a progressé de 20 à 32 % en catégorie 3 et de 14,6 à 22,8 % en catégorie 4. Il faut noter une augmentation de la durée des contrats pour les catégories 2 (3,98 à 4 mois), 3 (4,41 à 4,7 mois) et 5 (5 à 6,5 mois), mais une diminution pour la catégorie 4 (4,13 à 4 mois).

Enfin, le tableau de synthèse présenté à la dernière page revient sur les éléments fournis précédemment.

Madame SERRE (SNAC FSU) souligne que les éléments fournis dans le bilan emploi mettent en exergue le début du rattrapage actuellement en cours. Elle note cependant une augmentation du nombre de licenciements pour inaptitude, ce qui est intolérable aux yeux des représentants du personnel.

Par ailleurs, le taux de travailleurs handicapés dans la filière administrative n'est pas plus élevé qu'au sein de la filière scientifique et technique, ce qui est curieux.

Madame SERRE (SNAC FSU) se félicite de la diminution de la part des agents hors-filière. Elle note cependant que seules trois mutations ont été réalisées dans le cadre d'un rapprochement de conjoints, ce qui peut susciter des questions.

Les prises de poste sont un peu tardives. Dans ces conditions, il est un peu regrettable d'organiser dès janvier prochain un premier tour de mutations. Il aurait été préférable de le repousser au mois d'avril.

Monsieur CHETTOUH rappelle qu'il est prévu d'organiser un premier tour au premier semestre, suivi d'un autre tour de mutations en fin d'année 2016.

Madame SERRE (SNAC FSU) souligne que les agents issus de l'AREP 3 n'arriveront qu'au terme de l'année. Elle ajoute que pour les effectifs non permanents, il semble toujours difficile de réduire la part des contrats inférieurs à 30 jours. Même si le contexte est difficile, le nombre de contrats de cette nature diminue peu, même si leur part est passée de 64 à 44 % pour les catégories 2. Dans certaines régions, il semble pourtant possible de privilégier des durées de contrat plus longues.

Monsieur LEBEAUPIN précise que cette évolution est aussi liée au coût du CDD, qui a progressé l'année dernière avec le recours à des profils plus spécialisés.

XIV. Point d'étape AREP (pour information)

Le point est reporté.

XV. Articulation des instances spéciales et centrales (pour information)

Monsieur CHETTOUH indique qu'une demande avait été formulée par les représentants du personnel pour fixer d'ores et déjà un programme de travail destiné à donner de la visibilité aux instances, et notamment aux comités techniques spéciaux. Les premières pistes de travail ont été communiquées, même si le point 3 n'est pas encore abouti.

Il semble adéquat d'étudier plusieurs thématiques en instance centrale et de les décliner en instance spéciale au cours de l'année, notamment le plan de formation et le bilan de formation, l'instruction sur les mutations, avec l'objectif de la retravailler en CCP et en CT, la généralisation de l'entretien professionnel (dont la périodicité pourrait être portée en trois ans). Les AST, leurs adjoints, les secrétaires généraux, les directeurs interrégionaux pourraient être présents lors des discussions sur ces thématiques, de sorte qu'elles puissent être déclinées en local. Pour le bilan sur l'AREP, plusieurs pistes ont été dessinées. Le bilan devra être décliné au niveau local. Pour l'harmonisation fonctionnelle, des bilans sur les recrutements, formations et accompagnements individuels et collectifs seront établis au sein de chaque interrégion. Il est également suggéré de décliner le bilan social et le bilan emploi dans les interrégions, afin de mieux aider les directions interrégionales dans le pilotage interrégionales.

Le point 2 a porté sur le CHSCT central et les CHSCT spéciaux, sur le programme de prévention, sur le volet hygiène et sécurité du plan de formation, sur la prévention des risques psychosociaux, sur le rapport de la médecine de prévention et sur le rapport des assistants de prévention.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) estime logique que les décisions soient prises au niveau national. Il en découle la déclinaison de ces sujets vers les instances locales. Pour autant, les besoins et les moyens ne peuvent être discutés qu'au niveau local. Il convient également de prévoir des sujets ascendants : la formation, par le biais d'un travail de collecte des besoins de formation dans le cadre des comités techniques spéciaux, et l'emploi, s'agissant de la définition des besoins en la matière en

comité technique spécial, en dehors de toute contingence budgétaire nationale. Cette discussion doit avoir lieu, car elle peut aider à opérer les arbitrages.

Monsieur OLIVEAU (CNT) souligne que cette discussion doit être réelle et ouverte.

Monsieur CHETTOUH estime que la proposition des représentants du personnel sur la formation lui semble pertinente. Il préconise de la travailler avec les secrétaires généraux. La construction du plan de formation en local favorisera la prise en compte de certaines problématiques nationales. Quant aux espaces de discussion sur l'emploi, l'AREP doit faciliter leur mise en place, même si ce n'est pas une porte ouverte à des recrutements massifs et nombreux.

Monsieur BENOIT (CGT Culture) remarque que ces discussions doivent surtout favoriser la prise en considération des besoins en matière d'emploi. Certains AST et DIRS font remonter ces besoins de formation, mais à l'heure actuelle, ces derniers restent filtrés.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) souligne que des initiatives peuvent être prises au niveau local. Des besoins spécifiques peuvent se faire jour dans une région. En conséquence, il regrette que ce point relatif à l'articulation des instances ne soit pas davantage défini, d'autant plus que seules trois instances de CT sont organisées chaque année. Cela peut avoir des conséquences sur la transmission des informations sur les besoins en matière de formation ou d'emploi. Post Arep, Monsieur JOSEPH (CGT Culture) espère que l'INRAP va entreprendre des recrutements réguliers. Les discussions au niveau local permettent aussi de définir comment répondre aux besoins en matière d'emploi, en l'absence de plan de recrutement, et de trouver des solutions. Monsieur JOSEPH (CGT Culture) attendait mieux que ce qui est proposé, dans la mesure où le dispositif ne prévoit pas de remontée du local vers le national, notamment pour les besoins de formation et pour l'emploi. Pourtant, cette demande a été formulée par les organisations syndicales à plusieurs reprises.

Monsieur CHETTOUH répond que c'est pourtant exactement ce qui est écrit dans le document.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que le plan de formation 2017 est en cours de préparation, mais il convient de se mobiliser avec les instances spéciales pour faire remonter des propositions qui seront examinées lors des réunions de préparation du plan de formation. L'objectif est d'entreprendre ces discussions lors des CT spéciaux du mois de juin.

Par ailleurs, la question du recrutement sera examinée dès cette année. Ce point a été évoqué la veille en comité de direction.

Monsieur GARCIA remercie les membres du Comité Technique et lève la séance.

XVI. Point d'étape Arep 3 (pour information)

XVII. Saisine(s) éventuelle(s) (pour information)

XVIII. Question(s) diverse(s) (pour information)

a. Gouvernance de l'institut

Monsieur DUBREUIL rappelle que le quorum n'ayant pas été atteint, une nouvelle réunion du Comité Technique avait été convoquée pour examiner le projet de décret d'évolution du décret statutaire. Des discussions ont eu lieu au cabinet et à la SDA. Il a été demandé de reporter la séance du Comité Technique au début du mois de janvier. Quant au texte, il sera transmis aussitôt que possible et soumis au Comité Technique.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) précise que le délai devrait plutôt être fixé à fin janvier.

La séance est levée à 19 heures 05.

Le président



Le secrétaire

Institut national de recherches
archéologiques préventives
Karim GUYOT
Directeur de l'Institut
Le Secrétaire Adjoint



Le Secrétaire Adjoint

Le secrétaire adjoint

E.S.

