

**Procès-verbal de la réunion extraordinaire commune du CT et du CHSCT  
INRAP Direction interrégionale Centre Ile-de-France  
5 novembre 2015**

**Lieu de la Réunion : Pantin**

**Représentants du personnel au sein du CHSCT :**

Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT), Titulaire	Présente
Michel BARLÉ (SGPA-CGT), Suppléant	Présent
Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU), Titulaire	Présent
François CAPRON (SNAC-FSU), Suppléant	Présente
Florence MILLE (SNAC-FSU), Suppléante	Présente
Fabrice MARTI (CNT), Titulaire	Présent

**Représentants du personnel au sein du CT :**

Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT), Titulaire	Présente
Pascal RAYMOND (CGT), Suppléant	Présent
Dorothée LUSSON (SNAC-FSU), Suppléante	Présente
Audrey BELLIDO (SNAC-FSU), Suppléante	Présente
Frédéric BLASER (CNT), Titulaire	Présent

**Représentant l'administration :**

Marie-Christiane CASALA	Présente
Benoît LEBEAUPIN	Présent
Pierre VALLAT	Présent
Nathalie MAUGER	Présente
Martine PETITJEAN	Présente

**Assistants de prévention :**

Luc Daguzon (La Courneuve/Pantin)	Absent
-----------------------------------	--------

Michaël FAY (Saint-Cyr-en-Val/Chartres/Bourges)	Absent
Catherine FRUGIER (Croissy Beaubourg)	Absente
Laurent LANG (Tours)	Absent

**Conseiller Sécurité Prévention :**

Ericka GÉRARD	Absente
---------------	---------

**Médecins de prévention :**

Docteur SBRIGLIO (AMI Paris)	Absente
Docteur BRIZARD (AIMT 37)	Absent
Docteur BARDOT (CIHL Loiret)	Absent

**Responsable des relations sociales :**

Emmanuelle SOGNOG	Absente
-------------------	---------

**Inspectrice santé et sécurité au travail :**

Laure VILLARROYA-GIRARD	Absente
-------------------------	---------

## **Ordre du jour**

I.	Mise en place de l'harmonisation fonctionnelle à la Direction interrégionale Centre/Ile-de-France .....	4
----	--	---

*La séance est déclarée ouverte à 9 heures 45, le CHSCT et le CT pouvant valablement délibérer.*

*Il est procédé à un tour de table afin que chacun se présente.*

**Benoît LEBEAUPIN** souligne que le CT et le CHSCT sont exceptionnellement réunis de manière conjointe, conformément aux vœux exprimés par les représentants du personnel et de la DIR. Pour autant, ce format de réunion a vocation ni à se généraliser ni à devenir la norme. En effet, le CT et le CHSCT disposent chacun de leurs propres compétences.

**Marie-Christiane CASALA** précise qu'elle a répondu favorablement à la demande formulée par les organisations syndicales d'organiser une réunion commune aux deux instances, car le sujet inscrit à l'ordre du jour est par définition circonscrit. Par ailleurs, **Marie-Christiane CASALA** précise que le Secrétaire permanent du CHSCT, en l'occurrence Jacques LEGRIEL, est bien présent en séance. Pour autant, il convient de désigner un Secrétaire du CT avant d'entrer dans le vif du sujet.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** se porte volontaire.

*Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT) est désignée Secrétaire du CT, tandis que Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU) assure la fonction de Secrétaire permanent du CHSCT.*

## **I. Mise en place de l'harmonisation fonctionnelle à la Direction interrégionale Centre/Ile-de-France**

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que le projet de mise en place de l'harmonisation fonctionnelle des Directions interrégionales a fait l'objet d'une décision du Conseil d'administration de l'Inrap le 31 mars 2015. Il est désormais appelé à se décliner dans chacune des DIR. Les principes généraux de l'harmonisation fonctionnelle sont l'organisation des DIR autour :

- de centres archéologiques placés sous la responsabilité d'un AST et de son adjoint ;
- le rattachement des fonctions supports auprès d'un Secrétaire général. Pour rappel, ces fonctions supports sont en charge des tâches administratives et juridiques. Elles assurent également le suivi financier, le suivi de gestion ainsi que la planification et la programmation des opérations des agents ;

Désormais, la DIR CIF doit s'efforcer de se rapprocher de ce schéma cible. À ce propos, **Marie-Christiane CASALA** indique que le positionnement des AAST, des GMC et des AT des centres archéologiques sont déjà conformes au cadre défini dans le projet d'harmonisation fonctionnelle. Par conséquent, les modifications induites par ce projet au sein de la DIR CIF concernent essentiellement les services de la DIR. Le projet soumis à l'avis des représentants du personnel s'inscrit très largement dans le cadre du schéma général d'harmonisation fonctionnelle, bien qu'il tienne compte des particularités propres à la DIR CIF (taille de la région, répartition des fonctions et des compétences). À ce propos, **Marie-Christiane CASALA** insiste sur le fait que la nouvelle organisation qui sera proposée au sein de la DIR CIF devra bien évidemment s'appuyer sur les compétences des personnes présentes.

Dans le détail, l'administrateur en charge du suivi de la programmation et des opérations sera dorénavant rattaché au Secrétaire général, tandis que l'administrateur en charge du suivi des réponses aux appels d'offres, des procédures relatives au système d'information (SGA) et du contrôle qualité sera directement rattaché à la Directrice interrégionale.

*Pascal RAYMOND (CGT) rejoint la séance à 10 heures.*

**Marie-Christiane CASALA** ajoute que les assistants opérationnels de planification continueront d'assurer l'ensemble des missions liées à la planification et à la gestion des relevés de temps et de frais, sous l'autorité du Secrétaire général. Par ailleurs, afin de se conformer au schéma national d'harmonisation fonctionnelle, la DIR CIF entend mettre en place un pôle financier et de contrôle de gestion, dont les fonctions étaient jusque là éclatées, sous la responsabilité de l'administratrice en charge du suivi de la programmation et des opérations. Les deux postes de gestionnaires RH demeureront rattachés au Secrétaire général, de même que les deux assistants techniques régionaux. Les titulaires de ces deux derniers postes ont vocation à animer le réseau des AT de la DIR CIF, en favorisant le partage de compétences. En outre, le nouvel organigramme de la DIR CIF propose de rattacher les gestionnaires de convention auprès de la Directrice interrégionale, comme c'est déjà le cas actuellement. Cette proposition est cohérente avec le fait que la Directrice assure la supervision des appels d'offres de la DIR, en lien avec les AST. **Marie-Christiane CASALA** tient à préciser que le Secrétaire général supervise fonctionnellement la gestion des conventions de diagnostic. Enfin, les assistantes de Direction, le CSP et les CDCC seront directement rattachés auprès de la Directrice, conformément au modèle d'organisation fonctionnelle défini à l'échelle nationale.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** souhaite savoir si l'avis demandé aux IRP porte sur l'ensemble du dossier documentaire transmis aux élus, ou uniquement sur une partie de ces documents.

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que les représentants du personnel sont censés émettre un avis sur le projet d'organisation fonctionnelle, et donc sur le futur organigramme de la DIR CIF qui leur a été remis. Les autres documents du dossier ont vocation à apporter un complément d'information permettant de comprendre le fonctionnement de cet organigramme.

**Benoît LEBEAUPIN** indique que les élus sont invités à exprimer leur avis sur l'organisation projetée de la DIR CIF, qui est décrite dans l'ensemble du dossier documentaire qui leur a été communiqué.

**Fabrice MARTI (CNT)** tient, quant à lui, à signaler que les quatre organisations syndicales représentées au sein des instances centrales de l'Inrap (CGT, Sud, FSU et CNT) ont voté contre le projet d'harmonisation fonctionnelle des DIR. De plus, **Fabrice MARTI (CNT)** estime que le projet d'harmonisation en question n'en est pas vraiment un, mais qu'il s'assimile davantage à un « chèque blanc » accordé à la DIR CIF afin de tenir compte de ses spécificités propres.

**Benoît LEBEAUPIN** souligne que la consultation généralisée organisée sur le projet d'harmonisation fonctionnelle a donné lieu à de nombreux débats et des échanges fournis auxquels les équipes de la DRH ont été associées. À ce propos, les représentants du personnel ont salué la qualité du dossier qui leur a été présenté, bien que des divergences de fond aient motivé leur avis défavorable à l'unanimité au niveau central. Par ailleurs, il est vrai que l'organisation fonctionnelle de la DIR CIF s'inscrit dans un contexte tout à fait particulier, comme l'a d'ailleurs rappelé le Directeur général de l'Institut au début du processus d'information et de consultation des IRP. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ce dernier a demandé à la Directrice interrégionale de la DIR CIF d'élaborer un organigramme se rapprochant le plus possible du modèle d'harmonisation fonctionnelle, tout en admettant que le processus d'harmonisation de la DIR CIF exigerait davantage de temps. Par conséquent, l'organisation projetée de la DIR CIF ne constitue qu'une étape en vue de se conformer au schéma d'harmonisation fonctionnelle des DIR de l'Inrap en tant que tel. Il s'agit toutefois d'une étape significative puisque le Délégué scientifique de la DIR CIF est appelé à cumuler sa fonction avec celle de Secrétaire général, moyennant une réorientation de son poste. En outre, le poste de Directrice administrative mis en place en 2009 n'a pas été reconduit. Enfin, l'organisation de l'équipe fonctionnelle et support de la DIR a fait l'objet de plusieurs aménagements, afin de s'inscrire dans le cadre du projet d'harmonisation fonctionnelle.

**Marie-Christiane CASALA** insiste sur le fait que les processus de changement organisationnel s'inscrivent dans le temps, il est donc nécessaire que la mise en place des différentes étapes soit progressive.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** a pris bonne note du fait que le schéma fonctionnel proposé par la Direction n'était pour le moment que transitoire. Elle se demande donc si les postes figurant dans l'organigramme de la DIR CIF constituent des postes définitifs. **Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** fait notamment référence au poste de Secrétaire général de la DIR CIF, dont le titulaire assumera également la fonction de Délégué scientifique. Ce ne sera pas le cas au sein des autres DIR. Dans ces conditions, il serait sans doute plus opportun de ne pas intituler ce poste « Secrétaire général » pour le moment.

**Marie-Christiane CASALA** considère qu'il est important d'employer la dénomination de « Secrétaire général ». Cette évolution symbolise justement le souhait de la DIR-CIF de se rapprocher le plus possible du schéma national d'harmonisation fonctionnelle des DIR de l'Institut.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** rétorque tout de même que le poste de Secrétaire général de la DIR CIF sera très différent de celui des Secrétaires généraux des autres DIR. Cette spécificité ne facilitera donc pas les mutations et les changements de titulaire du poste. Au contraire, elle constituera un obstacle.

**Marie-Christiane CASALA** répète que l'organisation projetée de la DIR CIF tient compte des compétences en présence. Or, les compétences et les organisations évoluent conjointement. Concrètement, lorsque les compétences de la DIR CIF seront amenées à changer, il conviendra alors de s'interroger sur l'organisation la plus pertinente à mettre en place.

**Fabrice MARTI (CNT)** déplore, pour sa part, que le futur organigramme de la DIR CIF ne mentionne plus la notion de « scientifique », qui était le propre du poste de Délégué scientifique. En effet, la fonction de Délégué scientifique est désormais confondue au sein du poste de Secrétaire général et Directeur adjoint. Cette évolution laisse craindre une dérive administrative de l'organisation fonctionnelle de la DIR CIF, qui ne tiendrait plus compte du cœur de métier des personnels de l'Inrap à savoir l'archéologie. Or, cette inclinaison pourrait se révéler préjudiciable à l'avenir, dès lors que les personnes actuellement en poste ne seront plus présentes. **Fabrice MARTI (CNT)** n'adhère donc pas à la nouvelle organisation fonctionnelle proposée par la Direction, d'autant que la CNT est absolument opposée à toutes formes d'organisations hiérarchiques construites « du haut vers le bas ».

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que l'essentiel des changements organisationnels porte sur les fonctions supports. C'est la raison pour laquelle elle ne s'est pas attardée sur l'organisation fonctionnelle des centres archéologiques, qui demeure inchangée. Conformément aux ambitions affichées dans le projet d'harmonisation fonctionnelle, le collectif de travail administratif de la DIR appuiera les opérations archéologiques, ainsi que les collectifs de travail des centres archéologiques placés sous la responsabilité des RST.

**Fabrice MARTI (CNT)** estime justement qu'il n'est pas normal de décider d'une réorganisation fonctionnelle « en partant du haut vers le bas ». Concrètement, la réorganisation des fonctions supports de la DIR CIF aurait dû s'accompagner d'une réorganisation des centres archéologiques. Déjà, par le passé, la CNT a reproché à la Direction de ne s'attacher qu'à la structure organisationnelle des fonctions supports de la DIR, sans réfléchir à une réorganisation des centres archéologiques.

**Benoît LEBEAUPIN** ne partage pas l'avis selon lequel les équipes administratives de la DIR CIF seraient hiérarchiquement supérieures aux équipes opérationnelles des centres archéologiques. Simplement, dans le dossier documentaire transmis aux élus, il a bien fallu décrire l'organisation des fonctions supports de la DIR, puis celle des centres dans deux organigrammes différents. Cependant, l'agencement aléatoire de ces organigrammes ne présage en rien des rapports hiérarchiques entre ces différents services.

**Fabrice MARTI (CNT)** objecte que les personnels opérationnels subissent quotidiennement les effets de la dernière réorganisation fonctionnelle de la DIR CIF décidée en 2009. Aujourd'hui, force est de constater que la Direction ne propose que quelques aménagements purement cosmétiques à l'organisation fonctionnelle de la DIR CIF, et ce sans avoir tiré les enseignements de la précédente organisation mise en place.

**Benoît LEBEAUPIN** réfute ce point, puisque l'organisation projetée de la DIR CIF diffère de la précédente organisation fonctionnelle. À travers le projet d'harmonisation fonctionnelle, la Direction s'est efforcée de fluidifier les fonctions supports de la DIR CIF, de manière à adapter leur action aux besoins des équipes opérationnelles. Dans le même temps, l'organisation des centres archéologiques a été confirmée et généralisée dans le cadre du projet national d'harmonisation fonctionnelle. Pour information, ce sont notamment les fonctions de GMC et d'assistant technique qui ont fait l'objet d'une généralisation au sein des différentes DIR.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** constate toutefois que les RST sont placés sous l'autorité du Secrétaire général dans l'organigramme présenté en séance. Il s'agit d'une particularité propre à la DIR CIF, puisque dans les autres DIR les RST et le Secrétaire général sont situés au même niveau hiérarchique.

**Marie-Christiane CASALA** tient à rappeler que les fonctions des RST s'exercent par délégation du Directeur adjoint au sein de la DIR CIF.

**Pascal RAYMOND (CGT)** considère que la nouvelle organisation fonctionnelle de la DIR CIF est porteuse de RPS pour le Délégué scientifique (qui occupe également les fonctions de Secrétaire général et de Directeur adjoint). Pour mémoire, ce dernier n'exerçait encore que des fonctions de RO au sein d'une autre DIR il y a six ans. Il est désormais prévu de lui confier des fonctions administratives et financières, sans pour autant lui proposer de formation particulière. Dans ces conditions, **Pascal RAYMOND (CGT)** craint que le poste de Secrétaire général ne dépasse les compétences de la personne censée l'occuper.

**Marie-Christiane CASALA** souligne que le Secrétaire général s'appuie sur les compétences des agents qui lui sont rattachés pour mener à bien sa mission. De plus, elle estime qu'il est tout à fait intéressant et pertinent de confier la supervision des fonctions supports à une personne connaissant l'archéologie, plutôt qu'à un profil purement administratif. Au passage, **Marie-Christiane CASALA** insiste sur le fait que les équipes administratives de la DIR ont vocation à appuyer les opérations archéologiques. C'est pourquoi elle a souhaité que le Secrétaire général titulaire dispose d'une connaissance approfondie du métier d'archéologue.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** entend ce point. Pour autant, elle craint que le poste de Secrétaire général ne redevienne un poste purement administratif, une fois que son actuel titulaire aura quitté ses fonctions.

**Fabrice MARTI (CNT)** ajoute qu'aucun élément concret de la fiche de poste de Secrétaire général ne mentionne la connaissance du monde archéologique. Par conséquent, il n'est absolument pas certain que le prochain Secrétaire général présentera, lui aussi, un profil d'archéologue. Encore une fois, le projet d'organisation fonctionnelle proposée par la Direction ne tient pas suffisamment compte du cœur de métier de l'Inrap. Il serait donc temps que l'administration s'adapte aux particularités de l'archéologie.

**Marie-Christiane CASALA** répond que la problématique soulevée ci-dessus n'est pas propre à l'Inrap, mais concerne l'ensemble des administrations ou des établissements publics. Concrètement, une administration seule ne peut prétendre à piloter les cœurs de métier relevant de son domaine de compétences. Dès lors, au sein de l'Inrap, il importe de mettre en place une organisation garantissant l'effectivité et l'efficacité des fonctions administratives, au service des opérations archéologiques et de la recherche. C'est la raison pour laquelle le schéma national d'harmonisation fonctionnelle établit une distinction entre un pôle administratif et différents pôles de recherche, qui se situent au même niveau hiérarchique. En ce qui concerne la DIR CIF, il se trouve que le Secrétaire général dispose de compétences particulières axées sur l'archéologie.

Par conséquent, il devra bénéficier du soutien accru d'une administratrice en charge du suivi de la programmation et des opérations pour mener à bien les missions administratives qui lui incombent. En outre, le Secrétaire général exercera sa mission de coordination scientifique, dont l'utilité a même déjà été parfois reconnue par les représentants du personnel.

**Pascal RAYMOND (CGT)** réfute ce dernier point.

**Marie-Christiane CASALA** poursuit son propos en déclarant que les compétences du titulaire actuel de la fonction de Secrétaire général et de Directeur adjoint font un Délégué scientifique crédible. À l'avenir, s'il s'avère que le futur titulaire du poste de Secrétaire général présente un profil très administratif, il n'aura alors sans doute pas vocation à exercer la fonction de Directeur adjoint. Enfin, **Marie-Christiane CASALA** rappelle que la complémentarité des compétences entre un Directeur interrégional et son Directeur adjoint constitue un élément essentiel dans la prise en compte des différents aspects des métiers de l'Institut.

**Pascal RAYMOND (CGT)** remarque tout de même que le titulaire de la fonction de Secrétaire général ne dispose pas des compétences requises dans la fiche de poste dédiée.

**Marie-Christiane CASALA** rétorque que les compétences s'acquièrent.

**Benoît LEBEAUPIN** ajoute que les représentants du personnel ne sont pas réunis pour juger des compétences des agents en séance.

**Pascal RAYMOND (CGT)** objecte que « tout le monde juge des compétences des agents de l'Inrap en permanence et souvent à tort ». Dans ces conditions, **Pascal RAYMOND (CGT)** estime qu'il est tout à fait légitime qu'il puisse juger des compétences des autres. Pour en revenir au sujet qui le préoccupe, **Pascal RAYMOND (CGT)** s'étonne du fait qu'un agent disposant d'une formation universitaire en archéologie occupe la fonction de Secrétaire général dont les attendus de la fiche de poste ne correspondent pas à sa formation initiale. Cette situation comporte évidemment un risque pour l'agent en question, qui ne disposera pas des formations nécessaires au bon exercice de sa fonction et qui devra cumuler cette nouvelle activité avec ses autres missions.

**Marie-Christiane CASALA** répond qu'une part importante de la population active exerce des fonctions complètement indépendantes de sa formation initiale.

**Frédéric BLASER (CNT)** tient à préciser que la fiche de poste de Secrétaire général est tout simplement trop conséquente. Une personne seule n'est raisonnablement pas en mesure d'accomplir l'ensemble des missions mentionnées sur cette fiche.

**Marie-Christiane CASALA** répète une nouvelle fois que la nouvelle organisation de la DIR CIF repose sur les compétences de ses agents. Le Secrétaire général s'appuiera davantage sur l'administratrice en charge du suivi de la programmation et des opérations, compte tenu de sa formation initiale. Il est vrai que cet aménagement constitue une spécificité propre à la DIR CIF. Pour autant, il permet de dégager davantage de temps pour que le Secrétaire général puisse également assumer ses fonctions de Directeur adjoint.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** ne peut s'empêcher de constater que près de la moitié des missions confiées au Secrétaire général dans le cadre du schéma national d'harmonisation fonctionnelle seront en réalité dévolues à une administratrice au sein de la DIR CIF. Dès lors, la dénomination de Secrétaire général ne semble pas convenir à la situation particulière de la DIR CIF, qui diffère largement de celle des autres DIR. Concrètement, le Secrétaire général de la DIR CIF n'exerce pas la même fonction que ses homologues sur le reste du territoire.

**Marie-Christiane CASALA** tempère cette approche puisque le Secrétaire général supervise directement l'action de l'administratrice en charge du suivi de la programmation et des opérations.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** objecte que, d'après les éléments du dossier documentaire, le Secrétaire général est totalement déchargé de la gestion des affaires financières et juridiques de la DIR.

**Marie-Christiane CASALA** ne partage absolument pas cette appréciation. La gestion des affaires financières et juridiques est confiée par délégation à l'administratrice en charge du suivi de la programmation et des opérations, sous l'autorité du Secrétaire général.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** demande si la Direction a d'ores et déjà planifié des sessions de formation en vue de faciliter la prise de poste du Secrétaire général.

**Marie-Christiane CASALA** répond que le sujet de la réunion ne porte pas sur les plans de formations individuels des agents de la DIR CIF.

**Fabrice MARTI (CNT)** fait tout de même remarquer que l'organisation fonctionnelle future de la DIR CIF est uniquement basée sur les compétences des agents en présence. Force est de constater que ce schéma organisationnel ne constitue en rien un organigramme stable et pérenne dans le temps. C'est la raison pour laquelle la CNT craint que l'organisation de la DIR CIF ne devienne de plus en plus administrative, dès lors que les personnes en poste auront quitté leurs fonctions. Pour résumer, **Fabrice MARTI (CNT)** considère que l'organisation fonctionnelle envisagée par la Direction est déjà malade.

**Marie-Christiane CASALA** reconnaît que les agents en présence participent à l'équilibre de la future organisation fonctionnelle de la DIR CIF. Pour autant, elle estime qu'en cas de renouvellement, un Secrétaire général qui présenterait un profil purement administratif n'aurait pas vocation à exercer la fonction de Directeur adjoint. Quoi qu'il en soit, il conviendra de débattre de ces différents points au moment où se posera la question du renouvellement des agents en poste. Ces discussions pourront éventuellement conduire à requalifier certains postes ou fonctions selon les compétences des personnels recrutés.

**Pascal RAYMOND (CGT)** en déduit que l'organisation fonctionnelle présentée en séance ne constitue en rien un schéma cible, mais seulement un schéma transitoire et modulable.

**Marie-Christiane CASALA** confirme ce point. La Direction souhaite, à terme, se conformer au schéma cible d'harmonisation fonctionnelle défini à l'échelle nationale. Toutefois, la mise en place immédiate de ce schéma aurait conduit la DIR CIF à se séparer de certaines compétences en présence. Un tel choix se serait révélé particulièrement peu judicieux. Par conséquent, **Marie-Christiane CASALA** a préféré privilégier la continuité et élaborer un schéma fonctionnel transitoire s'appuyant sur les forces des agents de la DIR CIF. Elle a également considéré qu'il était nécessaire de présenter cette étape à l'ensemble des agents de la DIR CIF en la couchant sur un organigramme.

**Fabrice MARTI (CNT)** indique qu'il est absolument nécessaire d'acter le fait que le titulaire du poste de Directeur adjoint doit présenter un profil scientifique, et ce afin d'éviter que certaines situations problématiques passées ne se reproduisent. Le profil scientifique du Directeur adjoint est également censé garantir une certaine forme d'équilibre au sein du binôme qu'il forme avec le Directeur interrégional. Il s'agit d'un impératif d'autant plus important que le *turnover* des titulaires du poste de Directeur interrégional de la DIR CIF est particulièrement élevé.

**Marie-Christiane CASALA** précise que les fiches de définition de poste ne présagent pas de la manière dont une personne est susceptible d'exercer une fonction.

À ce propos, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** signale que la définition organisationnelle et structurelle de la DIR CIF doit permettre d'encadrer et au final de limiter l'influence des personnalités des uns et des autres sur les postes qu'ils occupent et les missions qui leur incombent. Or, l'organisation fonctionnelle présentée en séance n'apporte pas suffisamment de garanties en ce sens. Concrètement, le poste de Secrétaire général pourrait être confié à un profil purement administratif, sans que les élus ne puissent trouver à y redire. Pourtant, la DIR CIF a besoin de personnels présentant des profils scientifiques pour son bon fonctionnement. **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** incite donc la Direction à apporter des certitudes aux membres du CT et du CHSCT sur ce point.

**Marie-Christiane CASALA** signale tout de même que les RST jouent un rôle central dans l'organisation fonctionnelle projetée de la DIR CIF.

**Frédéric BLASER (CNT)** rétorque que les RST ne sont pas évalués par leurs pairs au sein des instances scientifiques. En ce sens, ils ne constituent en réalité qu'un voile scientifique jeté sur l'organisation de la DIR CIF. Aujourd'hui comme demain, les seuls agents dont la fonction implique une réelle responsabilité scientifique sont les RO. Compte tenu de ces éléments, **Frédéric BLASER (CNT)** encourage la Direction à promouvoir les archéologues dans le schéma organisationnel de la DIR et ainsi à élaborer une organisation plus géodésique et pas seulement pyramidale. La présence d'un Délégué scientifique ne suffit pas à masquer l'incohérence de la fonction de RST, qui n'est pas soumise à une évaluation scientifique. Dans ces conditions, la CNT ne peut pas approuver le schéma d'organisation fonctionnelle actuel et futur de la DIR CIF.

**Marie-Christiane CASALA** admet qu'il convient de mieux définir le cadre de la responsabilité scientifique personnelle des RO et son articulation avec la responsabilité collective de l'organisation. Cependant, cette réflexion concerne l'ensemble de l'Institut et ne saurait se limiter à la DIR CIF. Pour l'instant, il est absolument indispensable que les responsables scientifiques soient archéologues, car ils sont en charge de la conduite des opérations engagées par l'Inrap et ils encadrent les RO. À ce titre, ils veillent à ce que les RO disposent des moyens pour mener à bien leurs missions, mais aussi pour garantir leur responsabilité personnelle et institutionnelle.

**Benoît LEBEAUPIN** rappelle que le sujet inscrit à l'ordre du jour porte sur la nouvelle organisation fonctionnelle de la DIR CIF, qui constitue un sujet bien distinct de celui de la responsabilité scientifique.

**Frédéric BLASER (CNT)** souligne tout de même que, dans le cadre de leur fonction, les RST sont amenés à évaluer des agents. Cependant, faute d'évaluation scientifique prégnante, ils ne disposent pas de la légitimité suffisante pour réaliser ces évaluations.

**Benoît LEBEAUPIN** précise que les RST n'évaluent pas la qualité scientifique des travaux des RO, mais bien « la manière de servir ». D'ailleurs, le Conseil scientifique valide l'intégralité de ce processus.

**Marie-Christiane CASALA** ne souhaite pas s'étendre davantage sur ce point, qui mérite d'être spécifiquement abordé à l'occasion d'un prochain CT. Quoiqu'il en soit, l'organisation fonctionnelle future de la DIR CIF prévoit que le Directeur adjoint exerce des fonctions scientifiques. En cas de remplacement de ce dernier, il conviendra d'étudier s'il convient ou non de dissocier la fonction de Directeur adjoint de celle de Secrétaire général, en fonction du profil de la recrue.

En pareil cas, **Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** demande si la position hiérarchique du Secrétaire général sera débattue.

**Marie-Christiane CASALA** répète qu'un Secrétaire général dont les compétences se limiteraient à celles de responsable du pôle administratif, sans fonction de coordination scientifique, n'a pas vocation à devenir Directeur adjoint. Si une telle situation se présente, le Secrétaire général de la DIR CIF occuperait un niveau hiérarchique équivalent à celui des RST dans l'organigramme, conformément au schéma national d'harmonisation fonctionnelle.

**Benoît LEBEAUPIN** tient à préciser que les discussions qui pourraient s'engager en pareilles circonstances seront circonscrites au cadre défini par le schéma national cible d'harmonisation fonctionnelle.

**Fabrice MARTI (CNT)** insiste, quant à lui, sur le fait que ce schéma national cible est imposé par la Direction de l'Institut et n'emporte pas l'adhésion des organisations syndicales. Par ailleurs, il demande aux représentants de la Direction générale de l'Institut d'apporter des garanties sérieuses quant au fait que le Directeur adjoint doit disposer de compétences scientifiques avérées. À ce propos, il conviendra de présenter les dispositions relatives au profil scientifique du Directeur adjoint de la DIR CIF devant les IRP centrales de l'Inrap.

**Benoît LEBEAUPIN** ne souhaite pas définir un nouveau standard suivant lequel le titulaire du poste de Directeur adjoint serait systématiquement un scientifique.

**Fabrice MARTI (CNT)** déclare que c'est justement ce refus de principe qui pose problème. Les représentants du personnel ne disposent d'aucune garantie concrète sur les compétences archéologiques attendues pour occuper le poste de Directeur adjoint.

**Benoît LEBEAUPIN** ne partage pas cet avis, puisque le cadre général et national du projet d'harmonisation fonctionnelle validée en CA apporte un certain nombre de garanties aux agents de l'Institut. En outre, le dossier documentaire remis aux élus décrit de manière exhaustive le contenu des postes issus de la réorganisation fonctionnelle. Encore une fois, **Benoît LEBEAUPIN** insiste sur le fait que le nouveau schéma fonctionnel de la DIR CIF n'est pas figé, tout comme le contenu des postes qu'il décrit. Il s'agit d'une étape transitoire, en vue de se conformer au cadre de l'harmonisation fonctionnelle souhaitée à l'échelle nationale.

**Fabrice MARTI (CNT)** entend ce point. Néanmoins, il maintient que les élus ne disposent d'aucune garantie sérieuse quant au fait que les particularismes de la DIR CIF, dont fait partie le profil scientifique du Directeur adjoint, seront maintenus dans le temps. En conséquence, **Fabrice MARTI (CNT)** souhaite que les IRP centrales de l'Institut soient consultées sur ce point, afin que la Direction générale s'engage fermement à maintenir les spécificités propres à la DIR CIF.

**Benoît LEBEAUPIN** répond que les instances nationales se sont déjà prononcées sur le schéma cible d'harmonisation fonctionnelle.

**Fabrice MARTI (CNT)** indique qu'une demande sera malgré tout portée par les représentants du personnel en ce sens.

**Benoît LEBEAUPIN** rappelle que l'objectif du projet d'harmonisation fonctionnelle est bien de faire converger l'ensemble des DIR vers un schéma cible, et non pas de mettre en place des modèles organisationnels alternatifs.

Compte tenu de l'ensemble des éléments échangés en séance, **Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** propose d'ajouter le titre de Délégué scientifique au poste de Secrétaire général et Directeur adjoint. De cette manière, la dimension scientifique du poste sera explicitement mentionnée.

**Marie-Christiane CASALA** se dit sensible à cet argument, et consent à faire apparaître à la fois le volet scientifique et administratif du poste.

**Fabrice MARTI (CNT)** demande, une nouvelle fois, que la Direction générale s'engage fermement à maintenir les spécificités propres à la DIR CIF devant les instances nationales.

**Benoît LEBEAUPIN** explique que les instances centrales débattent des dispositions générales et communes à l'ensemble de l'Institut. À l'inverse, les instances de la DIR CIF ne discutent que des enjeux qui concernent les agents relevant de leur périmètre de compétences.

Puisque le mouvement de rapprochement du schéma organisationnel de la DIR CIF vers le schéma d'harmonisation fonctionnelle n'a pas vocation à être généralisé à l'ensemble des DIR, il ne sera pas traité devant les instances centrales.

**Fabrice MARTI (CNT)** souhaiterait malgré tout que les instances centrales soient tenues informées des éléments qui viennent d'être évoqués en séance, et de leur application dans le temps.

Dans ce cas, **Benoît LEBEAUPIN** propose d'organiser un point d'information sur l'état d'avancement du déploiement du projet d'harmonisation fonctionnelle au sein de la DIR CIF lors d'une prochaine réunion des IRP nationales.

Pour en revenir à la situation particulière du poste de Secrétaire général et Directeur adjoint de la DIR CIF, **Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** souhaiterait que la Direction précise par écrit les modalités explicitées plus haut et qui s'appliqueraient en cas de remplacement de l'actuel titulaire du poste. Concrètement, il convient d'acter qu'une personne ne disposant pas de compétences scientifiques ne pourra pas occuper la fonction de Directeur adjoint. Le cas échéant, il conviendra d'entamer des discussions avec les partenaires sociaux en amont d'éventuelles ouvertures de postes, en vue d'adapter le schéma organisationnel de la DIR CIF au schéma d'harmonisation fonctionnelle, et ce en fonction des profils et des compétences en présence.

**Marie-Christiane CASALA** accepte d'indiquer ces éléments dans le document détaillant les différentes fonctions du Secrétaire général. Elle insiste sur le fait que le Secrétaire général actuel est appuyé par une administratrice et exerce en complément des fonctions de Délégué scientifique. Le cumul de ces fonctions justifie le fait qu'il soit Directeur adjoint. Dans le cadre du processus de rapprochement de l'organisation de la DIR CIF avec le schéma fonctionnel cible de l'Inrap, le poste de Secrétaire général aura vocation à se rapprocher de la fiche d'emploi telle que transmise aux élus. Dans ce cas, si le titulaire du poste de Secrétaire général ne dispose que de compétences administratives, il n'aura pas vocation à exercer la fonction de Directeur adjoint.

Par ailleurs, **Pascal RAYMOND (CGT)** constate que la dernière réorganisation fonctionnelle de la DIR CIF n'a pas permis de véritablement fluidifier les relations entre les AST, qui fonctionnaient même mieux avant l'instauration d'un Délégué scientifique. Concrètement, l'animation scientifique de la DIR CIF demeure très limitée, voire inexistante.

**Marie-Christiane CASALA** considère, pour sa part, que le Délégué scientifique et les AST travaillent de manière collégiale et échangent très régulièrement.

**Fabrice MARTI (CNT)** conteste formellement cet argument. Les postes d'AST n'ont certainement pas été créés dans un esprit de collégialité.

**Marie-Christiane CASALA** rétorque que « l'échelon de collégialité de la DIR est aussi un échelon de collégialité entre les AST ».

**Frédéric BLASER (CNT)** entend le point. Cependant, il est évident que cette volonté de développer la collégialité ne fonctionne pas toujours.

**Marie-Christiane CASALA** reconnaît qu'il n'est pas toujours évident d'échanger autant que nécessaire sur certains sujets, compte tenu des emplois du temps extrêmement chargés des agents.

Par conséquent, **Frédéric BLASER (CNT)** propose de délester quelque peu le « corps administratif » de ses tâches à caractère scientifique, en les confiant justement à des organisations plus collégiales. De cette manière, les RST et le Délégué scientifique seraient certainement moins mis à contribution.

**Marie-Christiane CASALA** indique que la Direction réfléchit actuellement aux moyens d'animer et de dynamiser les liens entre les collectifs de travail, susceptibles de fluidifier plus encore l'organisation fonctionnelle de la DIR. À titre d'exemple, l'animation scientifique entre les archéologues et les centres archéologiques constitue un sujet de réflexion en soi. Toutefois, il est encore trop tôt pour aborder ce point en séance.

**Pascal RAYMOND (CGT)** regrette vivement que la nouvelle organisation fonctionnelle et pyramidale proposée par la Direction ne favorise pas le fonctionnement collégial des centres archéologiques. Au contraire, ceux-ci continueront à fonctionner indépendamment les uns des autres. La Direction n'a pas fait l'effort d'obliger les centres à travailler et à fonctionner en réseau. En effet, la gouvernance comme la gestion financière des centres seront toujours segmentées. En conséquence, il est évident que la communication entre les centres ne sera pas renforcée. Encore une fois, aucune initiative concrète n'a été prise pour favoriser le fonctionnement des centres en réseau. Il s'agit pourtant d'une nécessité selon **Pascal RAYMOND (CGT)**.

**Marie-Christiane CASALA** partage entièrement cet avis. C'est la raison pour laquelle, dès son arrivée à la tête de la DIR CIF, elle a encouragé la création d'un réseau des ATR et des AT.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** déclare que cette décision n'a pas porté ses fruits, puisque le réseau des ATR et des AT ne fonctionne pas.

**Marie-Christiane CASALA** reconnaît que cette initiative ne fonctionne pas encore aussi bien qu'elle le souhaiterait mais il a été mis fin à la séparation stricte des fonctions AT/conception et ATP/mise en oeuvre. Toutefois, elle a bien conscience de l'importance de développer des réseaux au sein de la DIR CIF, que ce soit sur des sujets concernant les fonctions supports, les AP, les AT, les GMC ou bien encore sur des sujets scientifiques.

**Pascal RAYMOND (CGT)** insiste sur le fait que les démarches entreprises par la Direction (planification, moyens budgétaires, etc.) ont avant tout contribué à développer une logique concurrentielle entre les centres archéologiques, en totale contradiction avec la logique de coopération qu'il conviendrait de promouvoir.

**Marie-Christiane CASALA** rétorque que les responsables de centres ont aussi besoin de disposer d'une vision d'ensemble de leur périmètre. Toutefois, elle admet qu'il est absolument nécessaire de développer des réseaux de GMC, d'AT et autres entre les centres. Or, force est de reconnaître que des progrès doivent encore être accomplis au sein de la DIR CIF, ou tout du moins qu'ils manquent parfois de fluidité.

**Pascal RAYMOND (CGT)** déplore que le discours de la Direction s'appuie encore et toujours sur les expériences du passé. Quoi qu'il en soit, la future organisation fonctionnelle de la DIR CIF ne permettra pas de développer les relations entre les différents centres.

**Frédéric BLASER (CNT)** ajoute que l'ensemble des difficultés qui viennent d'être soulevées puise leurs origines dans les erreurs commises lors de la dernière réorganisation fonctionnelle. En effet, les territoires de compétences des centres définis en 2009 ne correspondent absolument pas à leurs territoires d'activité réels. Concrètement, les moyens des centres sont affectés sur des territoires à faible potentiel, ce qui renforce le cloisonnement des centres et des AST. **Frédéric BLASER (CNT)** signale au passage qu'au sein de cette organisation cloisonnée, les AST référents sont chargés d'évaluer des agents avec qui ils ne sont pas toujours en relation. Or, jusqu'en 2009, les agents avaient la possibilité de travailler avec différents AST en fonction des besoins des territoires et de l'activité. Ce mode de fonctionnement était beaucoup moins contraignant, mais pas nécessairement moins efficace.

**Marie-Christiane CASALA** répond que les AST référents ont l'occasion d'échanger avant d'évaluer les archéologues placés sous leur responsabilité. Plus généralement, les évaluations font toujours l'objet d'un débat collégial entre les AST et les représentants de la Direction, afin de s'assurer de la plus grande objectivité.

**Frédéric BLASER (CNT)** maintient que l'organisation fonctionnelle cloisonnée de la DIR CIF entretient une concurrence assez malsaine entre les centres archéologiques, qui se fait ressentir auprès des agents. Il s'agit d'un réel problème, qui doit être traité en profondeur.

Encore une fois, **Marie-Christiane CASALA** est bien consciente de la problématique du cloisonnement. Il convient de développer le fonctionnement en réseau des centres archéologiques. En ce sens, le Codir est un rendez-vous nécessaire, mais pas suffisant en lui-même.

*Pascal RAYMOND (CGT) quitte la séance à 11 heures 25.*

**Marie-Christiane CASALA** se dit prête à ajouter le développement du fonctionnement mutualisé des centres archéologiques à la liste des enjeux majeurs du projet de réorganisation fonctionnelle de la DIR CIF.

Sur un tout autre sujet, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** est surprise de constater que les assistantes de direction seront positionnées « en appui des missions de chacun ». Elle souhaite obtenir des précisions sur ce point, car elle craint qu'une telle disposition n'entraîne une dilution de la chaîne hiérarchique des assistantes et ne génère au final des RPS.

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que les assistantes sont toujours rattachées à la Directrice de la DIR CIF, mais qu'elles n'interviennent pas exclusivement en appui de la Directrice et du Directeur adjoint. En résumé, leur fonction ne se limite pas à une tâche de secrétariat de direction d'une seule et même personne.

Dans ce cas, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** souhaite détailler précisément la notion « d'appui en fonction des missions de chacun ».

Conformément aux souhaits exprimés par les agents concernés lors des réunions préparatoires, **Marie-Christiane CASALA** a accepté de transformer le lien fonctionnel entre les personnels et leurs encadrants en relation fonctionnelle. À ce titre, différentes commandes pourront être passées auprès des assistantes de direction, par un certain nombre d'agents de la DIR préalablement identifiés. En cas d'interférences ou de conflits entre les commandes, le supérieur hiérarchique sera appelé à arbitrer et à prioriser l'activité des assistantes. **Marie-Christiane CASALA** est tout à fait disposée à reformuler la notion « d'appui en fonction des missions de chacun », afin de clarifier la situation particulière des assistantes de Direction.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** suggère également de mentionner explicitement les relations existantes entre certaines fonctions de la DIR CIF décrites dans le dossier documentaire et le Siège de l'Inrap. Une telle précision permettrait de rassurer les agents concernés.

**Marie-Christiane CASALA** prend note de cette suggestion. Néanmoins, elle tient à rappeler que les agents non encadrants n'entretiennent qu'une relation purement fonctionnelle avec le Siège.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** en vient maintenant au cas particulier des assistants opérationnels, dont la charge de travail est particulièrement lourde. Elle demande à la Direction d'apporter des précisions sur ce point et sur la manière dont elle envisage désormais le poste d'assistant opérationnel.

**Marie-Christiane CASALA** souligne que les assistants opérationnels exercent déjà une double fonction (planification d'une part, ordres de missions relevé de temps et saisie des frais d'autre part) dans l'organisation fonctionnelle actuelle de la DIR CIF.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** estime malgré tout que les assistants opérationnels (AO) ne sont pas suffisamment nombreux au sein de la DIR.

**Marie-Christiane CASALA** précise que chaque centre archéologique dispose d'un assistant opérationnel référent. Toutefois, elle reconnaît que l'activité des assistants opérationnels s'est révélée particulièrement chargée et compliquée tout au long de l'année 2015 compte-tenu des absences.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** partage cette analyse. Elle ajoute que la charge de travail des assistants opérationnels a considérablement augmenté ces dernières années. Par conséquent, il serait sans doute opportun d'en augmenter le nombre.

Sur ce point, **Benoît LEBEAUPIN** indique qu'une demande de renfort de l'équipe des assistants opérationnels de la DIR CIF a d'ores et déjà été adressée à la DRH. Cette demande a d'ailleurs été appuyée par Marie-Christiane CASALA. Il est vrai que le ratio des effectifs gérés par les assistants opérationnels en Ile-de-France est particulièrement élevé, et justifie sans doute le renfort de cette équipe. Quoiqu'il en soit, les équipes de la DRH sont particulièrement attentives aux tensions qui pèsent sur l'activité des assistants opérationnels de la DIR CIF. C'est pourquoi elles donneront très prochainement suite à la demande relayée par sa Directrice.

Toujours en ce qui concerne les AO, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** souhaite obtenir des précisions sur la nature des formations qui leur seront proposées à l'aune du déploiement de Nautilus. En effet, les agents concernés manquent pour le moment d'informations sur ce point.

**Nathalie MAUGER** précise que ces formations se dérouleront suivant plusieurs modules, dont le premier sera consacré aux ordres de missions. Elle ajoute que l'ensemble des actions de formation planifiées sur le volet ordres de mission de Nautilus sont programmées dans le courant du mois de novembre 2015. **Nathalie MAUGER** rappelle au passage que les agents concernés par ces formations se sont d'ores et déjà vus dispenser une présentation générale de l'outil Nautilus à titre d'information. En outre, la constitution d'un groupe de travail a permis d'identifier les personnels qui seront amenés à utiliser cet outil (assistants opérationnels, assistantes de direction ou bien encore certains agents du Siège). Dans le détail, le module consacré aux ordres de mission dure une journée. Il sera ensuite suivi d'un module consacré aux relevés d'activité en 2016, puis d'un dernier module sur la saisie des frais. Au total, l'ensemble de cette action de formation s'étalera sur trois jours. En conclusion, les formations seront de préférence dispensées sur le site de travail des agents concernés et s'adresseront aux collectifs de travail.

*La séance est suspendue de 11 heures 45 à 13 heures 30.*

Pour en revenir aux clarifications demandées sur les missions des assistantes de direction, **Marie-Christiane CASALA** considère qu'il est préférable d'indiquer que leurs référents directs sont la Directrice de la DIR CIF, ainsi que le Secrétaire général.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** attire, quant à lui, plus généralement l'attention de la Direction sur les conséquences induites par la modification des liens hiérarchiques dans le cadre du projet de réorganisation fonctionnelle. Les représentants du personnel seront particulièrement vigilants sur ce point, afin qu'il n'y ait pas d'incidences en termes de souffrance au travail. Concrètement, le CHSCT n'hésitera pas à se saisir des éventuels problèmes qui pourraient survenir en la matière.

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que le rôle de la hiérarchie consiste avant tout à réguler et à guider l'activité des agents.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** souhaite revenir sur les postes de RST. En effet, elle désire connaître précisément la nature des liens hiérarchiques qui existeront entre les RST et leurs adjoints (RSTA).

**Benoît LEBEAUPIN** répond que les RSTA sont placés sous la responsabilité directe de leurs RST, et agissent par délégation des RST. Leur action est donc complémentaire de celle des RST, qu'ils peuvent également remplacer en cas de nécessité.

**Nathalie MAUGER** ajoute que les RSTA joueront un rôle RH au sens où ils accompagneront et encadreront les agents. Cependant, la mission de gestion des ressources humaines est toujours confiée au gestionnaire des RH de la DIR CIF, sous l'autorité du Secrétaire général et Directeur adjoint.

**Audrey BELLIDO (SNAC-FSU)** en déduit que les RSTA assumeront d'abord un rôle managérial, mais aussi des fonctions de gestion des ressources humaines. Pourtant, certains adjoints aux RST refusent toujours de s'investir dans leur mission RH, qui est pourtant clairement mentionnée sur leur fiche de poste.

**Benoît LEBEAUPIN** insiste sur le fait que le rôle managérial consiste avant tout à diriger un service, et ne saurait se confondre avec une fonction purement RH. Plus généralement, pour le bon fonctionnement de l'organisation de la DIR, il est essentiel que les RSTA ne se transforment pas en RST autonomes amenés à gérer leur dossier en fonction d'un territoire ou d'un type d'opération. La Direction souhaite au contraire favoriser un partage des dossiers, ainsi que la transversalité du poste de RSTA.

**Frédéric BLASER (CNT)** souhaite s'assurer que les RSTA ne seront pas un échelon hiérarchique supplémentaire au sein de la ligne managériale des agents.

**Benoît LEBEAUPIN** confirme ce point, puisque les RST ont vocation à demeurer les N+1 des agents. En revanche, les RSTA apporteront leurs concours aux RST en prenant en charge une partie des entretiens professionnels des agents, prévus tous les trois ans. A priori, les RSTA ne devraient toutefois pas assumer les entretiens professionnels des spécialistes de catégorie 5, afin de ne pas se retrouver en difficulté.

D'une manière générale, **Marie-Christiane CASALA** précise que l'Institut a engagé un travail de rationalisation de ses procédures de délégations et de signatures, afin de fluidifier et de garantir le bon fonctionnement de sa ligne hiérarchique. Il est essentiel de s'assurer que ces procédures sont cohérentes avec le schéma national d'harmonisation fonctionnelle. Cette réflexion porte notamment sur la signature des PV de démarrage de chantier, dont il s'agit de déterminer si elle incombe aux RST, ou bien aux RSTA par délégation. Quoi qu'il en soit, comme cela a déjà été dit, les RSTA ne constitueront pas un échelon hiérarchique supplémentaire pour les agents.

Par ailleurs, **Marie-Christiane CASALA** indique avoir apporté quelques compléments au schéma d'organisation et de réalisation d'un diagnostic et d'une fouille, qui ne couvre pas l'intégralité de l'activité. Ce schéma porte uniquement sur le circuit opérationnel de réalisation d'un diagnostic et d'une fouille. C'est la raison pour laquelle certains postes n'apparaissent pas dans ce document.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** constate malgré tout que les GMC n'ont toujours pas été intégrés dans ce schéma, alors qu'ils interviennent dans le circuit opérationnel auquel il vient d'être fait référence.

En tant que GMC, **Florence MILLE (SNAC-FSU)** tient à signaler qu'elle ne reçoit pas d'ordre de mission lui enjoignant de se rendre sur le terrain pour des opérations de renouvellement de matériel de fouilles ou de diagnostic. Pour le moment, les GMC ne sont pas tenus de réaliser ces tâches.

**Pierre VALLAT** répond que les évolutions auxquelles il vient d'être fait référence ont été évoquées en Codir, mais n'ont pas encore été mises en place.

Dans ce cas, **Florence MILLE (SNAC-FSU)** constate que les membres des différents Codirs n'ont pas relayé cette information auprès des agents concernés.

Plus généralement, **Audrey BELLIDO (SNAC-FSU)** ajoute que les réunions des Codirs sont très hermétiques et ne font l'objet d'aucun compte rendu.

**Pierre VALLAT** entend ce point.

Pour en revenir au positionnement des GMC dans le schéma d'organisation et de réalisation d'un diagnostic, **Martine PETITJEAN** propose de les faire apparaître à l'étape 15 du schéma, au moment où « l'ATP lance les DICT ». Elle précise que la fonction GMC devrait être incorporée à la colonne CSP, ATR, ATP dans le schéma d'organisation et de réalisation d'un diagnostic et d'une fouille.

**Marie-Christiane CASALA** souscrit entièrement à cette proposition.

Afin d'être tout à fait complète, **Martine PETITJEAN** suggère de faire apparaître les GMC à l'étape 10 du schéma d'organisation et de réalisation d'une fouille.

**Marie-Christiane CASALA** partage également cet avis.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** souhaite connaître les raisons pour lesquelles le Secrétaire général n'apparaît pas dans le schéma d'organisation et de réalisation d'un diagnostic et d'une fouille.

**Marie-Christiane CASALA** souligne que le Secrétaire général supervise l'ensemble de ce schéma.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** demande si le titulaire de la fonction de Délégué scientifique est lui aussi cantonné à un rôle de superviseur.

**Pierre VALLAT** rappelle que lors d'une opération, le RST est censé réaliser un bilan de terrain avec l'agent concerné. Le Délégué scientifique a, quant à lui, connaissance du passif des opérations réalisées et n'intervient qu'en cas de nécessité ou de difficultés particulières. À l'inverse, le Délégué scientifique n'a pas vocation à interférer systématiquement dans les relations fonctionnelles normales qui ont cours entre les RST et les agents.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** constate qu'un certain nombre de postes actuels ont vocation à devenir des postes d'assistants administratifs. Cependant, elle souhaite savoir si le contenu de ces postes sera amené à évoluer ou non. De plus, elle désire connaître la manière dont s'articuleront les postes de chargés d'accueil et de secrétariat et les postes d'AST. Enfin, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** s'interroge quant aux formations qui pourront être proposées aux agents dans le cadre de ces évolutions de postes.

**Marie-Christiane CASALA** indique que les assistantes de Direction sont aujourd'hui chargées d'accueil et de secrétariat. À l'avenir, elles continueront à exercer ces fonctions et assumeront quelques missions supplémentaires qu'il convient de répartir entre les agents concernés. Pour le moment, cette répartition n'a toujours pas pu être discutée, ni tranchée, en raison de l'absence d'un agent dans le cadre d'un arrêt maladie. Néanmoins, dès que la répartition des missions supplémentaires des assistantes de direction aura été décidée, des formations appropriées leur seront proposées.

**Nathalie MAUGER** précise simplement que les équipes de la DRH s'attachent actuellement à recenser les besoins en formation des agents, en vue d'élaborer le plan de formation de l'Institut pour 2016. À ce titre, un certain nombre de formations ont déjà été identifiées pour les assistantes de direction. Elles sont précisées dans le dossier documentaire qui a été transmis aux élus en amont de la séance.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** insiste sur le fait que certains agents sont parfois inquiets et incertains quant à leurs perspectives d'évolution professionnelle. La formation est pourtant un élément clef, susceptible de rassurer les personnes concernées. C'est la raison pour laquelle **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** insiste lourdement sur la nécessité de mettre en place des formations adaptées pour les agents impactés par la nouvelle organisation fonctionnelle de la DIR.

**Nathalie MAUGER** assure que les besoins en formation des assistantes de direction sont évalués de manière collégiale, en tenant compte des souhaits exprimés par chacun des agents en fonction de sa situation propre.

**Frédéric BLASER (CNT)** demande si les besoins en recrutement des centres archéologiques sont remontés par les RST auprès de la Direction interrégionale.

**Marie-Christiane CASALA** précise que les besoins en recrutement constituent des sujets de Codirs en tant que tels. Conformément à la logique de décloisonnement que souhaite promouvoir la Direction, il est important que les besoins en recrutement soient évoqués avec l'ensemble des AST de la DIR CIF.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** souhaite savoir si les agents de la DIR peuvent solliciter une action de formation lorsqu'ils en ressentent le besoin.

**Marie-Christiane CASALA** répond que les besoins en formation sont évoqués lors des entretiens d'évaluation des agents fonctionnels. La Direction est ensuite appelée à hiérarchiser les besoins exprimés. Par principe, **Marie-Christiane CASALA** affirme qu'elle refuse rarement des demandes de formation, sauf si celles-ci sont visiblement très éloignées de la fiche de poste et trop répétitives. Quoi qu'il en soit, lorsqu'une demande de formation est formulée, le responsable hiérarchique doit s'efforcer de motiver et d'expliquer sa décision en fonction des priorités qu'il a lui-même déterminées. Pour terminer, **Marie-Christiane CASALA** déclare que les agents sont tout à fait libres d'exprimer leurs besoins en formation lors de leurs entretiens d'évaluation, de même que leur désaccord éventuel avec les priorités déterminées par leur responsable hiérarchique.

Dans le cadre du projet d'harmonisation fonctionnelle, **Nathalie MAUGER** signale que la Direction entend privilégier une logique de dialogue. En ce sens, des actions de formation pourront être mises en œuvre avant la tenue de l'entretien annuel d'évaluation.

**Benoît LEBEAUPIN** ajoute que l'ensemble des demandes ne sont pas nécessairement retenues. En revanche, elles sont toutes notifiées. Suite au recueil des besoins en formation, les équipes de la DRH et de la Formation s'efforcent d'élaborer le plan prévisionnel de formation, en tenant compte des priorités arrêtées par l'Institut.

**Fabrice MARTI (CNT)** incite la Direction à sensibiliser de nouveau les agents de l'Institut aux différentes procédures qui s'offrent à eux pour exprimer leurs besoins en formation.

**Nathalie MAUGER** souligne que l'Institut souhaite renforcer sa communication au sujet des parcours professionnel ou professionnalisant. Le service Formation propose également une brochure recensant les volets de formations proposés aux agents dans l'Établissement. Désormais, ces mêmes équipes souhaitent décliner cette liste de formations en fonction des différents métiers de l'Inrap, et ce afin de mieux structurer leur offre.

**Fabrice MARTI (CNT)** insiste sur la nécessité de sensibiliser réellement les relais RH locaux à la politique de formation de l'Institut, en vue de faciliter la transmission des informations utiles auprès des agents.

**Nathalie MAUGER** rappelle que les missions de ressources humaines du Secrétaire général et du gestionnaire de ressources humaines (GRH) des DIR seront renforcées dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle. **Nathalie MAUGER** fait également remarquer que les DIR n'étaient jusque maintenant pas dotées de relais de formation. Ce ne sera désormais plus le cas. En effet, dès 2016, les GRH monteront en compétence sur le volet consacré à la formation.

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** souhaite savoir précisément à partir de quand la Direction envisage de sensibiliser les GRH aux enjeux et procédures relatifs à la politique de formation de l'Établissement.

**Nathalie MAUGER** répond que ce sujet a été évoqué lors de la dernière réunion de concertation des GRH. La Direction déploiera le dispositif d'accompagnement méthodologique destiné au GRH sur le volet formation, dès que les Secrétaires généraux des différentes DIR auront eux aussi été sensibilisés sur ce point.

**Marie-Christiane CASALA** détaille ensuite le contenu du dossier documentaire remis aux élus. Celui-ci contient les fiches emplois telles que définies à l'échelle nationale, dans le cadre du projet d'harmonisation fonctionnelle.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** constate que, dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle, le Secrétaire général contrôle et suit la gestion des arrêts de travail temporaires des personnels. Or, les GRH sont eux aussi destinés à endosser ce rôle d'après leur fiche de poste cible. **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** demande donc des précisions quant à l'articulation des compétences des GRH et du Secrétaire général.

**Marie-Christiane CASALA** précise que le Secrétaire général supervisera cette activité, déléguée aux GRH. Toutefois, afin d'éviter toutes confusions, **Marie-Christiane CASALA** propose d'indiquer dans la fiche de poste type du Secrétaire général que ce dernier supervise la gestion des arrêts de travail temporaires des agents de la DIR.

Par ailleurs, en tant que membre du CHSCT, **Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** souhaite savoir si processus de recrutement d'un nouveau CSP progresse.

**Marie-Christiane CASALA** confirme ce point. D'ailleurs, elle espère vivement pouvoir finaliser le recrutement du nouveau CSP de la DIR dès le mois de janvier 2016. L'actuel titulaire du poste de CSP restera dans l'Établissement à l'issue de son changement de poste. Cet élément devrait considérablement faciliter la prise de poste du futur CSP. De plus, **Marie-Christiane CASALA** ne signale aucune difficulté administrative dans le processus de recrutement d'un nouveau CSP.

**Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT)** demande également si la fonction de contrôleur de gestion au sein du pôle financier est d'ores et déjà occupée.

**Marie-Christiane CASALA** rappelle que la fonction de contrôleur budgétaire a été réintégrée depuis près d'un an au sein du service Achats, suite au départ de la titulaire du poste. Désormais, conformément au schéma national d'harmonisation fonctionnelle, le pôle financier regroupera l'ensemble des missions : Achats, Gestion financière, Contrôle budgétaire et Contrôle de gestion. Cependant, l'actuelle titulaire du poste de contrôleur de gestion n'a pas souhaité candidater à sa propre succession dans le cadre de la réorganisation fonctionnelle. La DIR CIF a donc recruté un nouveau contrôleur de gestion, qui a vocation à prendre la responsabilité de l'intégralité du pôle financier. Il sera assisté dans sa mission par des assistants de gestion, et la mission de facturation sera mutualisée entre différents agents.

En ce qui concerne la situation particulière des agents missionnés, **Marie-Christiane CASALA** indique avoir pris en compte les remarques formulées par les élus en groupe de travail. Par conséquent, certains postes ou missions non pérennes sont figurés par des hachures dans l'organigramme de la DIR CIF.

Ils visent à prendre en compte la situation particulière de certains agents, issue de raisons historiques ou médicales, qui sont en résidence administrative dans un centre archéologique sans toutefois occuper l'un des postes fonctionnels prévus dans le cadre organisationnel prévu le 31 mars. Les missions confiées à ces agents sont stables dans la durée et peuvent être exercées depuis leur résidence administrative actuelle.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** demande si les agents missionnés se voient adresser une lettre de mission annuelle.

**Nathalie MAUGER** répond que la lettre de mission de ces agents est renouvelée automatiquement chaque année.

**Fabrice MARTI (CNT)** s'étonne du fait que la Direction puisse déroger au cadre imposé par le schéma national d'harmonisation pour prendre en compte la situation particulière des agents missionnés, et non pour prendre en compte la diversité des formations et des parcours professionnels des archéologues de l'Inrap. Cet état de fait lui paraît quelque peu arbitraire.

**Marie-Christiane CASALA** répond que les aménagements consentis à l'égard des agents missionnés répondent à une demande expresse des organisations syndicales. Il est donc abusif d'évoquer une situation arbitraire. En outre, en dépit de la diversité de leurs formations et leurs parcours, les archéologues exercent tous une fonction bien définie au sein de l'Établissement. Il n'est donc pas envisagé de créer des régimes dérogatoires en fonction des spécificités de chacun. Une telle inclinaison irait à l'encontre du projet d'harmonisation fonctionnelle des DIR de l'Institut. Enfin, la DRH s'intéresse de près à la gestion des carrières et des parcours professionnels de l'ensemble des agents de l'Inrap au niveau national. Cette question n'est donc pas spécifique à la DIR CIF et concerne davantage les instances centrales de l'Établissement.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** demande une interruption de séance.

Avant l'interruption de séance, **Marie-Christiane CASALA** récapitule l'ensemble des compléments d'information apportés en séance :

- le poste de Secrétaire général et Directeur adjoint est renommé en Secrétaire général et Délégué scientifique ;
- le titulaire du poste de Directeur adjoint doit impérativement disposer de compétences scientifiques ;
- un Secrétaire général dont le profil serait uniquement administratif n'a pas vocation à exercer la fonction de Directeur adjoint ;
- le Secrétaire général supervise, mais ne réalise pas directement les activités mentionnées sur sa fiche emploi type ;
- les référents des assistantes de direction sont la Directrice interrégionale et le Secrétaire général ;
- les agents de la DIR non encadrants entretiennent une relation fonctionnelle avec les équipes du Siège, en fonction de leur domaine de compétences ;

- le fonctionnement des centres archéologiques de la DIR CIF en réseau (notamment en ce qui concerne les AT, les GMC et les personnels scientifiques) constitue désormais le cinquième enjeu de la note relative au projet d'harmonisation fonctionnelle ;
- les GMC sont intégrés dans le schéma d'organisation et de réalisation d'un diagnostic et d'une fouille.

*La séance est suspendue de 15 heures 10 à 15 heures 55.*

**Marie-Christiane CASALA** indique avoir apporté les compléments d'information énumérés ci-dessus aux différents documents examinés durant la séance.

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** demande à la Direction d'annexer les documents modifiés au procès-verbal de la séance. De cette manière, les membres du CT comme du CHSCT acteront les modifications apportées en séance lors de l'approbation dudit procès-verbal.

**Marie-Christiane CASALA** n'y voit pas d'inconvénient. Elle soumet ensuite le projet de mise en place de l'harmonisation fonctionnelle au sein de la DIR CIF au vote du CHSCT.

*Sophie TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT), Fabrice MARTI (CNT), François CAPRON (SNAC-FSU), Florence MILLE (SNAC-FSU) et Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU) participent au vote.*

*Le projet de mise en place de l'harmonisation fonctionnelle au sein de la DIR CIF recueille 5 votes défavorables (unanimité).*

**Jacques LEGRIEL (SNAC-FSU)** indique que les membres du CHSCT seront particulièrement attentifs aux conséquences du projet d'harmonisation fonctionnelle sur la nature des liens hiérarchiques entre les agents de la DIR CIF. Ils seront également très vigilants au risque de cloisonnement entre les centres archéologiques que comporte ce projet. En effet, le cloisonnement génère des tensions entre les collectifs de travail, elles-mêmes susceptibles d'engendrer de la souffrance au travail. Enfin, la nouvelle organisation fonctionnelle de la DIR CIF est susceptible d'augmenter considérablement la charge de travail de certains agents.

**Fabrice MARTI (CNT)** estime que le projet d'organisation fonctionnelle soumis à consultation sera source de souffrance au travail pour les agents de la DIR CIF. C'est la raison pour laquelle la CNT émet un vote défavorable.

**Marie-Christiane CASALA** soumet maintenant le projet de mise en place de l'harmonisation fonctionnelle au sein de la DIR CIF au vote du CT.

*Frédéric BLASER (CNT), Dorothee LUSSON (SNAC-FSU), Audrey BELLIDO (SNAC-FSU) et Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT) participent au vote.*

*Le projet de mise en place de l'harmonisation fonctionnelle au sein de la DIR CIF recueille 4 votes défavorables (unanimité).*

**Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** précise que, tout comme les membres du CHSCT local et des instances centrales, les membres du CT considèrent que l'organisation soumise à consultation est trop sectorisée et hiérarchisée. Elle tient tout de même à souligner les efforts consentis par la Direction lors de la présente réunion. Toutefois, les élus seront attentifs aux évolutions du poste de Secrétaire général, qui demeure encore « bancal » à leurs yeux. De la même manière, ils seront attentifs aux éventuelles conséquences de l'harmonisation fonctionnelle sur la charge de travail des agents. Enfin, **Gaëlle BRULEY-CHABOT (CGT)** espère que chaque agent disposera d'une connaissance complète de ses tâches au moment de la mise en place de la nouvelle organisation de la DIR CIF.

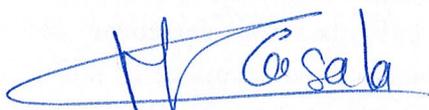
**Frédéric BLASER (CNT)** souligne que l'architecture générale de la nouvelle organisation de la DIR ne permet ni une fluidification des rapports hiérarchiques, ni un décloisonnement des centres archéologiques. Par conséquent, la CNT ne peut pas émettre un vote favorable sur ce projet.

**Marie-Christiane CASALA** prend acte de ces déclarations. Avant de lever la séance, elle indique qu'elle convoquera de nouveau le CT d'ici le 5 décembre 2015 sur le point inscrit à l'ordre du jour.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 10.*

**Présidente de séance**

**Secrétaire du CT**

Handwritten signature of Marie-Christiane Casala in blue ink.

**Secrétaire du CHSCT**

Handwritten signature of the CHSCT Secretary in blue ink.