

**Suite de la réunion au Cabinet du 31 octobre 2012 sur l'emploi des CDD
au sein de l'Institut national de recherches archéologiques préventives.**

La démarche proposée lors de la réunion du 31 octobre dernier est triple :

- elle vise à tenir compte de la situation économique générale et du contexte budgétaire et financier particulier de l'établissement ;
- elle a pour objectif de régler les situations d'emploi « contestables », comme la Ministre s'y était engagée lors de son discours de St Rémy de Provence le 22 juin dernier ;
- elle a vocation enfin à définir des règles pour l'avenir afin que le recours au CDD soit mieux délimité.

La démarche et les engagements feront l'objet d'un accord collectif.

Proposition 1 : Un plan de recrutement triennal ciblé sur le vivier actuel de personnels recrutés en CDD par l'Institut

L'établissement s'engage à ouvrir un plan de recrutement triennal 2013-2015 permettant l'accueil de 120 à 130 agents CDD parmi un vivier comprenant tant agents opérationnels que fonctionnels, et dont les critères restent à définir.

1- Dispositif d'élaboration des plans de recrutement

Pour les agents fonctionnels, qui sont aujourd'hui recrutés au cas par cas et non dans le cadre de « plans de recrutement », les commissions de recrutement seront informées, dès définition du vivier, des critères retenus au-delà des compétences professionnelles, afin de prioriser le recrutement de personnels sous CDD. A cet égard, dès début 2013, des recrutements sont envisageables et pourront être comptabilisés au titre de ce dispositif.

Les plans de recrutement seront définis en fonction des besoins de l'Institut en termes de qualification, spécialité et localisation des postes et pourront ainsi répondre aux besoins liés aux départs à la retraite à venir, ainsi qu'aux besoins structurels de certaines interrégions qualitatifs et quantitatifs.

Ils répondront en tout point aux exigences réglementaires du décret n°2002-450 du 2 avril 2002 qui sont de deux natures :

- répartition des recrutements externes/internes par catégorie. Les postes seront ouverts à la fois en externe et en interne, étant rappelé que les agents CDD ayant 3 ans d'ancienneté pour un poste de catégorie 2 et 5 ans pour un poste de catégorie 3,4 ou 5 pourront être considérés comme candidats internes ;
- les diplômes et/ou expériences professionnelles exigibles pour être candidat tels que listés à l'article 7 du décret.

S'agissant spécifiquement du recrutement des agents opérationnels, les commissions de recrutement et le conseil scientifique seront informés des critères à retenir au-delà des compétences scientifiques et techniques et de la part des recrutements sur vivier indispensable.

Au-delà des possibilités nouvelles de recrutement, aujourd'hui bloquées du fait de la saturation du plafond des emplois CDI de l'Institut, ces plans de recrutement permettront également de faire évoluer les agents CDI par le recrutement interne et la nomination au choix. Ils ne font pas obstacle aux mutations qui demeurent prioritaires.

En tant que de besoin, seront mis en œuvre :

- l'application différenciée par catégorie de la part des différents types de recrutement sur la base de l'étude des profils des agents CDD constituant le vivier, afin de répondre aux objectifs de recrutement des agents CDD. Ainsi, la part des recrutements externes pourra varier entre 50 et 70% par catégorie.
- l'article 9 du décret en cours de recrutement : « *La commission de recrutement prévue à l'article 10 du présent décret peut proposer au directeur général de reporter les emplois à pourvoir ouverts au titre des articles 7 – recrutement externe – et 8 – recrutement interne – ci-dessus sur l'un ou l'autre des modes de recrutement prévus respectivement à ces articles, sans que la proportion des emplois à pourvoir au titre de l'un des modes de recrutement puisse être supérieure à 70 % du nombre total des emplois à pourvoir* ».

2- Constitution du vivier

La définition du vivier fera l'objet d'une concertation entre l'institut et les organisations syndicales avant d'être intégrée à l'accord collectif proposé.

Les critères envisageables pour la définition de celui-ci peuvent être des critères d'ancienneté et/ou la date du premier contrat. A tout le moins, une ancienneté minimum en 2012 sera définie.

Au terme de la définition du vivier, le nombre de candidats prioritaires, au regard du nombre de postes ouverts, doit à la fois être suffisant pour que les commissions de recrutement puissent jouer pleinement leur rôle et apprécier des qualités du candidat au regard du poste envisagé, et limité pour optimiser les possibilités de recrutement des personnels sous CDD les plus anciens.

Les agents seront informés du fait que leurs éventuelles candidatures seront prioritaires.

3- Modalités de suivi de l'accord

Les organisations syndicales seront informées :

- préalablement à l'ouverture des plans de recrutement des postes ouverts susceptibles d'être pourvus par des agents issus du vivier ;
- du bilan du plan annuel de recrutement et des éventuelles mesures correctives envisagées pour le plan de recrutement de l'année suivante.

Proposition 2 : Mesures visant à mieux encadrer le recours au CDD

Les recrutements prévus sur 2013-2015 seront rendus possibles, à plafond d'emplois constant, par un rééquilibrage entre les deux sous-plafonds CDI et CDD. Dès lors, les possibilités de recrutement par CDD pour l'établissement connaîtront une diminution à due proportion.

Au-delà :

- une concertation sera engagée sur l'article 30 du décret n°2002-450, tenant compte notamment des évolutions mises en œuvre, mais non applicables à l'Inrap, dans le cadre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- l'instruction DG-138-2012 du 31 août 2012 fera l'objet d'un bilan annuel d'application présenté en CT, le CT pouvant être amené à faire des propositions d'amendement à cette instruction.

Calendrier envisagé

- cadrage général de l'accord collectif avant fin janvier 2013 (items et volume des emplois) ;
- conclusion des échanges entre l'institut et les organisations syndicales sur la définition du vivier avant fin février 2013 ;
- accord collectif signé avant fin avril 2013 ;
- lancement du 1^{er} plan de recrutement en mai-juin 2013.