

Procès-verbal du CHSCT

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence BL//KC/ESB/
Date
Destinataires Membres du comité
Copie
Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central
extraordinaire du 20 octobre 2016**

Présents

Représentants du personnel

Titulaires

Pierre POUÉNAT, CGT Culture, Secrétaire
Frédéric JOSEPH, CGT Culture
Annie LABEAUNE, CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires, Secrétaire adjointe
Fabrice MARTI, CNT
Marion LECAT, SNAC-FSU

Suppléants

Géraldine FAUPIN, CGT Culture
Céline VALETTE, CGT Culture
Sophie TALIN d'EYZAC, CGT Culture
Nathalie MORON, SUD Culture Solidaires
Guillaume MARTIN, CNT

Représentants de l'administration

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

Membres de droit

Ingénieur de sécurité prévention
Virginie ROCHER

Médecin coordinateur
Benoît DORÉMUS

Experts pour l'administration

Romain PERRIN, Référent risques psychosociaux

Patrick PION, Directeur scientifique et technique

François SOUQ, Chargé de mission pour la réalisation des travaux de préfiguration
de la direction des affaires internationales

Experts pour les représentants du personnel

Sylvie SERRE, SNAC-FSU

Ordre du jour

- I. *Réorganisation de la DST et création de la DAI (pour avis) 4*

La séance est ouverte à 14 heures 10 sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur GARCIA salue les membres présents.

L'appel est effectué par Monsieur LEBEAUPIN qui constate que le quorum est atteint.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souligne que l'ordre du jour compte un point composé de deux parties. Il souhaite que le CHSCT puisse rendre un avis au sujet de la réorganisation de la DST d'une part et d'autre part concernant la création de la DAI.

Monsieur GARCIA voit dans cette intervention une remarque de bon sens.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) observe que la réorganisation de la DST entraîne la création d'une nouvelle direction.

Monsieur GARCIA comprend ce point de vue et confirme qu'il accepte que les membres du CHSCT rendent deux avis distincts.

Avant de passer à l'instruction de l'ordre du jour, Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaiterait qu'un point soit effectué au sujet des enquêtes devant être conduites à la suite des suicides survenus au sein de l'Établissement.

Monsieur CHETTOUH indique que 3 sessions de formation à l'attention des membres des délégations paritaires d'enquête ont été organisées. Ces formations comprenaient des aspects méthodologiques et déontologiques. Plusieurs délégations avaient été constituées au préalable. Or les échanges ayant eu lieu lors des sessions de formation conduisent à une réflexion devant aboutir à la reconstitution de plusieurs des délégations paritaires d'enquête, du fait notamment du manque de disponibilité de certains de leurs membres. En outre, les personnes n'ayant pas pris part à la formation n'ont pas vocation à faire partie d'une délégation paritaire d'enquête. Monsieur CHETTOUH ajoute qu'une 4^e session de formation se tiendra prochainement.

I. Réorganisation de la DST et création de la DAI (pour avis)

Réorganisation de la DST

Monsieur PION note en préambule que le schéma cible présenté laissera de côté le service d'activités internationales (devenant appelé à devenir une direction) et le service d'activités subaquatiques (lequel pourrait, en fonction des orientations de la loi patrimoine, sortir de la DST). À l'heure actuelle, la DST compte une organisation en réseaux ou plutôt en silos. Au fur et à mesure du temps, des missions ont été attribuées à la DST. Au final, l'organisation existante ne facilite pas la transversalité. La réorganisation projetée vise à mettre en œuvre les orientations et axes stratégiques du projet d'établissement et du contrat d'objectifs

et de performance. L'orientation stratégique prioritaire du projet d'établissement renvoie à la recherche. Il apparaît également fondamental de répondre aux attentes des Directions interrégionales concernant les aspects scientifiques de l'activité opérationnelle.

Monsieur PION passe rapidement sur la liste des objectifs du projet d'établissement et du contrat d'objectifs et de performance, mais souligne qu'il est important de donner à la recherche une dimension plus collective et plus disciplinaire, de renouveler les sujets scientifiques en lien avec d'autres acteurs de la recherche ou encore de renforcer les partenariats et les alliances avec les acteurs externes. La réorganisation présentée prend en compte un certain nombre d'objectifs du projet d'établissement et du contrat d'objectifs et de performance. Les compétences de la DST sont ainsi réparties au sein de 2 plateaux. Les services seront remplacés par 5 pôles. Les pôles projets de recherche et archives sont renforcés. Le partage des tâches quant à lui a vocation à permettre une identification plus claire entre les fonctions supports et d'assistance d'une part et les activités opérationnelles d'autre part. Un autre objectif vise à renforcer l'implication des agents des Directions interrégionales dans les travaux conduits par la DST.

L'organisation comptera donc 2 plateaux : « méthodes, techniques et suivi scientifique des opérations » et « recherche et exploitation scientifique ». Le plateau « méthodes, techniques et suivi scientifiques des opérations » comptera 3 pôles : « accompagnement et veille de l'activité opérationnelle », « techniques et méthodes d'investigation du terrain/ R&D » et « technique de relevés et systèmes d'enregistrement ». Le plateau « recherche et exploitation scientifiques » comptera quant à lui 2 pôles « archives de fouilles, documentation et diffusion numérique » et « projets de recherche et partenariats scientifiques ». En dehors des plateaux, les assistantes de direction et le chargé web scientifique seront directement rattachés à la DST.

Monsieur PION observe que la DST ne compte pas de poste dédié à la responsabilité sociétale et environnementale. Toutefois, un recrutement sera effectué et permettra d'adjoindre une compétence dans ce domaine à Madame ROCHER. Par ailleurs, l'établissement doit prendre acte des difficultés posées par le financement de la recherche par l'activité opérationnelle. L'Inrap doit donc rechercher de nouvelles sources de financement et notamment les financements liés à des projets, lesquels sont de plus en plus fréquemment attribués par les COMUE, c'est-à-dire des regroupements d'UMR. Les COMUE présentant des statuts et des périmètres hétérogènes, l'Inrap doit développer une connaissance fine de ces structures. Un travail d'exploration juridique est à conduire et dépasse les moyens de la DST. Cette mission pourrait donc être confiée à un tiers.

Monsieur PION aborde ensuite les missions détaillées des différentes structures de l'organisation :

- Pôle « accompagnement et veille de l'activité opérationnelle » :
 - Analyse de l'activité opérationnelle ;
 - Assistance au montage des opérations.

- Pôle « techniques d'investigation terrain/ R&D » :
 - Méthodes géophysiques appliquées à l'archéologie ;
 - Techniques de mécanisation ;
 - Veille technologique et process innovants.

- Pôle « techniques de relevés et systèmes d'enregistrement » :
 - Acquisition et référencement des données archéologiques contextuelles ;
 - Systèmes d'information géographique ;
 - Infographie et relevés 3 D.

- Pôle « archives de fouilles, documentation et diffusion numérique » :
 - Fonds documentaires scientifiques et archives de fouilles ;
 - Diffusion numérique des fonds documentaires ;
 - Qualité et suivi de la production documentaire scientifique ;
 - Conservation préventive et gestion des archives mobilières.

- Pôle « projets de recherche et partenariats scientifiques » :
 - Coordination scientifique et technique des Directions interrégionales ; recollement et analyse de la production bibliographique ;
 - Suivi des moyens financiers et humains de la recherche ;
 - Suivi des projets scientifique et du Conseil scientifique ;
 - Suivi des partenariats scientifiques et appui au montage des dossiers scientifiques des agents.

Chaque plateau sera piloté par un DST adjoint. S'agissant des activités non récurrentes, un changement de culture devra s'opérer au profit du mode projet. Ce dernier aura vocation à faciliter les décloisonnements et la transversalité. Ce fonctionnement en mode projet permettra d'associer les agents des régions en fonction de la nature des besoins. Le chef de projet sera placé sous l'autorité de son DST adjoint. Des réunions hebdomadaires de suivi des projets se tiendront au sein des plateaux. Ce changement de culture aura des conséquences et nécessitera un accompagnement. Dans ce cadre, une formation à la conduite de projet sera déployée. Un premier module aura un caractère général et informatif. Un second module sera plus spécifique et concret (formation/action).

Monsieur GARCIA ouvre le débat.

Monsieur MARTI (CNT) considère que les interactions entre les agents de l'institut et la DST font les projets de la DST. Au-delà de la sémantique, cette dimension revêt une grande importance. Les agents sont les acteurs de l'archéologie au quotidien.

Monsieur PION assure qu'il n'est pas du tout question d'imposer un système descendant et rigide. Il est en effet nécessaire de tenir compte des remontées du terrain. La DST peut construire des projets en collaboration avec les agents.

Monsieur MARTI (CNT) insiste sur la notion d'interaction.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaite aborder les modalités pratiques qui entoureront l'évolution de l'organisation. Il souligne que les fonctions des 4 anciens services sont transférées au sein de la nouvelle organisation. Pour autant, des questions restent posées. Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) pense tout d'abord à l'identification des chefs de plateau parmi les effectifs de la DST. Il s'interroge également sur l'avenir des chefs de service au sein de la nouvelle organisation. Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) estime par ailleurs qu'il aurait été intéressant de fournir les fiches de postes avant et après la réorganisation. Certains postes semblent en effet évoluer. C'est pourquoi il serait pertinent de présenter les formations prévues pour accompagner ces changements. Pour faciliter la compréhension globale du projet, une matrice de passage aurait été intéressante. Pour quelques agents, le poste futur semble varier assez sensiblement.

Monsieur PION considère que le périmètre évolue sensiblement pour 2 postes, à savoir le suivi de l'activité opérationnelle et l'articulation avec les Directions interrégionales. Dans le premier cas, l'agent en poste a déjà une connaissance des outils de suivi. Toutefois, une formation poussée à ces outils est prévue. Cette disposition a été vue avec l'agent, lequel a donné son accord. Dans le second cas, l'agent est déjà investi dans le domaine des relations avec les AST. Monsieur PION ajoute qu'une réunion aura lieu avec la DRH au mois de novembre, afin de procéder à un point sur les formations. Par ailleurs, Monsieur PION a considéré qu'il n'était plus utile de conserver une entité dédiée aux grands travaux. Ces derniers sont de plus en plus segmentés en différents tronçons, ce qui leur confère un caractère plus classique.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) revient sur le poste de suivi de l'activité opérationnelle et note qu'une formation lui sera dispensée.

Monsieur PION précise que cette formation portera notamment sur le SGA. S'agissant du poste d'articulation avec les Directions interrégionales, l'objectif consiste à effectuer le recueil des besoins et à y apporter des réponses.

Monsieur MARTI (CNT) s'interroge sur la perception qu'auront les agents de terrain de la réorganisation et de la coordination avec la DST. Il s'inquiète de la perception qu'auront les agents de cette évolution. La communication autour de cette nouvelle organisation devra être claire et pédagogique.

Monsieur GARCIA assure que l'administration entend communiquer largement pour recueillir l'adhésion du plus grand nombre à l'organisation proposée.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) constate que les principes exposés sont clairs et semblent répondre aux demandes des agents. En revanche, elle souhaiterait davantage de précisions sur les moyens dédiés à la mise en œuvre des projets.

Monsieur PION estime qu'il est difficile de préciser les moyens en l'absence de finalisation du budget de l'année 2016. Toutefois, l'organisation devrait être en mesure de fonctionner à moyens constants. Le cas échéant, des moyens pourraient être reventilés de manière différente, afin notamment de dégager des temps dédiés aux initiatives transversales. En fonction des éléments du budget 2016, davantage de précisions pourront être apportées par la suite.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) demande si tous les agents de la DST recevront une fiche de poste renvoyant à leurs nouvelles fonctions au sein de l'organisation.

Monsieur DUBREUIL indique que tel sera bien le cas, mais il convient dans un premier temps d'identifier de manière concrète les différentes fonctions au sein de l'organisation. Il convient d'ajouter que certaines fonctions n'évolueront pas. D'autres évolueront à la marge. Enfin, des fonctions évolueront de manière importante. Toutefois, chaque agent recevra une nouvelle fiche de poste. Un accompagnement managérial collectif sera déployé pour accompagner l'organisation.

Monsieur PION souligne que peu de fiches de postes verront leurs missions évoluer. En revanche, les tâches évolueront pour tendre vers le mode projet.

Pour Monsieur POUÉNAT (CGT Culture), la transmission d'une fiche de poste permettra aux agents de se sentir concernés par la réorganisation.

Monsieur DUBREUIL entend cette remarque.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) ajoute que les fiches de postes devraient figurer dans le dossier remis au CHSCT. Pour évaluer l'impact sur la nature des fonctions, ce dernier aurait dû disposer des fiches de postes et d'une matrice de passage. À défaut de ces éléments, le CHSCT souhaite que l'administration s'engage à transmettre une nouvelle fiche de poste à chaque agent.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) revient ensuite sur les mesures d'accompagnement. Il entend que les agents seront formés à la conduite de projet, ce qui constitue un aspect positif. Il est également important de porter un regard sur la notion de collectif, mise à mal au sein de la DST. Les membres du CHSCT seront donc attentifs aux mesures d'accompagnement envisagées. Ces mesures

doivent être appréhendées en tenant compte de la fragilisation du collectif de la DST.

Monsieur PION note que la formation au mode projet présentera un caractère collectif. Dans un second temps, des actions plus ciblées seront déployées. Monsieur PION ajoute que le futur déménagement stimulera des échanges, concernant notamment les nouvelles localisations. Il espère que ces échanges permettront de renforcer la cohésion.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) demande s'il est prévu de former les encadrants à la prévention des risques psychosociaux.

Monsieur PION indique que cette disposition est envisagée

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) demande formellement à l'administration d'inscrire les encadrants de la DST à la formation de prévention des risques psychosociaux.

Monsieur GARCIA entend cette demande. Il espère que la fragilité évoquée ne renvoie pas à des questions personnelles et pourra être en partie levée par une organisation plus efficiente.

Monsieur DUBREUIL se déclare conscient de la nécessité à accompagner les équipes de la DST. Quand bien même la nouvelle organisation susciterait l'adhésion des agents, il n'en demeure pas moins nécessaire de les accompagner dans cette transition. Le travail en mode projet, s'il est souhaitable et souhaité, ne s'improvise pas.

Madame SERRE (SNAC-PSU) souhaite que l'administration détaille davantage les mesures d'accompagnement d'ordre collectif.

Monsieur PERRIN souligne qu'un travail porte actuellement sur la rédaction d'un cahier des charges, en vue du déploiement d'un accompagnement de la DST en qualité de collectif de travail. Après avoir fonctionné en silos, l'organisation a désormais vocation à tendre vers un fonctionnement transversal en mode projet. Cette évolution nécessitera un accompagnement humain, lequel aura vocation à être déployé le plus rapidement possible. Cet accompagnement pourra, le cas échéant, être réalisé par un tiers externe.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) entend que des actions d'accompagnement sont donc envisagées. Il espère qu'elles permettront de reconstituer un collectif de travail. Il conviendrait également de penser aux formations métiers des agents voyant la nature de leurs missions évoluer. Il se félicite que l'administration mette en place des mesures d'accompagnement et de prévention collective en matière de RPS eu égard au contexte de fragilité collective souligné par l'administration, notamment à l'occasion du CHSCT Central du 2 avril 2015. Monsieur POUENAT

se dit, par ailleurs, très réservé sur l'opportunité d'un coaching collectif pour la DST. Par ailleurs il rappelle que quelles que soient les mesures de prévention envisagées, le CHSCT du siège est l'instance légitime pour débattre de leurs modalités avec l'administration, travailler à l'élaboration d'un cahier des charges dans le cas de l'intervention d'un prestataire extérieur et suivre le déploiement des mesures engagées.

Monsieur LEBEAUPIN propose de débattre du cahier des charges dans le cadre d'une réunion spécifique.

Madame SERRE (SNAC-FSU) insiste sur la notion de co-construction. Au-delà des compétences de Monsieur PERRIN, il semble important d'associer différents acteurs à la définition du cahier des charges. Une réunion de travail devrait donc se tenir à cet effet.

Monsieur GARCIA préfère parler de concertation et de mise en commun des expériences et des réflexions. Au final, le cahier des charges devra être formellement établi par l'administration. Monsieur PERRIN pourra dans ce cadre établir des éléments et les soumettre ensuite à la concertation, en vue de parvenir à la définition d'un cahier des charges.

Monsieur DUBREUIL précise que la réunion de concertation sera préalable à une séance plénière du CHSCT spécial du Siège.

Madame SERRE (SNAC-FSU) salue les évolutions apportées depuis la réunion préparatoire, notamment la réapparition du service des activités subaquatiques. Elle attire cependant l'attention de l'administration concernant les missions et les priorités des assistantes de direction.

Monsieur PION précise que les assistantes de direction ont vocation à intervenir auprès des chefs de plateau et du DST.

Madame SERRE (SNAC-FSU) demande ensuite si des agents auraient à repostuler pour occuper un poste au sein de la nouvelle organisation.

Monsieur PION répond que les agents n'auront pas à repostuler, sauf pour la fonction de chef de plateau.

Monsieur GARCIA signale que les nouvelles fiches de postes devront faire l'objet d'échanges avec les agents, lesquels devront donc se positionner.

Monsieur DUBREUIL rappelle que la majorité des fiches de postes seront reconduites à l'identique. À l'inverse, les fonctions de chef de plateau, étant nouvelles, seront soumises à candidature.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) demande si seuls les chefs de plateau devront repostuler.

Monsieur GARCIA souligne que la DST est restructurée et dispose de nouveaux moyens. Dans ce cadre, des agents pourraient postuler au poste de chef de plateau et bénéficier ainsi d'une promotion. Dans cette hypothèse, leur poste initial serait vacant.

Monsieur DUBREUIL précise qu'il sera demandé aux agents de se positionner au sujet des postes nouveaux. Les postes créés leur seront présentés. Pour autant, il est évident que tous les postes de l'organisation ne seront pas ouverts à la vacance.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaite aborder cette situation de manière concrète pour relayer l'interrogation des agents.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'un dialogue doit s'engager entre le DST et chacun des agents de manière individuelle, afin d'appréhender l'évolution des postes et les formations devant être déployées.

Monsieur PION note pour sa part qu'au moins 2 postes seront ouverts, à savoir celui d'appui au montage des appels d'offres et des PSI et celui de chargé de développement des fonds numériques.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaite connaître le point de vue du docteur DORÉMUS sur la réorganisation de la DST et sur l'état de son collectif.

Monsieur DORÉMUS ne saurait se prononcer sur la nature de l'organisation de la DST, mais considère que le passage au mode projet constitue un changement important. Cette disposition permet de s'affranchir en partie de la logique verticale ou pyramidale. Il convient de veiller aux risques résultant des organisations matricielles : isolement, perte de repères, burn-out, etc. L'accompagnement des agents dans cette nouvelle organisation devra donc faire l'objet d'une grande attention. Plus généralement, Monsieur DORÉMUS pointe l'importance de la soutenabilité du travail. À la lecture du projet, s'il identifie des notions liées à la responsabilité sociale, Monsieur DORÉMUS constate qu'aucune précision n'est apportée sur la santé et la sécurité au travail. La notion de prévention mériterait d'être mentionnée dans les éléments en lien avec le travail en mode projet. Tout nouveau process introduit dans l'organisation et dans les méthodes de travail devrait être analysé sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail.

Madame ROCHER souligne que le volet lié à la responsabilité sociétale inclut la notion de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Monsieur DORÉMUS observe que la RSE constitue une démarche volontaire, ne devant pas se substituer aux obligations de prévention liée à la santé et à la sécurité au travail.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) pense également que la présentation souffre d'un manque en termes de santé et de sécurité au travail.

Monsieur DUBREUIL considère que le fait de ne pas mentionner les questions de santé et de sécurité dans chacune des organisations de travail ne signifie aucunement que ces dimensions soient oubliées. L'établissement porte ces dimensions au sein de l'ensemble des organisations.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) pense qu'il serait intéressant de mentionner cette dimension dans chacune des organisations.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) confirme que la présentation souffre de manques en matière de santé et de sécurité au travail. La demande d'une réunion de concertation s'explique par ce manque. Si l'administration dans son discours assure que cette dimension est prise en compte, cela ne figure pas dans les écrits ayant été produits.

Monsieur PION comprend cette préoccupation. Il souligne que le travail de rédaction des fiches de postes doit permettre d'envisager de nombreuses questions en lien avec la santé et la sécurité au travail.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaiterait par ailleurs que la DST se positionne de manière plus large au sujet de l'accompagnement des process innovants et de la prévention des risques professionnels susceptibles d'en découler.

Monsieur PION souligne que l'application de normes selon une logique exclusivement descendante peut donner lieu à un écart notable entre la DST et le terrain. Les 2 réalités sont différentes et il semble nécessaire de les faire converger. Pour cela, il convient de trouver le juste équilibre entre la prise en compte des remontées de terrain et l'appropriation des bonnes pratiques diffusées par la DST. Il s'agit en d'autres termes de développer les échanges entre les agents grâce à la coordination de la DST. Pour être largement appliquées, les bonnes pratiques nécessitent un échange et une adhésion.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) considère que les CHSCT spéciaux ont également vocation à être associés aux démarches de diffusion des process innovants.

Monsieur PION note que les agents de la DST peuvent intervenir au sein de ces instances, mais également dans le cadre des groupes de travail.

Monsieur GARCIA propose de débattre de cette question par ailleurs, afin que les agents de la DST puissent agir pour le plus grand bénéfice de la communauté de travail.

Monsieur PION se réfère à l'organigramme complet, pour souligner que différents binômes sont définis pour assurer la continuité de l'activité lors des absences. En outre, les pôles ont vocation à afficher une certaine polycompétence en constituant des noyaux d'interactivités préférentielles. La complémentarité s'y développe de manière naturelle.

Monsieur PION précise par ailleurs qu'il restera à développer au fil du temps les modalités pratiques de croisement des activités récurrentes et des tâches conduites en mode projet.

Madame SERRE (SNAC-FSU) pointe l'importance de cette articulation. L'une des problématiques principales ayant été soulevées renvoie à l'absence de réponse de la part de la DST, dont les agents doivent parfois gérer une surcharge de travail. Pour le reste de l'organisation, il est important de disposer d'un point d'entrée, afin que les demandes soient prises en charge même en l'absence des agents auxquels elles s'adressent. L'existence de ce point d'entrée doit également permettre aux agents de retour de congé de ne pas être confrontés à un nombre important de demandes en attente. À l'extérieur, il est fondamental de savoir à qui s'adresser et de bien percevoir l'exercice des responsabilités.

Même s'il est conscient du caractère chargé du dialogue social, Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) demande la reprise de l'analyse sur les conséquences opérationnelles de l'introduction des tablettes. Il renouvelle ensuite une demande de présentation des objectifs poursuivis au travers de l'analyse de l'activité opérationnelle au moyen de normes.

Monsieur PION estime que cette analyse est importante, puisqu'elle permet notamment d'identifier des problématiques en lien avec la DST. En outre, il semble naturel d'harmoniser les propositions faites à un même aménageur lorsque ce dernier intervient dans différentes Interrégions. Les normes ne renvoient pas à des ratios devant être strictement respectés, mais constituent des valeurs moyennes. Les écarts par rapport à ces normes ont vocation à être expliqués.

Monsieur DUBREUIL ajoute que les tableaux de bord ont également vocation à compter des critères qualitatifs. Ces outils ne visent pas à cadrer les opérations de manière excessive et à contrôler leur exécution. Ils permettent à la DST de jouer son rôle de coordination opérationnelle. La DST n'a pas vocation à fixer des normes et à les faire respecter, mais à coordonner les opérations. Les tableaux de bord sont construits en fonction de ce qui remonte du terrain et non en chambre pour être imposés au terrain.

Madame SERRE (SNAC-FSU) voit dans ce mode de fonctionnement, s'il était concrètement appliqué, une véritable révolution. Le fonctionnement de l'ancienne DST ne correspond absolument pas aux éléments venant d'être exposés.

Monsieur DUBREUIL reconnaît qu'un changement culturel est nécessaire à l'évolution qu'il vient d'évoquer. La DST n'a pas vocation à jouer le rôle de la DAF.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaite connaître le calendrier de la réorganisation présentée. Il exprime ensuite une interrogation portant sur la localisation des équipes.

Monsieur DUBREUIL indique que le Directeur général sera en capacité juridique d'acter la nouvelle organisation dès que les instances représentatives du personnel auront été consultées. Une fois la décision prise, l'organisation sera mise en œuvre. Les mesures d'accompagnement seront enclenchées. La nouvelle DST doit être opérationnelle rapidement. Par ailleurs, le service des activités subaquatiques reste positionné au sein de la DST dans l'attente d'un arbitrage par les pouvoirs publics. En termes d'implantation, la DST sera positionnée au 7^e étage du futur siège de l'institut, mais le service des activités subaquatiques sera installé au 6^e étage. La question des conditions de travail a été anticipée.

La séance est suspendue de 16 heures 10 à 16 heures 25.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaite que les engagements pris par l'administration soient inscrits dans le tableau de suivi :

- Évolution des fiches de postes ;
- Formation des encadrants à la prévention des risques psychosociaux ;
- Recensement des formations métiers pour les agents dont les fonctions évoluent sensiblement ;
- Formation au travail en mode projet ;
- Définition d'actions de prévention en concertation avec les membres du CHSCT et le médecin de prévention, en vue de définir un accompagnement individuel et collectif en fonction des risques pouvant résulter d'un travail en mode projet ;
- Poursuite de la participation de la DST aux travaux du CHSCT, dont le déploiement des tablettes et la répartition du travail (chantier 75/25) ;
- Clause de revoyure pour la réalisation d'un point de suivi de la réorganisation de la DST à 6 mois.

Monsieur GARCIA ne voit pas d'objection à effectuer un point de suivi de la réorganisation d'ici à l'été 2016.

Monsieur MARTI (CNT) souhaite exprimer des réserves concernant le manque d'harmonisation entre l'organisation de la DST d'une part et celle des centres archéologiques d'autre part.

Monsieur GARCIA propose de passer au vote.

Le projet de réorganisation de la DST recueille les voix favorables de SUD Culture Solidaires (2 voix) et de la CNT (1 voix), ainsi que l'abstention de la CGT Culture (4 voix) et du SNAC-FSU (2 voix).

Création de la DAI

Monsieur DUBREUIL souligne tout d'abord que les missions internationales de l'Inrap s'inscrivent dans un contexte ayant évolué. Les tutelles demandent à l'établissement de développer son offre internationale, afin qu'il contribue davantage au rayonnement culturel et scientifique de la France au travers de l'archéologie préventive. Un autre élément de contexte renvoie à la mission attribuée par le Président de la République à Monsieur MARTINEZ, président du Musée du Louvre, au sujet du patrimoine menacé, particulièrement en Syrie et en Irak. Monsieur MARTINEZ a souhaité que l'Inrap s'inscrive dans la démarche devant permettre de répondre à la commande du Président de la République. Le rôle et la contribution de l'Inrap seront mentionnés dans le rapport ayant été commandé. Concrètement, l'établissement pourrait intervenir en qualité de prestataire de formation pour le compte de l'État. Au sein de l'Inrap, le champ des activités internationales est large et fait intervenir une pluralité d'acteurs. Ces activités revêtent différentes formes et s'inscrivent dans des domaines variés. Monsieur DUBREUIL a donc jugé qu'il était temps d'unifier et coordonner les activités internationales ainsi que de leur donner une certaine transversalité. La direction devant porter ces actions n'a pas vocation à être lourde, mais plutôt à jouer un rôle de coordination et à constituer un point d'entrée unique. La DAI devra jouer un rôle de relais et permettre aux agents des Directions interrégionales de faire remonter leurs idées et suggestions.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) demande s'il est prévu d'inscrire dans la future loi la dimension internationale de l'Inrap.

Monsieur DUBREUIL n'est pas en mesure de se prononcer sur ce point, mais souhaite évidemment que la dimension internationale de l'Inrap soit inscrite dans la loi et dans les statuts de l'établissement.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime qu'il serait nécessaire de modifier le Code du patrimoine pour acter cette dimension internationale.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si la DAI a vocation à être liée à la DST.

Monsieur DUBREUIL souligne que la DAI constituera une direction autonome. Il passe la parole à Monsieur SOUQ, afin que celui-ci puisse aborder la note de présentation du projet.

Monsieur SOUQ précise que les tutelles souhaitent que l'Inrap prenne une part grandissante dans des projets internationaux. L'organisation actuelle, relativement

hétérogène, ne permet pas un suivi et un montage précis et opérationnel des opérations à l'international. La DAI sera rattachée au directeur général. Son action visera à :

- Contribuer au développement des actions internationales de l'Inrap et les accompagner ;
- Améliorer la coordination et la cohérence globale des interventions des différents services et directions impliquées dans des projets internationaux ;
- Renforcer les moyens et les compétences dévolus à la mise en œuvre opérationnelle des différents projets et actions (fouilles, formations, expertises, etc.)

Les missions principales de la DAI comprennent :

- La prospection, négociation de contrats et de collaborations à l'étranger (coopérations scientifiques et culturelles, projets de recherche, cycles de formation, missions d'assistance et de conseil, collaborations sur les opérations de fouille, etc.) ;
- La mise en place des programmes et opérations, dans le respect des budgets et des compétences scientifiques et techniques de l'Inrap ;
- Le suivi opérationnel et budgétaire de ces opérations, ainsi que la gestion et l'animation des agents qui en ont la charge ;
- Le suivi des relations avec nos partenaires étrangers et l'organisation des échanges (stagiaires, chercheurs français et étrangers) ;
- L'animation du Comité international.

À ce titre, la DAI regroupe l'ensemble des activités consacrées à l'international. Ce schéma permet de capitaliser les informations disponibles concernant l'étranger et de pouvoir ainsi profiter des opportunités nécessaires au développement des actions de l'établissement. Il permet d'assurer la cohérence nécessaire dans l'exercice des missions de l'Inrap vis-à-vis des partenaires institutionnels et étrangers.

Les principes d'organisation proposés doivent permettre la mise en œuvre d'une expertise adaptée, tout en préservant la souplesse d'action qui permet de pallier les imprévus, lesquels ont une grande importance à « longue distance ». Elle devra, d'un point de vue technique, réaliser les principales tâches suivantes :

- Montage des projets, budgets, contrats et conventions mise en œuvre à l'étranger ;
- Suivi technique de la réalisation des PAS et colloques situés hors du territoire national ;
- Conception et suivi des stages concernant les archéologues étrangers
- Constitution des équipes réalisant ces actions ;

- Édition des ordres de mission, organisation des déplacements et hébergements ;
- Suivi de la réalisation des opérations, dont notamment le suivi des plannings des agents, suivi des rapports d'opération et reporting des actions engagées.

Sur le plan fonctionnel, la DAI sera rattachée à la direction générale. Elle s'inscrit dans une optique opérationnelle et n'a pas vocation à assurer le travail des autres directions. Dans son activité, la DAI s'appuiera sur les directions fonctionnelles du siège et sur les directions interrégionales. Les circuits devront être clairement définis, afin que les services et les agents sachent à qui s'adresser pour l'ensemble des sujets.

La DST sera le premier partenaire de la DAI. Dans ce cadre, deux types d'intervention sont envisagés, à savoir les projets transversaux à dominante scientifique et technique et les opérations relevant de l'activité courante. Dans le premier cas, l'élaboration des projets sera conjointe entre la DST et la DAI.

Par ailleurs, la DAI devra poursuivre des échanges réguliers avec la délégation aux relations institutionnelles, mécénat et stratégie internationale, afin de s'assurer de la bonne cohérence de l'ensemble des actions avec la stratégie décidée par la direction générale de l'établissement. Il conviendra également d'impliquer la direction du développement culturel et de la communication, laquelle devra apporter son expertise pour valoriser les actions entreprises. La DSI quant à elle soutiendra la DAI dans la mise en œuvre des moyens informatiques et des réseaux à l'étranger. La DRH conserve les missions de définition des cadres de l'emploi des agents, ainsi que la gestion de leur carrière. Dans le cadre de ses opérations, la DAI s'appuiera naturellement sur le service des affaires juridiques, ainsi que sur la DAF. Ne disposant pas de ressources propres en personnels, le fonctionnement concret des projets reposera sur la mise à disposition d'agents relevant des directions interrégionales. À cet effet, le dialogue avec les directeurs interrégionaux et les AST devront être fluides et réguliers.

En termes d'effectifs, la DAI sera une structure légère. Le service des activités internationales de la DST et ses agents lui seront rattachés. La DAI comptera également 2 agents en contrat à durée déterminée dédiés aux projets européens, dans le cadre desquels elle aura pour mission d'assurer la coordination et le suivi au quotidien. Enfin, un assistant opérationnel sera rattaché à la DAI pour gérer les ordres de mission, la prise en compte des frais, l'organisation des déplacements, etc.

Au terme de cette présentation, Monsieur GARCIA ouvre le débat.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) souhaiterait obtenir davantage de précisions sur le fonctionnement interne de la DAI et note qu'aucun organigramme n'a été

fourni au CHSCT. Il demande si des formations devront être déployées et si de nouvelles fiches de postes seront remises aux agents.

Monsieur SOUQ souligne que l'évolution de l'organisation donne lieu à un dialogue avec les agents. Toutefois, les fiches de postes seront formalisées. Le cas échéant, des formations seront déployées. En effet, des évolutions sont à attendre au niveau des dimensions administratives et opérationnelles. Il sera notamment nécessaire de maîtriser différents outils de gestion. Cet apprentissage a d'ailleurs débuté et permet notamment de formaliser les ordres de mission. D'autres missions évoluent à la marge, par exemple dans le domaine administratif.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaiterait évoquer les questions en lien avec l'hygiène et la sécurité dans le cadre des missions à l'étranger.

Monsieur DUBREUIL considère que l'organisation évolue pour devenir plus efficiente, notamment en matière de gestion des agents lors de leurs missions à l'international. Si la gestion des ordres de mission s'est améliorée, elle n'est pas encore optimale. Un protocole doit être cadré en fonction de différents niveaux de validation.

Madame SERRE (SNAC-FSU) aurait souhaité que les missions principales de la DAI comportent la négociation des contrats et la mise en place des opérations non seulement « dans le respect des contraintes budgétaires de l'établissement, des compétences scientifiques et techniques » mais surtout que soit spécifié aussi le respect des normes de sécurité relevant du Code du travail français.

Monsieur SOUQ estime que ces missions sont tellement naturelles dans le spectre de la DAI qu'il n'a pas jugé utile de les préciser.

Monsieur DORÉMUS souligne que le Code du travail français s'appliquera aux agents de l'Inrap intervenant à l'étranger. En revanche, si l'Inrap sous-traite des opérations à des prestataires locaux, la législation locale s'appliquera.

Monsieur DUBREUIL ne voit pas d'objection à insister davantage sur les dimensions en lien avec la sécurité.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite également que les questions pratiques (logement, indemnisation, etc.) soient bien prises en compte.

Monsieur DORÉMUS considère qu'il est nécessaire d'anticiper les conditions de rapatriement, et ce, quel que soit le pays où l'agent intervient. La prévention des risques sanitaires entre également en ligne de compte. À cet effet, une visite médicale pourrait avoir lieu avant le départ, afin notamment de procéder aux vaccins nécessaires.

Monsieur GARCIA estime que ces mesures réglementaires doivent être définies pour éviter toute prise de risque en matière sanitaire.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) signale que les agents intervenant dans des régions frontalières expriment de nombreuses difficultés, ne serait-ce que pour assister et intervenir lors d'un colloque à Bruxelles. Les frontières administratives ne correspondent pas toujours aux aires naturelles d'étude. Des mesures doivent être prises pour faciliter ces participations.

Monsieur DUBREUIL pense également qu'il est nécessaire de simplifier l'activité transfrontalière, notamment en Belgique et au Luxembourg. Une véritable demande existe. À l'heure actuelle, le fonctionnement transfrontalier est trop complexe.

Madame SERRE (SNAC-FSU) demande des précisions sur la situation du chef de service des activités internationales de la DST, dont la situation statutaire pourrait être dégradée au sein de la future organisation.

Monsieur DUBREUIL précise qu'un travail de positionnement doit être défini. En tout état de cause, cette évolution ne doit pas se traduire par une dégradation du positionnement du chef du service des activités internationales. Ce dernier et l'assistante de gestion doivent constituer des rouages essentiels de la DAI.

Monsieur POUÉNAT (CGT CULTURE) souhaite que l'organigramme, les fiches de postes et les besoins en formation soient formalisés et communiqués au CHSCT. Il souhaite ensuite connaître la position de l'administration au sujet de la transversalité des agents.

Monsieur SOUQ précise que la transversalité existe déjà au sein de l'organisation. Cette transversalité est naturelle au sein d'une structure dont les effectifs sont restreints. Les agents se partagent les dossiers dans le cadre d'un fonctionnement pouvant en partie être assimilé à un travail en mode projet.

La séance est suspendue de 17 heures 40 à 17 heures 45.

Monsieur POUÉNAT (CGT Culture) considère que le projet présenté vise à transposer une activité opérationnelle à l'étranger. Une évaluation spécifique des risques doit être réalisée, peut-être grâce à une unité de travail identifiable dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels. Par ailleurs, il serait souhaitable de communiquer, au travers du tableau de suivi des points, les éléments permettant au CHSCT de mieux évaluer les impacts de l'évolution proposée. Sur la base des éléments dont il dispose, le CHSCT n'est pas réellement en mesure de procéder à l'évaluation de cet impact.

Madame ROCHER confirme qu'une unité de travail spécifique aux activités opérationnelles conduites à l'étranger devra être identifiée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Monsieur POUÉNAT (CGT CULTURE) demande qu'un point de suivi de la nouvelle organisation à 6 mois soit présenté au CHSCT.

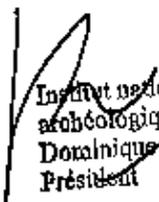
Monsieur DUBREUIL considère que ce point est nécessaire.

Monsieur GARCIA soumet le projet de création de la DAI au vote :

Le projet de création de la DAI fait l'objet d'un avis défavorable à la majorité, par 3 voix contre (CNT et SUD Culture Solidaires) et 4 abstentions (CGT Culture).

La séance est levée à 17 heures 50.

Le président


Institut national de recherches
archéologiques préventives
Dominique Garcia
Président

Inrap⁺

Le secrétaire

