

Procès-verbal de la réunion du Comité Technique Spécial de l'Inrap Grand-Est Sud du 3 juillet 2012 (suite du CTS du 15 mai 2012)

Membres présents à l'instance

Parité administrative

Titulaires Hans de Klijn, Président du CTS
 Florence Charlane, Secrétaire du CTS

Parité syndicale

Titulaires Éric Michon, CGT Culture
 Bérangère Fort, CGT Culture
 Frédéric Latron, Sud Culture
 Gilles Rollier, Sud Culture

Suppléants Ricardo Pontigo, CGT Culture,
 Christophe Meloche, CGT Culture
 Anne-Lise Bugnon, Sud Culture
 Isabelle Leroy-Caron, Sud Culture

Autres participants

Experts :

Point 8 : Bruno Rouelle - CSP

Point 14 : Annie Labeaune – Gestionnaire du Centre de Dijon et
 Bruno Rouelle - CSP

Point 17 : Adeline Clerc – Contrôleuse de gestion

Membres excusés à l'instance

Sylvie Mouton-Venault, CGT Culture
Christophe Card, CGT Culture

Ordre du jour

Point 8 : Bilan de la mise en place de la fonction des ACMO. Changements induits par la réglementation (pour information)	3
Point 10 - Points sur les entretiens d'évaluation des agents d'administratifs 2010 (pour information) ..	9
Point 14 : Bâtiment Equinoxe : retour d'expérience (pour information).....	5
Point 16 – Nomination au choix 2011/2012 : État d'avancement (pour information)	12
Point 17 : Bilan de l'utilisation des nouveaux logiciels de gestion - Impact sur les agents - Évolution de l'organisation du travail (pour information)	6
Point 18 – Divers	12

La séance débute à 14 heures.

Le Président procède à l'appel.

Le secrétariat est assuré par Florence Charlane et Gilles Rollier.

Avant d'aborder l'ordre du jour, Hans de Klijn (Président) indique que l'approbation du procès-verbal de la réunion du 28 juin 2011 est reportée à une date ultérieure. Il propose par ailleurs de modifier l'ordre du jour en abordant immédiatement, après le point 8, les points 14 et 17, avant de revenir au point 10.

Les membres du CTS sont favorables à cette modification de l'ordre du jour.

Point 8 : Bilan de la mise en place de la fonction des ACMO. Changements induits par la nouvelle réglementation (pour information)

Hans de Klijn (Président) rappelle que les ACMO sont en place depuis le 1^{er} avril 2010. Un premier bilan a été réalisé l'année dernière avec les supérieurs hiérarchiques directs (les AST) et le CSP qui dispose d'un lien fonctionnel privilégié avec les ACMO. Ces bilans ont fait l'objet de commentaires, y compris du Directeur qui doit signer les documents. A la lumière de ces bilans, les ACMO ont été reconduits dans leur fonction pour la période 2011/2012. Cette période prenant fin, les bilans sont à nouveau en cours.

Bruno Rouelle (CSP) rappelle que jusqu'en 2010, les CSP faisaient office d'ACMO régional et inter-régional afin de répondre à la réglementation obligeant la présence d'un ACMO au sein d'un établissement public. Suite à la visite des inspecteurs d'hygiène et de sécurité en 2007, il était apparu que le périmètre des inter-régions ne permettait pas à une seule personne de couvrir l'ensemble des opérations qui pouvaient avoir lieu sur ce périmètre. L'objectif était donc de recouper les territoires de façon à ce que les ACMO soient en charge d'un périmètre géographique plus restreint. Ce travail a été réalisé en mars-avril 2010 et quatre ACMO ont été mis en place.

L'objectif désormais est de faire monter en compétences les ACMO afin de répondre au mieux aux problématiques de sécurité posées par les sites archéologiques. Depuis six mois environ, les ACMO ont gagné en autonomie. Il existe cependant un bémol au niveau de l'Alsace, puisque l'agent qui était en charge de cette mission a été longuement arrêté et qu'il va sans doute falloir trouver un nouvel agent pour remplir cette fonction.

Bruno Rouelle (CSP) souligne par ailleurs que la quotité de temps consacrée à la fonction d'ACMO, qui est normalement de 20 %, est difficile à contrôler.

Christophe Meloche (CGT Culture) demande si la montée en compétences des ACMO ne nécessiterait pas une augmentation de la quotité de temps consacrée à la fonction, par exemple jusqu'à 50 %.

Hans de Klijn (Président) répond qu'au niveau national, l'enveloppe de temps consacrée à la fonction d'ACMO restera inchangée. Il est possible cependant d'ajuster cette enveloppe au niveau local.

Éric Michon (CGT Culture) demande comment sont quantifiés les dépassements de temps consacré à la fonction d'ACMO.

Hans de Klijn (Président) répond que le pourcentage de temps consacré à la fonction d'ACMO n'est pas une contrainte. Les dépassements de temps sont certainement justifiés et sont remontés en fin d'année. Ils permettent de montrer que la quote-part de temps consacrée à la fonction d'ACMO n'est pas assez importante dans telle ou telle inter-région. Les ACMO disposent également de moyens matériels supplémentaires (téléphone, ordinateur, voiture de fonction) pour effectuer leur mission.

Bruno Rouelle (CSP) souligne qu'il est dans l'intérêt de tous que les ACMO utilisent au moins la totalité de la quote-part allouée à cette fonction car elle permet d'assurer le bon déroulement des opérations.

Christophe Meloche (CGT Culture) demande des précisions sur le partage des tâches entre l'ACMO et l'entreprise de nettoyage.

Bruno Rouelle (CSP) précise que l'ACMO n'est pas en charge de la gestion de l'entreprise de nettoyage. Il doit s'assurer qu'elle a bien reçu un plan de prévention du site précisant les règles de sécurité en vigueur.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande à combien est estimé le temps consacré à la fonction d'ACMO pour chaque région.

Hans de Klijn (Président) répond que les ACMO consacrent à leur fonction pratiquement le double du temps prévu. Il souligne que lorsque l'activité est importante, comme c'est le cas actuellement pour la région Grand Sud, les ACMO sont aussi bien sollicités pour effectuer leur mission que pour réaliser des fouilles sur le terrain. La charge de travail devient alors très importante.

Bérangère Fort (CGT Culture) ne revient pas sur le bénéfice apporté par les ACMO, mais constate que le temps qu'ils consacrent à leur fonction est du temps qu'ils ne passent pas à effectuer des fouilles sur le terrain. La problématique d'emploi en inter-région est donc affectée par la mission d'ACMO.

Hans de Klijn (Président) souligne qu'il s'agit là de la contrainte d'un budget avec une enveloppe fermée. Cependant, en faisant remonter les dépassements de temps consacré à la fonction d'ACMO, il est possible d'espérer des moyens complémentaires pour compenser l'empiètement sur la fonction première de l'agent.

Bruno Rouelle (CSP) ajoute que le fonctionnement du dispositif devrait être optimum dans deux ans, ce qui devrait permettre d'optimiser le temps consacré à la fonction d'ACMO, et donc de moins empiéter sur la fonction première de l'agent.

Éric Michon (CGT Culture) demande si le temps consacré à la fonction d'ACMO a été quantifié pour les DICT.

Bruno Rouelle (CSP) répond que cela n'a pas été fait en raison du changement de réglementation qui implique de nouvelles responsabilités. L'objectif est donc de trouver un mode de fonctionnement pérenne dans le cadre de cette nouvelle réglementation dans les mois

qui viennent. Bruno Rouelle ajoute que la mission qui prend actuellement le plus de temps aux ACMO est le suivi des dotations des EPI. Cependant, le travail effectué par les ACMO permet de dégager du temps dans d'autres domaines. Ce temps libéré par les ACMO ne peut pas encore être quantifié.

Bérangère Fort (CGT Culture) souligne l'importance de recruter pour compenser la perte en ETP opérationnel causé par la fonction d'ACMO.

Hans de Klijn (Président) indique qu'il va calculer pour la fin du mois la perte en ETP opérationnel causée par la fonction d'ACMO. Ce calcul servira à évaluer la compensation pour le budget 2013. Hans de Klijn souligne que le budget 2013 sera très conséquent.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande quelles solutions sont envisagées pour l'Alsace.

Hans de Klijn (Président) répond qu'un entretien est prévu avec l'ACMO pour savoir s'il souhaite poursuivre sa mission.

Bruno Rouelle (CSP) précise que si l'ACMO actuel ne souhaite pas renouveler sa mission, un autre agent pourra être choisi. Il faudra alors faire preuve de pédagogie pour expliquer les responsabilités qu'implique le rôle d'ACMO. Bruno Rouelle souligne que si les missions de l'ACMO sont encadrées par un texte réglementaire, chacun peut exercer ces missions comme il le souhaite à l'intérieur de ce cadre.

Ricardo Pontigo (CGT Culture) demande si la grande latitude donnée aux ACMO dans l'exercice de leurs missions implique que cette fonction ne fera jamais l'objet d'une fiche de poste.

Bruno Rouelle (CSP) répond que la fonction d'ACMO fait l'objet d'une lettre de cadrage. Mais la latitude donnée aux ACMO dans l'exercice de leurs missions permet de rendre ce rôle plus intéressant et motivant.

Hans de Klijn (Président) souligne que les ACMO sont nommés sur la base du volontariat.

Bérangère Fort (CGT Culture) se félicite de la mise en place des ACMO, qui ont permis des avancées significatives dans un certain nombre de domaines. Elle espère que la situation en Alsace sera bientôt éclaircie.

Point 14 : Bâtiment Equinoxe : retour d'expérience (pour information)

Hans de Klijn (Président) rappelle que l'INRAP occupe le bâtiment Equinoxe depuis huit mois. L'immeuble est très confortable mais, s'agissant d'un bâtiment basse consommation, des réglages sont encore nécessaires. A ce titre, le propriétaire est tenu par une garantie de parfait achèvement pendant un an à compter de la signature du bail, qui l'oblige à réparer tous les dysfonctionnements liés à la construction pendant cette durée. Hans de Klijn ajoute que cette garantie de parfait achèvement sera certainement prolongée au-delà d'un an de manière à atteindre un fonctionnement optimum du bâtiment. Il indique par ailleurs qu'un fonctionnement a été mis en place avec Annie Labeaune et Bruno Rouelle afin de signaler au maître d'œuvre tous les dysfonctionnements qui peuvent survenir au quotidien.

Hans de Klijn (Président) rappelle que le bâtiment Equinoxe a été choisi par l'INRAP car il permettait de concilier plusieurs objectifs :

- Trouver un bâtiment adapté aux besoins du centre archéologique ;
- Accueillir les agents de la DIR afin de faire des économies de loyer ;
- Réduire le coût des charges, et donc la consommation d'énergie.

Bruno Rouelle (CSP) souligne qu'au bout de huit mois, le bilan en termes de consommation d'énergie n'est pas positif.

Gilles Rollier (Sud Culture) demande qui prend en charge cette surconsommation d'énergie.

Hans de Klijn (Président) répond que cette surconsommation peut entraîner une réduction du coût de certaines interventions.

Éric Michon (CGT Culture) demande à combien s'élève actuellement le coût des charges du bâtiment.

Hans de Klijn (Président) répond que le coût des charges est semestrialisé et qu'il ne dispose pas encore du premier montant. Il précise que ce coût est estimé à 25 000 euros par an. Ce montant sera cependant supérieur à la fin de la première année.

Bérangère Fort (CGT Culture) souligne qu'au moment de l'installation dans le bâtiment Equinoxe, la CGT avait envoyé plusieurs courriers à la Direction pour demander l'organisation d'une réunion de travail pour trouver un mode de fonctionnement interne entre les agents de la DIR et ceux du centre de recherche archéologique au sein du bâtiment. La Direction n'avait cependant pas répondu à ces courriers.

Avant d'aborder le point 17 de l'ordre du jour, Hans de Klijn (Président) annonce qu'un avis de vacance a été publié la semaine dernière concernant le poste d'adjoint administrateur au Grand-Est Sud. Les candidatures sont ouvertes (uniquement en interne) jusqu'au 13 juillet. Les entretiens devraient se dérouler le 19 juillet.

Concernant le campus Grand Dijon, la convention a été signée par la présidente de l'université de Bourgogne, Sophie Béjean. Elle est actuellement en cours de signature au Siège de l'INRAP.

En outre, les dernières corrections ont été apportées à la nouvelle convention cadre, qui est d'ailleurs plus souple que la précédente.

Les conventions avec l'UMR de Besançon et l'UMR de Dijon sont en cours de discussion. Elles devraient être mises à la signature très rapidement.

Une convention plus allégée devrait être proposée pour Autun.

Point 17 : Bilan de l'utilisation des nouveaux logiciels de gestion - Impact sur les agents – Évolution de l'organisation du travail (pour information)

Hans de Klijn (Président) indique que les nouveaux logiciels de gestion ont été déployés en deux temps. Le premier concernait le CIF et Grand Sud Ouest. Suite à ce déploiement, le Grand Sud Ouest a signalé un danger grave et imminent. Le CHSCT central s'est rendu à Grand Sud Ouest afin de rédiger un cahier des charges en vue d'une enquête réalisée par un cabinet indépendant. Le second temps du déploiement a eu lieu le 15 novembre 2011 et a

concerné Rhône-Alpes, Auvergne et Grand Est Sud. Moins de problèmes ont été rencontrés lors de ce second temps dans la mesure où la reprise des données existantes a pu être assurée sans encombre pour ensuite les transférer vers les nouveaux logiciels de gestion.

Actuellement, trois modules fonctionnent en interaction dans le logiciel, dont ceux qui concernent la planification et la gestion financière. D'autres modules ne sont pas encore intégrés au système, dont ceux concernant le relevé de temps, la saisie des frais et les ordres de mission.

La dernière vague de déploiement, qui concerne les quatre directions interrégionales restantes, est prévue pour le troisième ou le quatrième trimestre 2012.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) indique que depuis sa date de mise en service, le logiciel SGA a considérablement évolué. Le groupe de travail SGA développe des requêtes permettant de ressortir les données utiles pour suivre les opérations menées par les directions régionales. De nouvelles améliorations devraient être apportées dans les mois à venir.

Éric Michon (CGT Culture) souhaite avoir des précisions concernant les améliorations qui ont été apportées par le logiciel SGA par rapport à l'ancien outil de gestion.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) répond que le logiciel SGA permet d'obtenir plus d'informations, à condition cependant que ces dernières soient correctement saisies. Elle ajoute que l'outil se développe et qu'il est de plus en plus opérationnel.

Hans de Klijn (Président) reconnaît que la mise en place du logiciel SGA a eu un impact sur la charge de travail des agents, notamment les premiers mois. Ce nouvel outil étant pour le moment encore incomplet, les anciens outils sont utilisés en parallèle. Cela signifie que la gestion du personnel par exemple demande actuellement une double saisie.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) précise qu'actuellement, l'outil SGA est utilisé avec trois autres outils, à savoir Excelerator, Sirepa et Planisware. Par ailleurs, les deux logiciels de planification que sont IP et Planisware sont utilisés simultanément. Cette situation est compliquée à gérer et l'objectif est d'abandonner progressivement les anciens logiciels en développant les nouveaux.

Hans de Klijn (Président) ajoute que l'utilisation des différents outils entraîne des erreurs qu'il est nécessaire de corriger au quotidien. Ce travail de correction est réalisé très rapidement mais entraîne une surcharge de travail importante.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande si l'implantation de l'outil SGA engendre un bénéfice en termes d'organisation du travail.

Hans de Klijn (Président) répond que tant que l'outil SGA n'est pas complet, il n'est pas possible d'évoquer un bénéfice en termes d'organisation du travail.

Bérangère Fort (CGT Culture) quelles étaient les motivations de l'implantation de l'outil SGA.

Hans de Klijn (Président) répond que les huit directions interrégionales étaient gérées de huit manières différentes. L'objectif de l'implantation de l'outil SGA est d'harmoniser les pratiques de gestion des inter-régions.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) prend l'exemple des plans de charges, qui peuvent désormais être saisis sur le logiciel SGA, mais cela demande encore du temps. A terme, il est prévu que les plans de charge puissent être saisis dans le logiciel en un seul clic. Cela facilitera considérablement la remontée d'information des différentes inter-régions. Ce travail est en cours mais demande de modifier certaines procédures actuelles.

Gilles Rollier (Sud Culture) s'étonne que le logiciel SGA ait été implanté dans les inter-régions alors qu'il n'en était qu'à la phase de démarrage. Il représente une surcharge de travail importante, qui va durer encore de nombreux mois, voire plus, avant que l'outil ne soit complet et que les anciens logiciels puissent être abandonnés. La mise en route du logiciel SGA aurait nécessité des renforts au moins pour le premier temps du déploiement.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) souligne que si l'outil n'est effectivement pas complet, la gestion des inter-régions ne fonctionne pas moins bien qu'avant. La surcharge de travail est cependant réelle. Un renfort a été imaginé, mais pour être efficace, il faut que ce renfort connaisse l'outil et les spécificités de l'INRAP. Il n'est pas possible de faire intervenir un prestataire extérieur pour adapter l'outil à nos méthodes.

Éric Michon (CGT Culture) souligne que l'outil SGA apporte une visibilité de l'activité globale des inter-régions. Cependant, les inter-régions concernées par les deux premiers temps du déploiement ont fait les frais de la mise en œuvre, en termes de surcharge de travail.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) reconnaît que le déploiement de l'outil représente un investissement important pour toute la DIR.

Hans de Klijn (Président) indique que le problème vient du fait que l'outil n'a pas été conçu par ceux qui l'utilisent au quotidien. Il est donc nécessaire de réorienter certaines fonctionnalités. Les améliorations sont cependant manifestes depuis la mise en place du logiciel SGA qui doit permettre, à termes, de connaître précisément le budget consommé à l'instant T et d'ajuster la gestion en conséquence sur le reste de l'exercice. Hans de Klijn (Président) souligne par ailleurs que les développeurs de l'outil animent régulièrement des réunions de travail pour assister les utilisateurs. Il indique en outre qu'il sera nécessaire de déterminer les agents prioritaires pour la saisie et sur quel volet.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande si la charge de travail des utilisateurs du logiciel SGA a diminué, sachant que cette surcharge entraîne un stress important.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) répond qu'un fonctionnement interne a été mis en place pour l'utilisation du logiciel, qui permet de sécuriser les utilisateurs et de diminuer le stress.

Hans de Klijn (Président) souligne que le déploiement du logiciel SGA à Grand Est Sud s'est relativement bien passé grâce au travail de reprise des données effectué en amont. Il salue le travail des équipes qui s'est étalé sur un an et demi avant la mise en œuvre de l'outil.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) précise que toutes les données depuis 2003 ont été reprises. Il s'agit d'un travail considérable.

Hans de Klijn (Président) ajoute que Grand Est Sud a eu la chance de ne pas faire partie du premier temps du déploiement du logiciel, car les difficultés rencontrées ont été encore plus nombreuses pour les inter-régions concernées. Compte tenu de la complexité de l'outil, il se félicite de la manière dont se passe le déploiement au sein de la DIR.

Bérangère Fort (CGT Culture) souligne qu'il faudra cependant faire le bilan du prix que l'outil aura coûté pour les agents concernés, notamment en termes de charge de travail.

Hans de Klijn (Président) souligne qu'un bilan national du déploiement de l'outil devrait être réalisé.

Éric Michon (CGT Culture) suggère de réaliser un bilan interrégional afin de vérifier le nombre d'heures dépensées pour le déploiement de l'outil.

Adeline Clerc (Contrôleuse de gestion) répond qu'un tel calcul n'est pas réalisable, car il faudrait remonter très en amont pour comptabiliser les heures travaillées à la reprise des données.

Point 10 - Points sur les entretiens d'évaluation des agents d'administratifs 2010 (pour information)

Hans de Klijn (Président) indique que les entretiens d'évaluation ont eu lieu entre mi-juin et mi-août 2011. Le dossier des membres du CTS contient un exemple de fiche d'entretien d'évaluation, qui inclut un volet administratif, un volet concernant le bilan de l'année écoulée et un troisième volet relatif à la formation. L'option retenue l'année dernière a consisté à faire passer les entretiens d'évaluation des gestionnaires de centre et des AT par les AST en raison du lien fonctionnel existant entre eux. Ce principe a été suivi, sauf pour un AT qui travaille sur deux régions en même temps et pour qui il a été décidé qu'il passerait son entretien d'évaluation avec un AST référent. A la DIR, le directeur a fait passer les entretiens d'évaluation à l'ensemble du personnel, à l'exception des deux assistantes de gestion qui ont un lien hiérarchique direct avec le contrôleur de gestion, et de deux agents en filière scientifique et technique, non concernés par ces entretiens.

Hans de Klijn (Président) souligne que les agents qui devaient conduire les entretiens ont suivi une formation de deux jours à Paris. Chaque candidat a reçu sa convocation à l'entretien d'évaluation par mail au moins dix jours avant la date de l'entretien, comme cela est prévu par la loi. Sa fiche d'entretien devait lui être envoyée également.

Le bilan de l'année écoulée n'a pas été traité lors des entretiens d'évaluation car s'agissait de la première année de mise en place et parce que les entretiens ont été effectués à mi-année.

L'évaluation des compétences a en revanche été traitée. Cette évaluation portait sur quatre niveaux :

- A développer ;
- Pratiqué ;
- Maîtrise ;
- Expertise.

L'entretien d'évaluation fait ensuite l'objet d'une notation de l'agent. Celui qui fait passer l'entretien donne alors son appréciation générale et son évaluation sur la manière de servir de l'agent. Les objectifs pour l'année à venir sont ensuite fixés.

Hans de Klijn (Président) souligne que l'entretien d'évaluation ne doit pas ressembler à un tribunal, mais être au contraire un moment privilégié pour discuter avec l'agent et recueillir son ressenti.

Le dernier volet de l'entretien concerne l'évaluation de l'agent sur son éligibilité en catégorie supérieure. L'agent a la possibilité de mettre ses propres observations sur cet entretien ainsi que sur la façon dont s'est déroulé son entretien.

L'agent reçoit une copie manuscrite de la fiche d'entretien. Cette fiche fait l'objet d'une saisie informatique que l'agent doit parapher pour accord. Le formulaire informatique est ensuite envoyé à la DRH.

Hans de Klijn (Président) indique que cette année, les entretiens d'évaluation à la DIR ont eu lieu entre le mois d'avril et le 10 mai, sauf pour deux agents dont les entretiens n'ont pas encore eu lieu. Le bilan de l'année écoulée a pu être traité cette année. En revanche, Hans de Klijn (Président) n'a pas souhaité traiter le volet « acquis de l'expérience professionnel » en raison de l'implantation du logiciel SGA. Il pense en effet qu'il est trop tôt pour évaluer l'acquis de l'expérience professionnel des agents concernant cet outil.

Hans de Klijn (Président) a par ailleurs fixé deux objectifs collectifs aux agents de la DIR :

- Le plan de performance ;
- Le plan de reconquête aménageur.

Des objectifs collectifs pour l'inter-région ont également été fixés. Ils seront évoqués dans une prochaine réunion de service.

Éric Michon (CGT Culture) indique que son organisation syndicale est contre les évaluations individuelles. Elle aurait préféré la mise en place d'un système permettant de fixer des objectifs service par service. Éric Michon (CGT Culture) souhaite par ailleurs savoir quels sont ceux qui ont suivi les journées de formation aux entretiens individuels.

Hans de Klijn (Président) répond que les AST et le contrôleur de gestion ont suivi ces sessions de formation. Il n'a personnellement pas pu s'y rendre.

Du point de vue d'Éric Michon (CGT Culture), le fait que Monsieur de Klijn (Président) n'ait pas suivi de formation pour faire passer les entretiens d'évaluation est problématique.

Hans de Klijn (Président) indique qu'il a lu le résumé écrit des sessions de formation, qui comprenait l'ensemble des thèmes abordés lors de l'entretien d'évaluation.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande si la finalité des entretiens d'évaluation est de fixer le montant des primes.

Hans de Klijn (Président) répond que les entretiens d'évaluation permettent de changer d'échelon et d'apprécier l'éligibilité d'un agent à une catégorie supérieure, ce qui permet d'accélérer l'avancement.

Éric Michon (CGT Culture) souligne que ces entretiens d'évaluation comptent énormément dans la carrière des agents.

Ricardo Pontigo (CGT Culture) demande pourquoi les entretiens individuels n'ont pas été effectués par les supérieurs hiérarchiques.

Hans de Klijn (Président) répond que cette option a été prise au niveau national. Selon lui, lorsque le lien fonctionnel est plus fort que le lien hiérarchique, le fait que l'évalué passe son entretien avec quelqu'un avec qui il a un lien fonctionnel permet de gagner en objectivité.

Éric Michon (CGT Culture) juge qu'un entretien individuel doit être effectué par le supérieur hiérarchique de l'agent évalué. Il note par ailleurs que tous les agents n'ont pas de fiche de poste, ce qui rend problématique de leur faire passer des entretiens individuels, puisque ces entretiens ne pourront pas avoir pour base la fiche de poste de l'agent.

Hans de Klijn (Président) répond que pratiquement tous les agents de la DIR ont une fiche de poste. De plus, l'envoi de la convocation à l'entretien d'évaluation a été accompagné dans pratiquement tous les cas de la fiche de poste de l'agent. Enfin, à la fin de l'entretien d'évaluation, il est demandé à l'agent s'il se reconnaît dans la description des missions qui lui sont confiées. Il peut alors répondre par exemple que tel ou tel point ne correspond pas à ses missions.

Bérangère Fort (CGT Culture) s'étonne que des objectifs puissent être fixés lorsqu'un agent n'a pas de fiche de poste ou que sa fiche de poste ne correspond pas à l'évolution de sa fonction.

Hans de Klijn (Président) souligne que des formations peuvent être accordées pour répondre aux évolutions d'un poste.

Bérangère Fort (CGT Culture) juge que l'entretien d'évaluation implique forcément un lien de subordination entre l'évaluateur et l'évalué. Or, le seul lien de subordination qui soit clairement établi et accepté est le lien hiérarchique. Les supérieurs hiérarchiques devraient donc être ceux qui font passer les entretiens d'évaluation.

Éric Michon (CGT Culture) ajoute que celui qui a un lien fonctionnel avec l'agent évalué est mis en difficulté car il a la responsabilité d'évaluer quelqu'un sur lequel il n'exerce pas de pouvoir hiérarchique. Il souligne que les entretiens d'évaluation sont très importants pour la carrière des agents et qu'il aurait été préférable qu'ils n'aient pas lieu plutôt qu'ils soient mal faits.

Hans de Klijn (Président) indique qu'il a eu de très bons échos de la façon dont se sont passés les entretiens d'évaluation.

Éric Michon (GGT Culture) objecte que tous les entretiens d'évaluation ne se sont pas bien passés et que des recours devraient être examinés en CCP.

Point 16 – Nomination au choix 2011/2012 : État d’avancement (pour information)

Hans de Klijn (Président) indique que certains agents n’ont pas voulu remplir un dossier (et notamment transmettre leur CV) pour les nominations au choix, ce qui a entraîné des retards car ces dossiers doivent obligatoirement être envoyés.

Au final, les neufs dossiers de nomination au choix pour la filière administrative ont pu être traités, ainsi que les 45 dossiers de la filière scientifique et technique. Chaque dossier transmis a été commenté et signé par l’agent, l’AST et le Directeur.

Selon Ricardo Pontigo (CGT Culture), il est normal que des agents n’aient pas souhaité transmettre leur CV, sachant que certains d’entre eux travaillent depuis plus de 20 ans au sein de l’INRAP. La transmission de leur CV a dû leur paraître totalement inutile.

Hans de Klijn (Président) ne veut pas porter d’avis personnel sur le fait de transmettre un CV en vue des nominations au choix. Il constate simplement qu’il s’agit d’une obligation et qu’elle a entraîné une charge de travail importante pour les AST qui ont dû récupérer l’ensemble des documents.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande combien de dossiers ont été acceptés sur les 54.

Hans de Klijn (Président) répond qu’il vérifiera ce point et apportera la réponse ultérieurement.

Bérangère Fort (CGT Culture) souhaite que lui soient rappelées les conditions d’éligibilité à la nomination au choix pour la filière scientifique et technique.

Hans de Klijn (Président) répond que la DRH établit une liste d’agents concernés par les nominations au choix sur des critères d’ancienneté. Un entretien a lieu ensuite entre l’AST et l’agent. Le document issu de cet entretien est paraphé par les deux parties, ainsi que par le Directeur, qui envoie l’ensemble des pièces du dossier au Siège.

Point 18 – Divers

Hans de Klijn (Président) remet aux membres du CTS le projet de règlement intérieur.

La séance est levée à 16 heures 55.

Le Président
Hans de Klijn



La Secrétaire
Florence Charlane



Le Secrétaire adjoint
Gilles Rollier

