

**Procès-verbal de la réunion
du Comité Technique Spécial Extraordinaire
de l'Inrap Grand-Est Sud du 27 septembre 2013**

Membres présents à l'instance

Titulaires Hans de Klijn, Président du CTS
 Adeline Clerc, Responsable Ressources Humaines

Parité syndicale

Titulaires Eric Michon, CGT Culture
 Christophe Card, CGT Culture
 Bérangère Fort, CGT Culture
 Gilles Rollier, Sud Culture

Suppléants Christophe Meloche, CGT Culture
 Sylvie Mouton-Venault, CGT Culture
 Isabelle Leroy-Caron, Sud Culture
 Anne-Lise Bugnon, Sud Culture

Experts administration

 Laurent Vaxelaire - AST Bourgogne
 Eric Boës - AST Alsace

Membres excusés à l'instance

 Florence Charlane, Secrétaire du CTS
 Frédéric Latron, Sud Culture
 Ricardo Pontigo, CGT Culture

Ordre du jour

Point 1 : Présentation de l'accord collectif de réduction de la précarité	3
Point 2 : Prévision d'ouverture de postes au titre de cet accord.....	9

La séance débute à 13 heures 42.

Hans de Klijn (Président du CTS) ouvre la séance et procède à l'appel. Le quorum étant atteint, la séance plénière du Comité Technique Spécial extraordinaire peut se tenir valablement.

Isabelle Leroy-Caron (Sud Culture) assure le secrétariat de la séance.

La CGT-Culture donne lecture d'une déclaration en préambule :

« Au mois de juin dernier, l'intersyndicale de GES a demandé un entretien avec le Directeur Général sur les dysfonctionnements de la DIR Grand Est Sud et notamment de l'instance du Comité Technique Spécial.

Le Directeur Général de l'Inrap nous avait assuré que les choses reprendraient leur cours normal grâce entre autres à la fourniture d'une documentation correcte.

Le Directeur Général nous avait demandé de laisser le temps à la DIR de GES de s'organiser, ce que nous avons fait depuis trois mois.

Force nous est de constater que, pour la tenue de ce CT-S extraordinaire, convoqué par le Directeur Interrégional lui-même, la documentation est particulièrement indigente, surtout au regard de celle fournie par les autres DIR, dans le cadre des CT-S de l'ensemble de l'Inrap.

En effet, la DIR GES ne fournit qu'un tableau non justifié, complètement éloigné de la structure cible de l'établissement, ne demandant que 10 postes dans le cadre de la déprécarisation, alors que 14 postes ont été octroyés par la DRH de l'Inrap, et, sortant d'on ne sait où, 6 postes de régularisation.

Nous n'avons aucun justificatif chiffré (ventilation des jours/hommes CDD non consommés depuis trois ans, estimation des besoins...) et aucune explication ne vient appuyer ce document.

Ce tableau tel qu'il nous a été produit dénote le mépris affiché pour les agents CDD de l'Interrégion. Il s'ajoute encore aux mauvais traitements qu'ils subissent au quotidien avec la gestion chaotique de leurs contrats.

Visiblement, la DIR ne connaît pas les réels besoins de l'Interrégion, ou feint de ne pas les connaître, et connaît encore moins les agents qui y travaillent.

Nous vous demandons que ce tableau soit corrigé et que les justifications nécessaires y soient apportées, à l'image de ce qui a été produit dans les autres interrégions.

Enfin, nous vous demandons que les postes ouverts correspondent à la réalité du vivier. »

Point 1 : Présentation de l'accord collectif de réduction de la précarité

Hans de Klijn (Président du CTS) rappelle qu'il a transmis un certain nombre de documents, dont l'accord-cadre signé par Madame la Ministre de la Culture, les organisations syndicales et la Direction Générale de l'Inrap pour ce qui concerne la déprécarisation et le nombre de postes ouverts par région. Par ailleurs un PowerPoint de présentation des règles de

fonctionnement de la déprécarisation a été transmis, avec un certain nombre d'explications, ainsi qu'un tableau des mouvements.

Trois types de mouvements sont à signaler :

- La déprécarisation : 160 postes vont être ouverts, correspondant à 140 ETPT CDI, en trois phases de recrutement : en 2013 pour une titularisation au 1^{er} juillet 2014, en 2014 pour le 1^{er} janvier 2015 et en 2015 pour le 1^{er} janvier 2016. Dans l'accord-cadre signé en CT Central figurent tous les postes. Pour la DIR GES sont pourvus dans ce cadre 10 postes, dont 4 en 2014, 3 en 2015 et 3 en 2016.
- Le recrutement externe : 80 postes sont à pourvoir dans le cadre du recrutement interne et externe, suite aux différents départs, notamment les départs à la retraite. 4 postes ont été dégagés pour la DIR GES, dont un poste d'archéo-zoologue. Deux postes supplémentaires ont été rajoutés à ces quatre postes : l'un en Alsace, suite au départ d'un collègue en CDI à Bordeaux, et poste destiné au recrutement de l'AST en Franche-Comté.
- Les mutations, qui ne sont toujours pas terminées.

Bérangère Fort (CGT Culture) fait part de son incompréhension car le décret prévoit l'embauche de 160 personnes du « vivier ».

Selon Laurent Vaxelaire, les personnes issues du vivier sont seulement prioritaires dans le cadre de ce recrutement.

Bérangère Fort (CGT Culture) donne lecture du début du décret : « *Trois plans de recrutement seront organisés en vue de prises de postes échelonnés (...). Ces plans de recrutement permettront le recrutement en CDI d'un minimum de 160 agents CDD au sein du vivier défini dans le cadre du dispositif.* » Il n'est donc pas compréhensible que tous les postes ne soient pas recrutés dans le vivier, sauf à ce que l'on ait déjà une visibilité suffisante sur les recrutements pour savoir que l'objectif de 160 recrutements sera dépassé.

Laurent Vaxelaire précise que 10 postes en accroissements d'ETP total doivent être issus du vivier. Les autres postes seront ouverts à tous avec priorité pour les agents issus du vivier.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique qu'outre les 160 postes prévus dans l'accord signé par la ministre, il existe également 85 postes à pourvoir au niveau national, qui sont ouverts à tous. Dans les 4 postes prévus par exemple pour la DIR, deux correspondent à des départs à la retraite d'ici 2016. Ces recrutements n'entrent donc pas dans la déprécarisation.

L'objectif budgétaire cible de l'interrégion pour 2013 est de 98 ETP CDI, et il n'est pas encore atteint.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique qu'entre les recrutements de remplacement et la déprécarisation, la DIR devra compter 108 ETPT CDI en 2016. Du point de vue de la compensation des départs, ce ne sont pas quatre postes qui manquent, mais six, afin de remplacer le départ d'un agent en Alsace et l'agent qui pourrait être nommé AST dans le cadre d'un recrutement interne.

Selon l'accord, les recrutements effectués au sein du vivier doivent prioritairement se baser sur les profils des agents, en réponse aux compétences nécessitées par la DIR. Le lieu de résidence des agents en CDD n'est donc pas le premier critère de choix. La DIR a donc réalisé l'exercice consistant à identifier les besoins région par région, qui doivent correspondre à un recrutement récurrent de CDD ces dernières années. Dans cette perspective, la déclaration préliminaire de la CGT à cette séance est un difficile à comprendre.

Éric Michon (CGT Culture) cite l'exemple du travail effectué par la DIR MED, présentant les besoins réels de l'Inrap dans l'interrégion. Les explications fournies par la DIR MED montrent le nombre d'ETP CDD recruté sur un poste ou un autre. Les explications de la DIR GES donnent au contraire l'impression d'une évaluation effectuée « au doigt mouillé ».

Hans de Klijn (Président du CTS) conteste ce point de vue. La Direction s'est basée sur les documents détaillant le recours aux CDD dans les bilans sociaux.

Éric Michon (CGT Culture) objecte que les bilans sociaux ne présentent même pas la spécialité sur laquelle ont travaillé les agents en CDD. Il voit donc mal comment la Direction a pu réaliser son évaluation dans de telles conditions. Dans d'autres interrégions, les explications fournies sont bien plus détaillées.

Bérangère Fort (CGT Culture) explique que la demande de la CGT vise bien une justification des chiffres communiqués par la Direction.

Éric Michon (CGT Culture) souligne que par ailleurs, les membres du CT ont effectué le même exercice et n'aboutissent pas aux mêmes résultats.

Bérangère Fort (CGT Culture) indique que la structure cible n'est pas respectée dans les prévisions de la DIR : les demandes de la DRH visent en effet un recrutement de 50 % de responsables d'opération (RO), de 28 % de techniciens et 12 % de spécialistes. Or, les objectifs annoncés par la DIR sont de 44% de techniciens, 44 % de RO et 6% de spécialistes. Il y a donc un écart important, qui risque d'être refusé par la DRH.

Hans de Klijn (Président du CTS) ne pense pas que ce plan sera refusé par la DRH. La Direction a commencé par examiner quels effectifs étaient nécessaires dans les trois régions, notamment en tenant compte des départs, des mutations attendues, et des faiblesses existantes face à la concurrence. La Direction a également tenu compte d'un certain nombre de remarques, formulées entre autres en Comité Technique, et enfin, des situations de perte de postes dans certaines régions, notamment en Franche-Comté. Par ailleurs, si l'on tient compte du vivier, il ne sera pas possible de parvenir à l'objectif de 50 % de RO.

Bérangère Fort (CGT Culture) explique que les membres du CT ont étudié la question, et il apparaît que cet objectif de recrutement est tout à fait réalisable à partir du vivier. Elle ajoute que certains agents, pourtant en CDD depuis sept ans, n'apparaissent pas dans le document, et elle souhaiterait donc connaître la méthode utilisée par la Direction pour parvenir aux solutions proposées. Pour finir, il n'est pas du tout certain que les deux recrutements supplémentaires de compensation soient autorisés.

Hans de Klijn (Président du CTS) souligne que ce point a été annoncé par Madame Pétillon-Boisselier en réunion, et devant témoins. Il passe en revue la liste des postes, avec les recrutements prévus :

- Déprécarisation en Franche-Comté : recrutement de trois techniciens, à hauteur d'un par an, et d'un topographe.
- Recrutement de compensation en Franche Comté : un responsable préhistorien de catégorie quatre en 2013

Bérangère Fort (CGT Culture) ne comprend pas les orientations retenues, l'objectif de l'accord étant de résorber l'emploi précaire. Logiquement, la priorité devrait donc être de recruter les agents en CDD avec lesquels la DIR travaille depuis longtemps, qui ont fait leurs preuves et qui ont les meilleures compétences. Bérangère Fort (CGT Culture) cite l'exemple d'un agent en CDD auquel il est fait appel en permanence depuis 2007, et qui exerce

régulièrement les fonctions de responsable d'opération de catégorie trois ou quatre depuis trois ans. Cet agent devrait faire partie des recrutements prioritaires.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que cet agent avait été proposé au départ. Un premier tableau de proposition a été transmis à la DRH et certaines propositions ont été refusées. Il souligne que le tableau présent n'est pas non plus définitif.

Hans de Klijn (Président du CTS) évoque la proposition suivante de poste, pour la Bourgogne, à savoir un RO spécialiste de l'Antiquité, de catégorie 3.

Bérangère Fort (CGT Culture) estime que ce poste devrait être de catégorie 4.

Laurent Vaxelaire explique que le contrat ne prévoit pas de recrutement de catégorie 4 supplémentaire pour 2013.

Bérangère Fort (CGT Culture) indique que la proposition de la CGT permet de recruter tous les agents qui vivent et veulent travailler en GES. Elle ajoute que les mutations rendent la proposition de la Direction non opérante.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique qu'une première vague de mutation a eu lieu, et que la deuxième vague de mutation interviendra après les recrutements de déprécarisation.

Bérangère Fort (CGT Culture) objecte que les mutations n'ont pas encore été effectuées. Selon elle, la proposition de la Direction ne prend pas en compte les mutations.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique que la Direction a tenté de tenir compte de toutes les personnes présentes depuis plusieurs années, de manière à les faire toutes figurer dans sa proposition.

Bérangère Fort (CGT Culture) n'est pas d'accord avec la proposition de la Direction, car certains agents proposés pour des postes de technicien ont des expériences de RO. Il serait légitime de proposer ces profils pour les postes de RO, d'autant plus qu'ainsi, on se rapprocherait de l'objectif fixé par la DRH.

Hans de Klijn (Président du CTS) souligne que quatre postes doivent être identifiés pour la première année.

Bérangère Fort (CGT Culture) remarque que les décisions qui vont être prises seront valables pour les trois années du processus.

Laurent Vaxelaire répond par la négative. Seule la première année est verrouillée. Les décisions devront être précisées pour les années suivantes.

Hans de Klijn (Président du CTS) confirme ce point. Dans le cas de nouvelles mutations en 2014, la période suivante de recrutement devra être revue. Il importe en conséquence de définir avant tout les quatre premiers postes qui devront être pourvus en CDI au 1^{er} juillet, tout comme les cinq postes dans le cadre du recrutement de compensation. La Direction avait initialement proposé le recrutement d'un topographe et d'un RO préhistorien pour la Franche-Comté, et le recrutement du RO a été refusé.

Hans de Klijn (Président du CTS) évoque les quatre agents qui devraient être titularisés en priorité.

Bérangère Fort (CGT Culture) estime que l'un d'entre eux ne pourra pas être retenu face aux demandes de mutation.

Hans de Klijn (Président du CTS) aborde la question des proportions des postes dans les cibles des DRH. Il n'est pas certain que la déprécarisation tienne compte de ces proportions.

Eric Boës indique que les cibles sont nationales mais ne doivent pas être déclinées de cette manière dans chaque DIR.

Bérangère Fort (CGT Culture) souligne qu'elle ne peut que raisonner à partir de la documentation qui a été communiquée. De plus, les autres interrégions prennent en compte les cibles de la DRH.

Eric Boës répète que le schéma cible évoqué est bien national. Il ne peut s'appliquer en tant que tel à la DIR puisque les situations sont différentes d'une interrégion à une autre. Par ailleurs, pour ce qui est des inquiétudes face aux mutations éventuelles qui pourraient empêcher certains agents en CDD d'obtenir les postes souhaités, il faut rappeler que les postes proposés dans le cadre de la déprécarisation pourront faire l'objet de candidatures d'agents en CDD d'autres régions.

Hans de Klijn (Président du CTS) abonde dans ce sens. Il cite l'exemple de la Franche-Comté, qui a connu cinq départs d'agents en CDI ces dernières années, dont un responsable d'opération, un spécialiste et trois techniciens. Appliquer la cible nationale signifierait ne pas recruter de techniciens en Franche-Comté, ce qui serait déstabilisant pour la composition des équipes.

Éric Michon (CGT Culture) n'est pas d'accord sur ce point, puisqu'il faut recruter des techniciens pour parvenir à la cible de la DRH.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que la proposition répond aux besoins de la Franche-Comté, d'ailleurs rappelée par les représentants du personnel. Ce plan est l'occasion de retrouver l'équilibre que connaissait la Franche-Comté il y a deux ans. Il paraît plus adapté de répondre aux besoins région par région, et de répondre aux déficits de postes, non seulement pour remplacer les départs mais pour renforcer les effectifs face à la concurrence. Pour finir, les postes proposés correspondent pour la plupart à des agents du vivier. L'exercice n'est pas facile.

Christophe Meloche (CGT Culture) note l'effort fourni pour les postes de techniciens, qui est positif. Il s'interroge en revanche sur le recrutement d'un préhistorien.

Adeline Clerc indique que ce recrutement est bien une priorité. S'il ne peut être effectué en 2013, il sera effectué en 2014.

Hans de Klijn (Président du CTS) confirme que ce recrutement est une priorité en Franche-Comté, avec le recrutement d'un topographe. Il peut être proposé à nouveau dans le cadre de la déprécarisation pour la première année.

Bérangère Fort (CGT Culture) remarque qu'il n'est pas indiqué dans l'accord que seuls les postes de catégorie 2 et 3 sont concernés, comme en témoignent les demandes de postes de catégorie 4 effectuées par les autres interrégions. Il est donc possible d'embaucher des RO ou des spécialistes de catégorie quatre, même si le dispositif de déprécarisation est destiné en priorité aux agents de catégorie deux et trois. Le recrutement à des catégories quatre pourrait être l'occasion d'embaucher des agents à leur juste niveau, d'autant qu'il est difficile de changer de catégorie par la suite au sein de l'Inrap.

Eric Boës indique qu'il ne sait pas à quelles propositions ou documents des autres interrégions fait référence la CGT, mais ces propositions seront probablement refusées par le Siège.

Bérangère Fort (CGT Culture) estime que les autres interrégions travaillent sur ce sujet en adoptant un point de vue plus large, pour essayer d'intégrer les agents concernés.

Hans de Klijn (Président du CTS) répète que la Direction a tenté de mener un triple exercice : conserver au sein de l'interrégion les agents qui travaillent au sein de la DIR depuis des

années, répondre aux besoins des différentes régions, définir des priorités de recrutement selon les différentes années et remplacer les éventuels départs. De plus, des départs ont eu lieu l'année précédente, et d'autres auront lieu encore cette année.

La proposition de la Direction pour le recrutement de l'année 2013 dans le cadre de la déprécarisation est la suivante :

- Franche-Comté : Un préhistorien et un topographe
- Bourgogne : Un RO antiquisant
- Alsace : Un RO protohistoire récente, en catégorie quatre.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de la déprécarisation, il semble pertinent de prévoir un renforcement de six techniciens dans les trois régions pour les années suivantes. Les techniciens manquent, et les organisations syndicales ont d'ailleurs demandé ces recrutements à plusieurs reprises.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande si la DIR nécessite réellement deux postes de RO médiévistes. L'affichage d'un poste de RO « périodes historiques » serait sans doute plus pertinent.

Laurent Vaxelaire indique qu'il est très compliqué de recruter des médiévistes.

Hans de Klijn (Président du CTS) précise qu'un profil de médiéviste orienté vers le Bas Moyen-Âge est nécessaire en Alsace, non seulement pour soulager le RO actuellement en place, mais également pour être mieux armé face à la concurrence. Il faut comprendre que le plan de recrutement est une possibilité de renforcer la DIR là où elle présente des faiblesses, notamment sur certaines périodes.

Bérangère Fort (CGT Culture) propose d'élargir ces postes proposés afin de pouvoir recruter des agents du vivier moins expérimentés, quitte à les former par la suite.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que les postes seront ouverts à toutes les candidatures pour l'année 2013. Il n'est pas certain que tous les postes publiés correspondent à des profils des agents du vivier. La priorité de recrutement sera donnée en fonction des profils, et non de la situation géographique. Hans de Klijn (Président du CTS) rappelle que le CV du RO est demandé dans les appels d'offres, et il faut donc tenir compte des spécialités.

Si les six postes de recrutement de compensation sont accordés, il faudrait par ailleurs recruter un RO généraliste en Franche-Comté, afin de remplacer tous les agents sortants.

Si tout se passe bien, l'interrégion retrouvera son nombre de poste initial, et s'accroîtra encore de 10 postes supplémentaires.

Bérangère Fort (CGT Culture) revient sur la question des relèvements successifs du plafond d'emploi, qui représentent 140 ETPT pour l'ensemble de l'Inrap dans le cadre de la déprécarisation. L'accord prévoit que ce volume sera abondé « des postes issus des départs naturels », afin que les 160 agents CDD prévus puissent accéder à des CDI. En conséquence, Bérangère Fort (CGT Culture) conclut qu'une très grande majorité des postes laissés vacants par les départs sera pourvue par des agents du vivier. Afin de recruter les 160 agents prévus par l'objectif, il faudra donc que les agents du vivier soient fortement prioritaires dans le cas des recrutements de compensation. Les recrutements effectués en dehors du vivier pour les postes vacants seront sans doute marginaux.

Laurent Vaxelaire répète l'explication de Madame Pétillon-Boisselier, qui a indiqué que le nombre total de postes ouverts à tous était de 245, soit 160 postes d'accroissement au titre de

la déprécarisation et 85 postes de remplacement au titre des départs. 140 de ces postes sont strictement consacrés au vivier.

Hans de Klijn (Président du CTS) constate que 245 postes seront donc ouverts à des recrutements externes, ce qui ne doit pas être confondu avec les régularisations internes.

Adeline Clerc ajoute que la DIR a le droit à 14 ouvertures de postes, dont 10 au titre de la déprécarisation.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique que le budget 2014 est bien de 108 ETPT, grâce à une autorisation d'accroissement de 10 ETPT. Or, l'effectif CDI de la DIR n'est pas encore à sa taille normale, qui est de 98 ETPT, du fait des départs. Pour parvenir à 108 ETPT, il faut donc procéder à la fois aux recrutements dans le cadre de la déprécarisation et aux recrutements de compensation.

Adeline Clerc indique que la cible intermédiaire est de 102 ETPT pour 2014, soit 7 ouvertures de postes.

Hans de Klijn (Président du CTS) fait part d'une perte dans le ratio de jours / hommes CDD, à hauteur de 1 ETP. Il faudra donc demander des CDD complémentaires pour compenser cette perte.

Adeline Clerc souligne que cet accord a été signé en partie à cause d'un trop grand recours aux CDD. En contrepartie, le recours aux CDD devrait être limité à 10 % de l'effectif, ce qui représente une difficulté.

Éric Michon (CGT Culture) remarque que par le passé, il y a eu souvent des annonces de réduction du recours aux CDD, mais de telles mesures n'ont pas fonctionné. Il n'est pas possible de limiter le recours aux CDD de manière aussi forte.

Adeline Clerc ajoute que la saisonnalité est trop forte pour pouvoir se conformer à une telle limite.

Bérangère Fort (CGT Culture) a relu le décret, qui évoque bien une majorité de recrutement de catégories 2 et 3, mais reste ouvert aux catégories 4.

Hans de Klijn (Président du CTS) est d'accord sur ce point. La première vague de recrutement de la déprécarisation concernera un topographe de catégorie trois, et trois postes de RO de catégorie quatre.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que le Siège a confirmé l'octroi d'1,4 ETP CDD supplémentaire au titre de la BM 2. Il faut à présent attendre l'arbitrage concernant l'ETP CDD manquant, qui permettra de terminer l'année.

Point 2 : Prévision d'ouverture de postes au titre de cet accord

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que les postes ouverts dans le cadre de la première vague de recrutement impliquent des prises de poste au 1^{er} juillet, sachant que les agents encore sous contrat verront leur CDD prolongé jusqu'à cette date, dans le cas de contrat n'ayant pas de période de carence jusqu'au premier juillet.

Bérangère Fort (CGT Culture) s'enquiert du calendrier de recrutement.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que le recrutement doit démarrer rapidement, les prises de postes devant avoir lieu en juillet, et la cible étant de 102 ETPT pour 2014.

Adeline Clerc ajoute que si cette cible n'est atteinte qu'à la fin de l'année, il faudra dans l'intervalle recruter des CDD, puisque la cible de 102 ETPT est valable pour l'année pleine.

Bérangère Fort (CGT Culture) ne voit pas là de difficultés, étant donné qu'il s'agit de titulariser des agents précaires.

Hans de Klijn (Président du CTS) explique que les agents embauchés en CDI au 1^{er} juillet ne représenteront individuellement que 0,5 ETPT sur l'année.

Christophe Card (CGT Culture) remarque que dans ce cas, il faudrait prévoir des CDD jusqu'au 1^{er} juillet pour les quatre agents jugés prioritaires pour le recrutement.

Laurent Vaxelaire rappelle que chaque recrutement devra faire l'objet d'un examen par une commission de recrutement. Ces quatre agents n'ont pas de garantie d'obtenir les postes.

Hans de Klijn (Président du CTS) espère que les commissions de recrutements ne placeront pas la barre aussi haute que par le passé, en demandant un doctorat ou des publications.

Éric Michon (CGT Culture) remarque que les commissions devraient davantage se baser sur les textes en matière de profil de poste.

Hans de Klijn (Président du CTS) indique que cette question a été abordée en Comité de Directeur par la DST, et appuyée par tous les DIR : pour accéder à un poste de catégorie trois, il faut normalement trois années de licence ou trois années d'expériences. Même un poste de catégorie cinq ne nécessite pas un doctorat.

Eric Boës indique que dans le cas des spécialistes, les commissions de recrutement sont revenues à un certain équilibre entre expérience et qualification universitaire. Le problème principal des recrutements de catégories 2 et 3 est le nombre très important de candidats, qui rend le choix difficile.

Bérangère Fort (CGT Culture) estime que l'Inrap oriente trop ses recrutements dans le domaine de la recherche. Cette orientation est légitime dans le cas d'un recrutement de spécialiste, mais n'a pas de sens pour un recrutement de catégorie deux ou trois, qui correspond essentiellement à du travail de terrain. On ne peut pas demander un doctorat pour devenir agent de catégorie 3 à l'Inrap et terminer une carrière à 1 900 euros nets.

Bérangère Fort (CGT Culture) demande communication du tableau définitif qui sera transmis au Siège.

Hans de Klijn (Président du CTS) répond que ce tableau sera communiqué aux organisations syndicales, de même que les éléments évoqués au cours de la séance de CT du matin.

La séance est levée à 15 heures 15.

Le Président

La Secrétaire adjointe

Hans de Klijn



Isabelle Leroy-Caron

