

Procès-verbal de la réunion extraordinaire
du Comité Technique Spécial
Grand-Est Nord
du 3 octobre 2013

Liste des présents

Représentants du Personnel

Titulaires

- Franck THIERIOT, CGT Culture
- Christophe LAURELUT, CGT Culture
- Soraya SIAFI, CGT Culture
- Sylvie COCQUERELLE, FSU

Suppléants

- Thierry KLAG, CGT Culture
- Marie-Pierre PETITDIDIER, CGT Culture
- Guillaume ACHARD, CGT Culture
- Francesca SCHEMBRI, FSU

Excusés

- Cécile PILLARD-JUDE, FSU
- Magalie MONDI, FSU

Représentants de l'Administration

- Claude GITTA, Directeur Interrégional
- Cyril SCHNOEBELEN, Secrétaire de séance

Experts pour l'administration :

- Agnès BALMELLE, Adjoint Scientifique et Technique
- Christine BAUCOURT, Gestionnaire du personnel
- Laurent GEBUS, Adjoint Scientifique et Technique
- Stéphane SINDONINO, Adjoint Scientifique et Technique

ORDRE DU JOUR

I. ACCORD DE REDUCTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Claude GITTA ouvre la séance du Comité Technique Spécial à 9 heures 30 et procède à l'appel.

Claude GITTA récapitule l'ensemble de la documentation de travail communiquée aux membres du CTS : le texte de l'Accord de réduction de l'emploi précaire ; un document explicatif sur la mise en œuvre de ce processus élaboré par la DRH ; la liste des agents éligibles au titre de l'AREP ; la liste des propositions de déterminations et d'ouvertures de postes ; la liste des situations susceptibles de bénéficier d'une promotion ; une note explicative précisant les modalités de mise en œuvre de la déclinaison du dispositif au niveau de l'interrégion GEN ; un élément de précision sur le dispositif de réduction de l'emploi précaire tel que proposé dans le cadre de l'accord.

I - ACCORD DE REDUCTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Claude GITTA rappelle que l'Accord de réduction de l'emploi précaire (AREP) a été signé le 9 septembre 2013, en présence de la Ministre de la Culture et de la Communication. Il précise que l'objet de la présente séance est de dresser un état des lieux de la situation préalable à la mise en œuvre de l'AREP au sein de l'INRAP.

L'Accord de réduction de l'emploi précaire fait suite à des discussions entamées dès 2011. Il représente l'une des étapes les plus importantes en termes de stabilisation et de déprécarisation des effectifs au sein de l'Etablissement. L'objectif national est de réduire la part des CDD de 22 % à 10 % des ETPT. Au niveau interrégional, la situation est beaucoup plus contrastée puisque dans certains cas, la part des CDD avoisine les 50 % de l'effectif, notamment en région Champagne-Ardenne.

L'AREP répond à une situation de saturation du plafond d'emploi depuis 2010, qui ne permettait plus de recrutement. Il s'inscrit également dans un contexte où l'emploi pérenne est en partie pourvu par de l'emploi précaire. Il s'agit donc à la fois de pallier les besoins de l'Etablissement en termes d'effectifs et de proposer un avenir à l'ensemble des agents embauchés en CDD.

L'Accord de réduction de l'emploi précaire prévoit l'embauche de 140 ETPT à l'horizon 2016 : 65 créations de postes en 2014, 45 en 2015 et 30 en 2016 (130 opérationnels et 10 fonctionnels). Ce processus d'harmonisation fonctionnelle des Directions interrégionales est en cours. Ensuite, 160 agents en CDD pourront potentiellement faire l'objet d'un recrutement. 80 recrutements seraient accordés sur 2013, 40 sur l'année 2014 et 40 sur l'année 2015.

S'agissant du vivier, la liste des agents éligibles au titre de l'AREP a été diffusée dans toutes les bases ainsi que sur l'intranet. Les personnes concernées ont également été informées par courrier. Les agents qui ne sont pas inscrits sur cette liste ont la possibilité d'engager un recours jusqu'au 11 octobre. Les éventuelles saisines feront l'objet d'une analyse et d'une information aux commissions consultatives paritaires qui auront lieu les 22 et 24 octobre prochains.

Pour être éligibles au titre de l'AREP, les agents doivent justifier d'au moins trente mois d'ancienneté en CDD ou en CDA, à l'AFAN ou à l'INRAP. Le second critère d'éligibilité est d'avoir effectué un minimum de six mois de contrat entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 mars 2013. L'engagement de l'INRAP est de recruter en priorité les personnes remplissant ces deux conditions.

Le plafond d'emploi CDI a été relevé et calibré en fonction du niveau moyen d'activité et du taux d'emploi de CDD sur l'exercice 2008-2012. En 2015-2016, un ajustement pourra être opéré afin de tenir compte de l'évolution de l'activité. La situation de mise en concurrence de l'Etablissement peut avoir un impact sur la redéfinition du niveau d'embauche.

Les postes ouverts tiennent compte de la vacance constatée entre cette notification et la prévision d'exécution des emplois. La détermination des besoins doit aussi tenir compte de la structure cible :

50 % de RO, 28 % de techniciens et 12 % de spécialistes, ce qui correspond aux compétences recrutées en CDD de façon récurrente. Les besoins seront également déterminés en fonction de la régularisation d'un certain nombre de recrutements en interne.

Les commissions de recrutement seront constituées de membres du Conseil scientifique, d'universitaires, de chercheurs et de personnes internes à l'Etablissement. Toutes les personnes figurant sur la liste des agents CDD éligibles au titre de l'AREP auront l'occasion d'être auditionnées. Il sera procédé à un examen plus particulier des critères de l'expérience acquise au sein de l'Etablissement et de la résidence familiale. Les agents non reçus seront informés des observations précises des commissions de recrutement. Les rapports des commissions de recrutement seront diffusés sur l'intranet de l'Etablissement.

Les garanties fournies aux agents lors du recrutement sont les suivantes : pas d'interruption de contrat pendant la période d'essai par la Direction générale, sauf en cas de faute grave ; reprise de l'ensemble de l'ancienneté sur des fonctions équivalentes ou supérieures.

Un comité de suivi interne sera mis en place au sein de l'Etablissement avec l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord de réduction de l'emploi précaire, ce qui permettra de suivre l'ensemble du processus et les engagements pris dans le cadre de cet accord. Des réunions annuelles de suivi seront également organisées au niveau du cabinet du Ministère de la Culture.

Du point de vue calendaire, la date d'échéance du processus est 2016.

La détermination des postes par les Directions interrégionales a été réalisée au mois de septembre 2013, à la suite de la signature de l'AREP. Au niveau local, les CTS se sont réunis en session extraordinaire pour procéder à une analyse conjointe et enrichir le débat.

Les agents ont jusqu'au 11 octobre pour exercer un recours auprès d'une commission consultative paritaire. La commission se réunira les 22 et 24 octobre prochains. Les réponses produites aux agents qui auront exercé un recours seront envoyées avant la fin du mois d'octobre. La liste des agents ayant exercé un recours sera affiché fin octobre.

La présentation et l'affichage des postes arbitrés sont prévus pour début novembre.

- La prise de poste interviendra début juillet 2014 pour la première phase.

- Pour la seconde phase de recrutement, l'ouverture des postes aura lieu en juin 2014, avec une prise de poste en janvier 2015.

- La troisième phase de recrutement prévoit une ouverture des postes en juin 2015 et une prise de poste en janvier 2016.

Dans le cadre de l'AREP, l'interrégion Grand-Est Nord bénéficiera de 29 créations de postes : 15 en 2013 puis, sous réserve du maintien de l'activité, 6 en 2014 et 8 en 2015. Au terme de cet exercice, l'interrégion GEN devrait donc atteindre un ETPT cible de 158. Au lieu de 130 actuellement.

Les 29 créations de postes seront réparties comme suit : 20 postes en Champagne-Ardenne, compte-tenu des tensions d'activité et de l'ampleur de la zone géographique sur laquelle elles s'exercent, et 9 postes en Lorraine compte-tenu d'une stabilité du besoin en personnel. Ce choix s'explique également par un taux d'emploi anormal en CDD sur les 2 années passées, et la récurrence de contrats à l'égard des mêmes personnes.

Claude GITTA propose de procéder à une présentation de la situation par région avant de revenir plus en détail sur la détermination des ouvertures de postes.

Laurent GEBUS indique que le recrutement des neuf postes en région Lorraine s'échelonne sur les trois années : 5 postes sont garantis la première année et 4 postes au cours des deux années suivantes, en fonction de l'évolution de l'activité qu'il y aura. La Direction a fait le choix de déterminer les besoins permanents et de cibler les demandes qui correspondent à ces besoins. Pour la région Lorraine, la majorité des embauches concerne des techniciens. Une première liste a été établie en 2013 et complétée avec des postes ciblés correspondant à des besoins réels, notamment sur les postes de dessinateur manuel et DAO.

S'agissant de la deuxième liste, les postes seront proposés prioritairement aux agents en CDI, en tenant compte des situations régularisées. La méthode retenue, conformément à la demande du Siège, consiste à s'appuyer sur l'historique des indemnités de suppléance. Toutes les personnes de catégorie 2 à 4 sont concernées. Mais un premier choix est porté sur les catégories 2 puisque nombreux sont les agents en catégorie 2 qui effectuent les missions de responsable d'opération. La seconde priorité vise les catégories 3 et 4 où certains agents se voient confiés des travaux ou missions relevant d'une catégorie supérieure. Des postes seront également proposés en fouille urbaine suite à des départs et à des mises en disponibilité.

Stéphane SINDONINO explique que la façon d'opérer est identique à celle de la Lorraine. Un recouplement des recrutements en CDD des 3 années passées a été réalisé. Il souligne que le profil des agents champenois éligibles au titre de l'AREP correspond complètement aux besoins identifiés en région Champagne-Ardenne. Une première liste a été établie sur la base des 20 ETPT prévus dans le cadre de l'AREP. Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction des mutations et des départs à la retraite. La Direction a fait le choix de prioriser le recrutement de RO/RS, lesquels sont en catégorie 3 et correspondent à la majorité des emplois pourvus en CDD. Les 20 créations de postes seront ventilées comme suit : 11 RO/RS, 8 techniciens et 1 spécialiste (personne embauchée en CDD de manière récurrente pour couvrir un besoin en céramologie). Le nombre des embauches sera probablement revu à la hausse pour atteindre l'ETPT cible au terme des trois ans. Par ailleurs, des personnes en catégorie 3 seront promues sur des postes de catégorie 4. La région Champagne-Ardenne compte très peu de RO en catégorie 2 dans la mesure où les RO sont majoritairement en CDD.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaite revenir sur le chiffre de 29 ETPT CDI supplémentaires attribués à l'interrégion Grand-Est Nord au titre de l'AREP. Elle s'interroge sur la méthode de détermination des besoins en emplois permanents et sur la ventilation globale des postes entre interrégions. La CGT conteste ce chiffre de 29 ETPT CDI supplémentaires, communiqué par la Direction générale de l'Etablissement, estimant qu'il ne correspond pas à la réalité des besoins de l'interrégion Grand-Est Nord, sur la base des éléments connus. Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souligne que les éléments figurant dans la note transmise le 30 septembre dernier aux membres du CTS GEN font apparaître une moyenne constatée de 39 ETPT CDD pour les années 2012 et 2013. Par conséquent, la CGT évalue les besoins en emplois permanents de l'interrégion GEN à un minimum de 40 ETPT CDI supplémentaires, dont 20 octroyés au titre du premier plan de recrutement de l'AREP. Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) signale par ailleurs que les organisations syndicales n'ont pas été associées au processus de répartition globale des postes entre interrégions et n'ont reçu aucune explicitation particulière sur la méthode employée. Un courrier a été adressé par Frédéric JOSEPH au Directeur Général de l'Etablissement pour faire état d'erreurs constatées et demander à ce que les organisations syndicales soient associées à cette démarche.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaite également obtenir des précisions sur la notion d'ETPT et le mode de calcul des ETPT CDI et CDD. Elle se demande si toutes les interrégions utilisent la même méthode, notamment en ce qui concerne le calcul des ETPT CDD. Enfin, elle précise que la notion de structure cible évoquée dans les documents émis par la Direction générale et dans la documentation fournie pour les CTS de l'INRAP est contestée par la CGT au niveau national dans la mesure où cette notion n'a jamais été discutée avec les organisations syndicales de l'Etablissement et qu'elle est formulée non pas en termes catégoriels mais en termes purement fonctionnels.

Claude GITTA regrette que le dialogue mené au niveau central n'ait pas permis de prendre en considération certaines observations qui ont été formulées et qui conduisent aujourd'hui à la remise en question d'un certain nombre de points au sein des instances locales. Il souligne le fait que la structure cible, étalée sur 3 ans, en termes de volume et de ventilation des ouvertures de postes en GEN est susceptible d'évoluer en fonction de la nature et du volume d'activité. Une reconsidération de l'ensemble du dispositif pourra être envisagée le cas échéant.

Francesca SCHEMBRI (FSU) note que le plan de recrutement, tel qu'il a été présenté, prévoit une réduction du nombre d'embauches en cas de baisse de l'activité. En revanche, il n'est pas précisé si le nombre d'embauches peut être revu à la hausse en cas d'accroissement de l'activité. Elle estime que le chiffre de 29 ETPT supplémentaires correspond au niveau d'embauches minimum pour répondre aux besoins de l'interrégion Grand-Est Nord, notamment en région Champagne-Ardenne où les équipes sont surchargées de travail.

Claude GITTA indique que l'objectif cible du plan de recrutement sera atteint sous réserve du maintien de l'activité. Il précise que les observations en termes d'oscillation de l'activité sont réalisées au niveau national. La situation de mise en concurrence peut avoir un impact sur le volume d'activité de l'INRAP. Le critère économique sera nécessairement observé dans le cadre de l'adaptation de ce plan triennal de réduction de l'emploi précaire. Claude GITTA se dit néanmoins confiant sur la capacité de l'interrégion Grand-Est Nord à maintenir son niveau d'activité.

En ce qui concerne la notion d'ETPT, Claude GITTA explique qu'il existe une différence au niveau du nombre de jours travaillés par an entre un CDD et un CDI : un ETPT CDD équivaut à environ 192 jours travaillés par an contre 175 pour un ETPT CDI.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) se demande si le nombre de jours travaillés par an inclut les heures syndicales et les indisponibilités.

Claude GITTA répond que la notion d'ETPT n'inclut pas les indisponibilités.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaiterait obtenir des précisions sur le mode de comptabilisation des indisponibilités ainsi que des jours de réunion et de formation.

Claude GITTA prend note de cette requête.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) s'enquiert du mode de calcul de l'ETPT.

Claude GITTA indique que l'ETPT se calcule en effectuant le rapport entre le nombre de jours-hommes et le nombre de jours calendaires. Il précise que cette méthode de calcul est celle préconisée par la DRH pour le suivi des CDD.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) fait remarquer que ce mode de calcul de l'ETPT diffère de celui utilisé par l'interrégion Méditerranée.

Christine BAUCOURT s'en étonne. Elle signale qu'il s'agit d'une directive nationale.

Claude GITTA explique que l'interrégion Méditerranée prend en considération le nombre de jours ouvrés et non pas le nombre de jours calendaires.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) revient sur la détermination des besoins en emplois permanents pour l'interrégion Grand-Est Nord. Elle répète que la CGT évalue ces besoins à 40 ETPT CDI supplémentaires, sur la base d'une moyenne constatée de 39 ETPT CDD pour les années 2012 et 2013.

MR
SE

Claude GITTA indique que les Directions interrégionales n'ont pas été associées à la détermination du nombre de CDD stabilisés en CDI. Il rappelle également que le nombre de postes alloués par interrégion a fait l'objet d'une communication de la part de la Direction générale.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) insiste sur le fait que les organisations syndicales n'ont pas été associées, au niveau national, au processus de détermination des besoins et de ventilation des postes par interrégions. Au niveau local, la CGT conteste le volume de 29 ETPT CDI supplémentaires attribués à l'interrégion Grand-Est Nord au titre de l'AREP.

Claude GITTA tient à souligner qu'un certain nombre de réunions préparatoires se sont tenues avec les organisations syndicales dans le cadre de la construction du plan de déprécarisation.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) en convient. Elle souhaite savoir si les Directions interrégionales ont été destinataires d'une structure cible à laquelle elles doivent se référer.

Claude GITTA répond par l'affirmative.

En ce qui concerne la structure cible, Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) se demande si les Directions interrégionales ont été associées à sa détermination.

Claude GITTA répond que les Directions opérationnelles ne sont pas censées être associées à l'ensemble des travaux conduits par les services supports, notamment la DRH. Il précise que les analyses ont été menées avec un examen précis des situations de précarité et en essayant de tenir compte des besoins dans les deux régions. S'agissant de l'analyse différenciée entre les régions Lorraine et Champagne-Ardenne, Claude GITTA rappelle qu'en Lorraine, 90 % des ETPT CDD ont été embauchés en tant que techniciens.

Thierry KLAG (CGT Culture) se demande si les mouvements de CDI d'une interrégion à une autre sont pris en compte dans le calcul des besoins en emploi permanents.

Claude GITTA répond par l'affirmative.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) souhaite savoir si les Directions interrégionales disposent d'évaluations précises du nombre de mouvements de CDI entre interrégions.

Claude GITTA indique que ces données font l'objet d'un suivi au niveau de la DRH. Il précise que les mouvements de CDI entre interrégions n'ont pas de conséquences significatives sur le calcul des besoins dans la mesure où la balance import-export est globalement équilibrée.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) émet des doutes sur l'équilibre de la balance import-export d'agents en CDI pour l'interrégion GEN.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) souhaiterait disposer de données précises sur les mouvements de CDI entre interrégions.

Claude GITTA invite les membres du CTS à saisir la DRH sur ce point.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) revient sur le mode de calcul de l'ETPT CDI. Elle se demande si celui-ci prend en compte le nombre de jours travaillés ou la quotité de temps de travail des agents.

Claude GITTA répond que l'ETPT CDI est calculé en fonction de la quotité de temps de travail.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) estime qu'il conviendrait, dans le cadre de l'accord, d'explicitier la différence entre un ETPT et le nombre de personnes qui constituent un ETPT.

Stéphane SINDONINO explique qu'à ce jour, l'ETPT cible de l'interrégion GEN n'est pas atteint puisqu'il est de 128,7 au lieu des 130 ETPT prévus au POA. Au terme du plan triennal de recrutement, cet ETPT cible doit atteindre 158, soit une hausse supérieure à 29 ETPT. Etant donné les mutations, départs à la retraite et autres, le nombre de personnes physiques à intégrer sur ces 3 ans risque d'être largement supérieur au nombre de 30, puisqu'il faut atteindre 158 ETPT. Stéphane SINDONINO précise donc que le plan de recrutement sera adapté en fonction des départs à la retraite et des mutations éventuelles.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souligne que les ouvertures de postes ne bénéficieront pas nécessairement aux agents lorrains ou champenois en CDD dans la mesure où les mutations sont prioritaires.

Claude GITTA fait remarquer que les régions Lorraine et Champagne-Ardenne ne sont pas parmi les plus attractives d'un point de vue climatique. Il estime qu'il est peu probable que l'interrégion GEN accueille des agents par voie de mutation.

Laurent GEBUS précise que certains postes seront ouverts en interne et en externe. Ensuite il y aura priorité donnée aux mutations. Ceci fait, il y aura réouverture des postes en externe / interne en fonction des mutations réalisées.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaite savoir si les agents postulant en interne, suite à une promotion, sont prioritaires par rapport aux personnes qui postulent en externe.

Laurent GEBUS répond par la négative.

Stéphane SINDONINO indique que les postes seront pourvus, par ordre de priorité, soit par voie de mutation, soit par voie de promotion, soit par voie de recrutement.

Pour éclaircir le débat, Claude GITTA cite l'Accord de réduction de l'emploi précaire : « *La majorité des postes seront ouverts en même temps en interne et en externe, ce qui autorise l'ensemble des personnes intéressées à déposer leur candidature. Au-delà des postes obtenus par transformation d'emploi et de ceux libérés par les départs naturels, certains postes seront en outre ouverts uniquement en interne dans le respect des dispositions du décret 2002-450, de façon à favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique des agents en CDI. Les agents en CDD sous contrat qui disposeront de l'ancienneté nécessaire - trois ans pour la catégorie 2 et cinq ans pour les autres catégories, tel que précisé à l'article 8 du décret 2002-450 - pourront également se présenter à ces recrutements.* »

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) en déduit donc que la priorité est donnée aux mutations à catégorie égale.

Claude GITTA invite les membres du CTS à saisir la Direction fonctionnelle support pour toute question complémentaire sur ce sujet.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) s'interroge sur les critères qui ont présidé à la répartition géographique des postes dans l'interrégion Grand-Est Nord.

Claude GITTA argue que la Direction interrégionale a pris en considération le volume global des départs pour l'interrégion ainsi que l'ensemble des contrats CDD réalisés dans chacune des régions. Il

considère que cette répartition géographique des postes est de nature à tenir compte d'un certain nombre de situations locales.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) s'étonne que la répartition géographique des postes, proposée par la Direction interrégionale ne tienne pas compte de critères tels que le niveau d'emploi en CDD dans les différentes régions et le nombre réel d'agents lorrains et champenois éligibles au titre de l'AREP. Il estime qu'il s'agit de critères fondamentaux dans le cadre d'un plan de réduction de l'emploi précaire. Il regrette l'absence de méthode de calcul homogène

Claude GITTA prend note de cette remarque. Il souligne qu'il lui paraît important de tenir compte également des situations de départs constatées dans les deux régions. Il précise que 71,5 % des postes seront ouverts en Champagne-Ardenne et 28,5 % en Lorraine.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) insiste sur le fait que le volume de postes ouverts est très largement insuffisant et ne permet pas de résorber la précarité de l'emploi, notamment en Champagne-Ardenne. Elle souligne que le taux de précarité dans cette région atteint 50 % en 2013, soit 1 CDD pour 1 CDI.

Laurent GEBUS rappelle que la Direction interrégionale a travaillé sur la base des moyens qui lui ont été octroyés. Il n'y a pas de méthode de calcul définie propre à chaque interrégion, donc pourquoi estimer que la méthode de calcul est différente ou ne convient pas.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) réitère qu'il ne comprend pas comment s'est traduit le texte en interrégion, et surtout la manière dont a été calculée la répartition des postes entre la Lorraine et la Champagne Ardenne. Il renchérit en expliquant qu'il aurait été judicieux d'utiliser comme critère de répartition, à la fois le niveau d'emploi en région, et les personnels CDD réellement présents dans le vivier.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) estime que le nombre d'ouvertures de postes en Lorraine correspond approximativement aux besoins de la région. En revanche, elle considère que le volume de postes ouverts en Champagne-Ardenne est très nettement insuffisant au regard du taux de précarité et des conditions de travail dans la région.

Claude GITTA propose de faire remonter ces éléments à la Direction générale. Il rappelle que le plan de recrutement prévoit 15 créations de postes en 2013. Les affectations des années suivantes sont susceptibles d'évoluer, au niveau national, en fonction notamment du critère de l'activité. La situation de mise en concurrence de l'Etablissement peut avoir un impact sur le volume d'activité.

Claude GITTA note d'ailleurs un retrait progressif de l'activité de fouille dans l'ensemble des interrégions. Il souligne que dans ce contexte, l'analyse prévisionnelle des besoins en emplois permanents et la répartition de ces postes sur l'ensemble du territoire national est un exercice complexe.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) revient sur la question de la structure de l'emploi dans le cadre de l'AREP. Il s'interroge notamment sur le choix de la Direction de prioriser le recrutement de RO/RS en Champagne-Ardenne et souligne le manque de techniciens dans la région.

Stéphane SINDONINO indique que le choix de prioriser le recrutement de RO/RS en Champagne-Ardenne est lié au profil des agents champenois éligibles au titre de l'AREP, dont plus de dix sont en catégorie 3.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) fait remarquer que cette information ne figure pas dans la documentation fournie aux membres du CTS.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) regrette que les membres du CTS et la Direction ne disposent pas toujours des mêmes éléments d'information.

Claude GITTA en convient. Il souhaite que les éléments de langage soient précisés et standardisés par la Direction centrale pour une plus grande cohérence et une homogénéisation des pratiques au niveau national. En ce qui concerne le choix de prioriser le recrutement de RO/RS, Claude GITTA souligne que le niveau d'activité actuel en Champagne-Ardenne a pu être atteint grâce notamment à l'apport, en termes de compétence, des RO/RS.

Stéphane SINDONINO et Laurent GEBUS le confirment. Ce dernier précise qu'un RO génère l'emploi d'au moins quatre techniciens.

Sylvie COCQUERELLE (FSU) s'interroge sur le poste de dessinateur manuel d'objets protohistoriques. Elle se demande pourquoi ce poste n'est pas proposé sous l'intitulé « dessinateur de mobilier ». De manière générale, elle s'étonne que les intitulés de certains postes de catégorie 3 portent des mentions de chrono-compétences alors qu'il s'agit de postes généralistes.

Francesca SCHEMBRI (FSU) soutient qu'il serait absurde de recruter une personne disposant de connaissances particulières, et de l'enfermer dans cette période.

Stéphane SINDONINO fait remarquer que certains agents de catégorie 3 sont, de par leurs études, spécialisés dans une période historique.

Sylvie COCQUERELLE (FSU) rappelle que les spécialités ne doivent être mentionnées qu'à partir de la catégorie 4. Elle précise que ce sujet a été discuté au niveau du CT central.

Claude GITTA souligne la nécessité, pour l'Etablissement, de pallier un certain nombre de carences afin d'être compétitif sur le marché des fouilles. Il évoque un déséquilibre en termes de représentation de certaines chrono-compétences.

Christophe LAURELUT (CGT Culture) estime que ce profilage des postes en catégorie 3 risque de pénaliser certains agents.

Sylvie COCQUERELLE (FSU) note que les neuf postes ouverts en Lorraine concernent la base de Metz. Elle s'étonne qu'aucune ouverture de poste ne soit prévue sur la base de Ludres dans la mesure où celle-ci accueille un certain nombre d'agents en CDD, dont deux sont éligibles au titre de l'AREP. Elle pense qu'il conviendrait d'ouvrir au moins un poste de technicien à Ludres.

Laurent GEBUS indique que des ajustements seront opérés au niveau régional en fonction de l'activité et du lieu de résidence des agents. Mais rien n'est figé pour le moment.

Claude GITTA prend note de cette requête.

Guillaume ACHARD (CGT Culture) s'enquiert de l'état d'avancement du projet de création de nouveaux postes de travail dans les bases de Reims et de Saint-Martin-sur-le-Pré.

Claude GITTA souligne qu'à ce jour, l'accueil de vingt personnes supplémentaires dans les bases existantes est un problème. Une réflexion est en cours sur la question de savoir s'il faut privilégier la recherche de nouvelles bases ou l'extension des bases existantes. L'avis de l'ensemble des agents sera sollicité. Claude GITTA précise qu'il a soulevé cette question dans le cadre de la conférence budgétaire du mois de septembre 2013.



Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) s'interroge sur le tableau relatif à l'état des lieux des effectifs physiques de l'interrégion GEN et des régions Lorraine et Champagne-Ardenne. Elle signale que les données concernant le nombre d'agents en Lorraine ne sont pas concordantes avec celles des organisations syndicales, ni avec celles figurant dans la documentation fournie suite au dernier CTS de juillet.

Claude GITTA répond que ce différentiel est possiblement lié au non-report de certains départs d'agents en fin d'année. Il précise que le tableau a été actualisé en date du 18 septembre.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaite que ces données soient vérifiées.

Claude GITTA prend note de cette requête.

Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) se demande si les agents qui ne sont pas physiquement présents, comme les agents détachés, sont pris en compte dans le calcul de l'ETPT CDI en GEN.

Claude GITTA fait savoir que la quote-part de temps de travail annuel des agents détachés est nulle. Mais physiquement, ils sont considérés comme faisant partie intégrante de l'effectif.

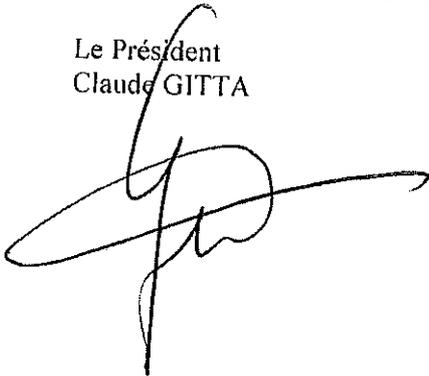
Marie-Pierre PETITDIDIER (CGT Culture) souhaite savoir si les données figurant dans le tableau relatif aux effectifs physiques tiennent compte des résultats du POA.

Claude GITTA indique que les dernières dispositions liées au POA n'ont pas été intégrées dans les données. En revanche, elles ont été anticipées dans la liste des promotions.

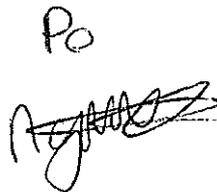
Avant de clôturer la réunion, Claude GITTA remercie les membres du Comité Technique Spécial pour la qualité des échanges.

La séance est levée à 12 heures 15.

Le Président
Claude GITTA



Le Secrétaire
Cyril SCHNOEBELEN

Po


Le Secrétaire Adjoint
Franck THIERIOT

