Reçu 09/12/13

# Comité Technique Spécial extraordinaire GSO
# du lundi 30 septembre 2013 à 14 heures

## ORDRE DU JOUR

1 – Présentation de l'accord collectif de réduction de la précarité (pour information)

2 – Prévisions d'ouvertures de postes au titre de cet accord (pour information)

## LISTE DES PRÉSENTS

Représentants du personnel

Siégeant avec voix délibérative
Patrick BARBIER (CGT Culture)
Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)
Christine FOUILLOUD (SUD Culture Solidaires)
Benoît OLIVEAU (CNT)
Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Siégeant sans voix délibérative
Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Représentants de l'administration

Titulaires
Odet VINCENTI (Président)
ADMINISTRATEUR (Administrateur)

Secrétariat
Florent VIEILLE (GRH Direction GSO)
Christine FOUILLOUD (Secrétaire adjoint)

La séance est ouverte à 14 heures 15 sous la présidence de Monsieur VINCENTI.

PRESIDENT : Je vous présente Florent VIEILLE, qui restera avec nous en CDD jusqu'au 31/12/13. Il assure aujourd'hui le secrétariat de la séance pour le compte de l'administration.

*SUD Culture Solidaires assure le secrétariat de séance pour le compte des représentants du personnel.*

1 – Présentation de l'Accord de Réduction de l'Emploi Précaire à l'INRAP (pour information)

PRESIDENT : Nous vous avons communiqué le texte de l'accord, tel que signé par vos organisations en septembre, ainsi qu'un document explicatif.

*Le Président donne lecture de la présentation associée à l'accord.*

PRESIDENT : Le plafond des emplois en CDD et en CDI ne changera pas. Au terme du plan, le plafond pour les CDD aura été réduit de moitié. De plus, la différence entre le nombre de CDI à pourvoir, qui est de 140, et le nombre de recrutements d'agents en CDD, qui est de 160, est due aux 15 à 40 agents quittant l'INRAP chaque année. Par ailleurs, quel que soit le nombre de postes ouverts, 160 agents au moins proviendront du vivier.

En termes de calendrier, le PR 2013 vient de s'achever. Il est passé en conseil scientifique et le Directeur Général en a signé les résultats définitifs. Le PREP 1 sera lancé dès octobre 2013. Il suivra la même procédure que le PR 2013, à l'exception des modalités d'embauche, basées sur des transformations de CDD en CDI.

SUD Culture Solidaires : L'application du projet en régions semble problématique.

PRESIDENT : Concernant la constitution du vivier, chaque agent a été contacté personnellement par courrier.

SUD Culture Solidaires : La liste ne prend pas en compte les agents éligibles de GSO. De nombreux recours sont donc à prévoir.

PRESIDENT : Ils pourront faire appel à la CCP jusqu'au 11 octobre.

CGT Culture : Ce délai nous paraît court, d'autant que l'accord n'a pas donné lieu à beaucoup de communication.

CNT : Les agents en CDD ont énormément discuté entre eux. J'ai d'ailleurs reçu les premiers appels dès le jour de la signature de l'accord. De plus, nous avons prévu un mois pour que les personnes en CDD exercent leur recours. Seules les personnes isolées n'ont pas été avisées des modalités d'intégration dans le vivier. Cependant, la Direction a attendu une semaine avant de communiquer sur les démarches de recours.

CGT Culture : Les personnes qui travaillent dans d'autres structures n'ont pas obligatoirement accès aux mêmes informations que celles qui sont sous contrat.

CNT : Nous étions moins de quinze agents en CDD sur la première liste du vivier GSO. Vont s'y ajouter entre quatre et cinq personnes, qui sont de plus certaines d'y être intégrées.

PRESIDENT : La proportion n'est peut-être pas la même sur l'ensemble du territoire national. GSO a en effet conclu nombre de CDD pour la LGV.

CNT : Je n'évoquais que les personnes habitant dans le Grand Sud-Ouest.

PRESIDENT : Le nombre de postes est fixé en fonction de l'activité actuelle. Si celle-ci vient à fluctuer, des réajustements seront possibles.

SUD Culture Solidaires : Dans notre interrégion, l'activité ne peut qu'augmenter.

PRESIDENT : J'évoquais notre activité en relatif. Si d'autres DIR perdent de l'activité tandis que nous gardons un volume d'activité constant, notre part augmentera. Par ailleurs, notre structure actuelle est éloignée de la cible. Des rattrapages seront donc nécessaires. Suite à sa candidature, tout agent issu du vivier sera auditionné. A profil équivalent, cette personne bénéficiera d'une priorité par rapport aux agents qui auraient moins d'expérience.

CNT : Le critère d'expérience a été privilégié vis-à-vis du lieu de résidence. La mobilité interrégionale s'en trouvera ainsi facilitée.

PRESIDENT : L'accord ne prévoit pas de période d'essai, d'autant que les agents auront déjà effectué plusieurs CDD. Ils sont donc considérés comme détenant les compétences nécessaires.

A l'issue de la CCP, les agents ayant exercé un recours seront avisés de son résultat. La liste des personnes retenues sera de nouveau affichée avant fin octobre dans tous les locaux.

Entre chaque plan, les plafonds d'embauche seront remis en cause en fonction des arrivées et des départs. Les priorités de GSO ne peuvent donc pas être fixées à un horizon de trois ans.

Le comité de suivi sera internalisé à l'INRAP et une réunion annuelle aura lieu au Ministère.

Par ailleurs, l'accord ne le mentionne pas, mais les CDD seront eux aussi issus en priorité du vivier. Cette démarche deviendra toutefois de plus en plus difficile au fil des années et de la diminution du nombre de personnes qui y seront disponibles. Les CDD ne sont en effet pas propriété de GSO. De plus, le lieu de résidence administrative des candidats sera pris en compte.

CNT : La DRH a-t-elle prévu un outil pour recenser les personnes disponibles ?

ADMINISTRATEUR : Ils disposent d'une liste nationale.

CGT Culture : Dans une première phase, la liste doit être complétée.

PRESIDENT : Vous la recevrez le 24 octobre.

CNT : Avez-vous identifié les candidats potentiels de GSO ?

ADMINISTRATEUR : J'ai vérifié les personnes que nous avions mises sous contrat sans tenir compte de leur lieu de provenance.

SUD Culture Solidaires : La LGV a permis de réemployer des agents qui avaient travaillé pour les chantiers entourant la construction de l'A65. De nombreuses personnes, dont l'ancienneté à l'INRAP ne leur permet pas de figurer sur la liste, disposent néanmoins de 40 à 70 mois d'ancienneté.

CNT : Les organisations syndicales entendaient privilégier l'ancienneté globale, mais ne souhaitaient pas créer un vivier trop large afin d'éviter que trop de personnes soient déçues. Elles ont choisi d'ajouter le critère de six mois de travail en trois ans, car des femmes qui sont parties en congé maternité se seraient trouvées exclues du vivier.

SUD Culture Solidaires : Les agents du vivier seront-ils également prioritaires dans les DOM ?

PRESIDENT : Nous avons été contraints de fixer des règles, et nous n'avons pas prévu d'exception pour les DOM. Nous tenterons toutefois d'éviter d'y envoyer des personnes aux profils inadaptés.

SUD Culture Solidaires : Nous perdons ainsi des personnes compétentes sur place. De plus, déplacer une personne de métropole vers les Antilles engendre des coûts élevés.

PRESIDENT : La question des DOM ne m'a pas été posée. Nous devrons donc respecter la règle.

SUD Culture Solidaires : Comment déterminer une éventuelle inadaptation ?

PRESIDENT : Elle est notamment relative à une mauvaise tolérance à la chaleur ou à des risques de santé importants. Cependant, nous n'avons pas toujours connaissance de ces problèmes à l'avance.

SUD Culture Solidaires : Les agents des DOM risquent donc d'éprouver des difficultés à trouver du travail.

PRESIDENT : Ils seront en effet soumis à la concurrence des autres candidats.

2 – Prévisions d'ouvertures de postes au titre de cet accord (pour information)

PRESIDENT : En trois ans, notre volume d'ETPT doit augmenter de 5 unités, de 198 à 203. Or nous nous trouvons en dessous du niveau initial. De plus, le nombre de départs autres que les départs à la retraite ne sont déterminées que de manière statistique. A activité relative constante, nous serons donc appelés à trouver 11 personnes. Si les départs naturels sont supérieurs aux anticipations, ou si notre activité relative augmente, nous ajusterons la cible dans le troisième PREP. Cette variation ne pourra se faire qu'à la hausse en raison du faible volume initialement prévu. Le volume de 5 ETPT a été fixé en central au vu de l'activité des interrégions. Les départs à la retraite représentent environ 2 ETPT, faisant augmenter notre besoin à 7.

CNT : La Direction a souhaité intégrer le tableau des recrutements dans l'accord. Nous l'avons refusé. En effet, je dénombre au moins 5 CDD quasi-permanents.

PRESIDENT : L'interrégion Grand -Ouest a connu une activité de fouilles très importante en 2012. Or la concurrence commence à arriver.

SUD Culture Solidaires : 18 ETPT leur sont pourtant attribués.

PRESIDENT : Cette disposition pourra si nécessaire être corrigée. En GSO, nous avons choisi de répondre à la demande immédiate. Cependant, chaque année, nous présenterons à nouveau nos besoins. Par conséquent, à la fin du processus, si d'autres DIR ont subi la concurrence, nous serons peut-être à même de demander 15 ou 20 ETPT.

CGT Culture : Les autres DIR fonctionnent-elles de la même manière ?

PRESIDENT : Elles ont toutes accepté les dispositions du PREP 1.

CGT Culture : Lors d'un CT précédent, nous avions constaté que quatre à cinq personnes nous manquaient.

PRESIDENT : Le plan ne mentionne que les opérationnels. Les augmentations de postes de fonctionnels sont traitées à part.

CNT : Les organisations syndicales n'ont pas encore reçu le schéma cible pour l'harmonisation. Il doit nous être communiqué en novembre.

PRESIDENT : Les embauches seront déterminées en fonction des besoins réels de GSO en matière administrative.

CNT : 10 postes sur les 140 du déplafonnement sont réservés aux fonctionnels. 12 fonctionnels figurent sur la première liste du vivier. Valérie PETILLON souhaite néanmoins que la cible atteigne 15 à 20 ETPT. Une fois que la négociation sur la réorganisation des DIR sera terminée, les postes seront ouverts. Ils seront donc associés aux PR 2 et 3.

PRESIDENT : J'estime que cette réorganisation nous apportera beaucoup. C'est pourquoi je souhaite que le processus ne s'enlise pas.

CNT : Les négociations à ce sujet ont repris. Cependant, le nombre de postes prévus sur l'ensemble des DIR n'est que de 15. Nous n'en obtiendrons donc peut-être que 2 ou 3.

PRESIDENT : Nous ne comptons que peu d'opérationnels missionnés en fonctionnel. A l'exception d'une personne, ils sont en effet tous liés à la LGV.

SUD Culture Solidaires : En cas de carence, les opérationnels assurent souvent l'accueil.

PRESIDENT : Il s'agit de missions ponctuelles, qui représentent environ 1 ETPT par an. J'ai réuni les AST, comme pour les précédents plans, afin de recenser leurs priorités. L'Aquitaine souhaite en premier lieu un céramologue médiéviste. De son côté, le poste de carpologue prévu en Midi-Pyrénées couvrira en fait l'ensemble de GSO.

CGT Culture : Dans quel laboratoire travaillera-t-il ?

PRESIDENT : Nous avons prévu de déménager notre site de Midi-Pyrénées d'ici trois ans, et la personne n'arrivera pas avant l'été 2014. Un équipement lui sera donc attribué.

PRESIDENT : En Poitou-Charentes, nous recruterons un proto-historien en catégorie 3. Le topographe du Limousin a souhaité mettre fin à ses fonctions Il est redevenu technicien catégorie 3 pour des raisons personnelles et médicales.

ADMINISTRATEUR : Il a assuré une dernière opération de fouilles avant l'été.

CNT : La topographie en Limousin est depuis lors assurée par des agents picto-charentais, voire du Centre.

PRESIDENT : Le besoin n'existe que depuis six mois. Aux Antilles, nous recruterons deux techniciens de catégorie 2.

SUD Culture Solidaires : Nous créons ainsi de nouveaux travailleurs pauvres. En Outremer, même un AT de catégorie 3 et à l'échelon 7 peut connaître des conditions de vie difficiles. Dans la mesure où un seul technicien des DOM figure dans le vivier, celui qui viendra de métropole devra être prévenu qu'il pourra connaître des difficultés financières.

PRESIDENT : Tous les postes ne doivent pas être pourvus par des personnes figurant dans le vivier. Si des techniciens locaux se présentent, ils seront également susceptibles d'être recrutés. Le seul impératif pour l'INRAP reste d'embaucher au moins 160 candidats issus du vivier. Par ailleurs, les personnes en CDD ne bénéficient actuellement pas des 40 % de compensation. Nous évoquerons ce sujet lors du CHSCT.

SUD Culture Solidaires : En trois ans, nous recruterons au moins 160 personnes issues du vivier. Comment pouvez-vous affirmer que les personnes extérieures au vivier conservent des chances d'être embauchés ?

PRESIDENT : Les meilleurs parmi eux seront embauchés.

SUD Culture Solidaires : Les tableaux de bilan social montrent que 70 % des personnes en CDD sont en catégorie 2. En période de restrictions, seuls les RO, RS et spécialistes trouvent facilement des emplois. Or vous demandez prioritairement d'embaucher des responsables.

PRESIDENT : GSO compte proportionnellement trop de techniciens. Notre structure d'emploi est déséquilibrée. Nous recrutons donc les agents qui nous font le plus défaut afin de permettre le lancement des opérations. En revanche, nous manquons de techniciens aux Antilles. En GSO, nous risquons d'être contraints de rendre des jours-hommes de diagnostic faute de responsables d'opération susceptibles de réaliser les diagnostics.

CGT Culture : Des personnels stagnent en catégorie 2. Ce PREP ne reflète pas la proportion des agents embauchés en CDD à l'INRAP.

PRESIDENT : Ce plan sert en premier lieu à compenser les manques dont nous souffrons.

SUD Culture Solidaires : Nous devrions embaucher le double de personnes.

PRESIDENT : Je vous l'accorde, mais le besoin en techniciens demeure moins prégnant que les manques de RO. De plus, cette année, nous donnons la priorité à nos besoins. Les candidats pourront donc éventuellement être embauchés en tant que RO catégorie 3.

CNT : La DRH s'est engagée, durant les négociations, à adapter les propositions de postes aux profils des candidats du vivier.

PRESIDENT : Elle s'est basée sur la structure globale de l'emploi. Or la nôtre est atypique.

CNT : L'adéquation devait être réalisée simultanément sur les besoins et sur les profils. Nous ne nions pas les besoins ou les manques, mais un faible nombre de candidats du vivier de GSO correspond aux emplois.

PRESIDENT : Ce vivier doit être examiné à l'échelle nationale.

SUD Culture Solidaires : Vous raisonnez à court terme, dans une logique comptable.

PRESIDENT : La proportion nationale s'élève à un RO pour deux techniciens. Notre répartition est inférieure à cette cible. En l'absence de RO, nous ne pourrons pas donner de travail à tous ces techniciens. Or les organisations syndicales me demandent d'en embaucher davantage. En revanche, dans les DOM, nous ne recensons que trois techniciens (dont 2 RO et 1 PAO) parmi 13 agents.

CGT Culture : Nous avons constaté, lors de notre visite CHSCT du chantier de Saint-Sernin à Toulouse, un manque criant de personnel. La situation était similaire à Flourens.

PRESIDENT : Sur l'ensemble de l'opération de Saint-Sernin, nous n'avons pas utilisé moins de jours-hommes que prévu.

CNT : Des rattrapages interviennent souvent en fin de chantier.

ADMINISTRATEUR : Les responsables d'opération demandent en effet parfois plutôt des prolongations de chantier plutôt que des renforts.

CGT Culture : A Saint-Sernin, les travaux devaient être réalisés avant la rentrée des classes.

PRESIDENT : Les CDD présentent une utilité pour ce type de besoins ponctuels. Nous devons cependant tenter de lisser notre activité afin d'éviter les NAF et ces CDD. Concernant les recrutements internes, aucun *numerus clausus* n'a été fixé. Ce dispositif sert à faire progresser les agents qui assurent un travail ne relevant pas de leur catégorie. Or nous ne pouvons pas ouvrir de poste pour des personnes désignées.

CGT Culture : Qu'en est-il des agents qui n'occupent pas une fonction correspondant à leurs compétences ?

PRESIDENT : Les contrats de travail INRAP ne mentionnent que la catégorie de l'agent et non les spécificités de l'emploi.

SUD Culture Solidaires : Les candidats sont pourtant recrutés sur un poste.

PRESIDENT : Vous pointez ainsi l'ambiguïté de nos modalités de recrutement. Un topographe n'est en fait qu'un agent de catégorie 3, auquel nous devons légalement fournir des tâches de même niveau.

Afin de déterminer nos besoins, nous avons étudié les primes de suppléance que nous avions versées sur la période 2010-2013. De plus, les pourcentages que nous mentionnons correspondent à un nombre de personnes, et non à du temps passé. Nous avons donc tenté de redécouper les postes, sachant que les RO reconnus comme spécialistes devaient bénéficier de la catégorie 4.

CGT Culture : Qu'en est-il des critères de surface et de complexité de l'emploi ?

PRESIDENT : Les primes de suppléance en tiennent compte.

ADMINISTRATEUR : Le budget global de l'opération, ainsi que la surface de l'opération en zone rurale ou le volume des fouilles en zone urbaine font également partie des données d'entrée.

CGT Culture : Votre règle reste subjective, car les grandes surfaces n'impliquent pas que les fouilles soient complexes. Par ailleurs, dans la liste que vous présentez, les personnes correspondant aux emplois proposés sont faciles à identifier.

PRESIDENT : Elles passeront devant un comité de sélection, et elles ne seront pas obligatoirement retenues.

CGT Culture: Où seront localisés les postes pour Midi-Pyrénées ?

PRESIDENT : Les postes seront localisés à Saint-Orens et Pessac. Nous ouvrons également en externe, hors mutations mais en intégrant les nominations au choix, entre huit et neuf postes. Nous devrions ainsi diminuer au maximum les primes de suppléance. Cependant, notre démarche ne constitue qu'une demande, et nous ne sommes pas certains de bénéficier de ce nombre de postes.

SUD Culture Solidaires : Vous anticipez donc 11 emplois en mobilité interne et 11 en externe.

PRESIDENT : J'ai expliqué à la DRH que notre liste n'était valide que dans la situation actuelle. Dans les deux ans à venir, nous nous permettrons d'en modifier le contenu.

SUD Culture Solidaires : Pourquoi les DOM ne sont-ils pas pris en compte dans les requalifications ?

ADMINISTRATEUR : Tous les agents des DOM sont virtuellement requalifiés. Nous n'avons donc pas maintenu les primes de suppléance afin d'éviter que les agents requalifiés se voient demander de les rembourser.

SUD Culture Solidaires : Nous ne savons pas combien de temps la situation perdurera. Les agents finiront par partir si elle ne se règle pas.

PRESIDENT : Une requalification n'occasionne en outre pas immédiatement une augmentation d'échelon.

SUD Culture Solidaires : Ils sont confrontés à la double peine, car leur salaire n'est pas augmenté et ils ne perçoivent plus les primes.

PRESIDENT : Un arriéré de salaire leur sera versé.

CGT Culture : Il s'agit d'économies forcées.

PRESIDENT : Ils recevront l'intégralité de leur dû.

ADMINISTRATEUR : Cette anticipation me paraît utopique.

SUD Culture Solidaires : Le critère des primes de suppléance s'applique malgré tout au détriment des collègues des DOM.

PRESIDENT : C'est pourquoi nous les en avons exclus.

SUD Culture Solidaires : Certains ont pourtant demandé leur requalification.

PRESIDENT : Elle leur aurait fait perdre d'office les 40 % de compensation.

SUD Culture Solidaires : Ils ne sont pas tous concernés par cette disposition.

PRESIDENT : La preuve de la charge de l'attribution d'un salaire indu vous incombe.

SUD Culture Solidaires : Dans le cas que j'évoque, l'agent avait toute légitimité à conserver ses 40 %.

CGT Culture : Nous avons reçu un dossier en commission de secours qui nous a incité à reposer le problème des 40 %. Or Bercy semble avoir édicté qu'ils ne bénéficiaient qu'aux fonctionnaires et non aux établissements publics du Ministère. Mais le dossier est toujours en cours de négociation

SUD Culture Solidaires : Dans le texte de 1953, aucune mention ne le précise.

PRESIDENT : Le Ministère des Finances paie. Son interprétation fait donc foi, et nous ne pouvons pas y déroger.

*La prochaine réunion du CTS GSO est planifiée pour le mardi 19 novembre 2013. L'ordre du jour sera communiqué un mois à l'avance par mail.*

*La séance est levée à 16 heures.*

*NB : Ce procès-verbal a été rédigé par la société Codexa (www.codexa.fr), puis vérifié et complété par les membres de l'instance sous la responsabilité du secrétaire de séance.*

Le 2 décembre 2013