

original.

Inrap

Comité Technique Spécial GSO

SEANCE DU 4 OCTOBRE 2016 A 9 HEURES 15 - BEGLES

procès-verbal

Etaient présents :

Représentants de l'administration :

Titulaires :

David ZUROWSKI	Président
Patrick BRETAGNE	Administrateur
Florent VIEILLE	GRH
Stéphanie MIAUD-PLAZER	GRH

Représentants du personnel :

Titulaires :

Nathalie MILLARD	CGT Culture
Philippe CALMETTES	SUD Culture Solidaires
Christine FOUILLOUD	SUD Culture Solidaires – Secrétaire de séance
Benoît OLIVEAU	CNT

Suppléants :

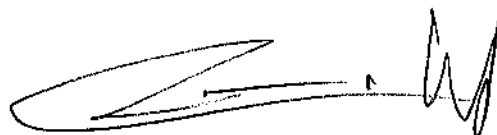
Stéphane BOULOGNE	SUD Culture Solidaires
Thierry GIRAUD	CNT

Invité :

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Etaient excusés :

Philippe GARDES	CGT Culture
Thomas ROMON	SUD Culture Solidaires
Maria-Lluminada ORTEGA	CNT
Serge VIGIER	CNT



ORDRE DU JOUR

1.	Approbation des procès-verbaux (pour avis)	4
2.	Suivi des points (pour information)	4
3.	Bilan social et organigramme (pour information)	8
4.	Activité Métropole et DOM (pour information)	13
5.	Harmonisation des DIR (pour information)	13
6.	Rôle et fonctionnement DAST et DDAST (pour information)	17
7.	Grands déplacements et « mobilité » (pour information)	21
8.	Informations sur l'implantation des centres (pour information)	22
9.	Déploiement du SIG national (pour information)	24
10.	Divers	25

La séance est ouverte à 9 heures 30 sous la présidence de Monsieur David ZUROWSKI.

David ZUROWSKI, Président

Avez-vous des déclarations liminaires ?

Thierry GIRAUD (CNT)

A Limoges, la situation s'est dégradée et la souffrance au travail s'est accrue. Nous avons successivement été témoins de comportements addictifs, de dépressions et de *burnouts*. Une étape a encore été franchie récemment, dans la mesure où, hors GSO, des agents ont ravagé des bureaux de l'Inrap. Ailleurs, un agent s'est déclaré prêt à donner 5 000 euros pour pouvoir frapper son AST. Un collègue m'a également confié s'être rendu à Bègles avec deux armes. Il a hésité sur le parking pendant une demi-heure, puis il est rentré chez lui et a revendu lesdites armes.

David ZUROWSKI, Président

Les faits que vous relatez ne relèvent pas du CTS. Pour autant, si des situations problématiques ont lieu, tel que vous les décrivez, il convient d'en préciser le lieu, la date et d'indiquer le nom des personnes impliquées. Par ailleurs, le dernier cas que vous présentez relève du pénal. Les collègues de l'agent en question auraient dû contacter les forces de l'ordre. Si les faits sont bien réels, il est impératif de déposer une main courante ce jour, dans la mesure où le port d'armes est extrêmement réglementé. L'agent en question doit également être signalé, ne serait-ce que pour le prendre en charge sur le plan psychologique. Quel que soit l'élément l'ayant incité à faire machine arrière, il peut être amené à récidiver.

Thierry GIRAUD (CNT)

Il convient d'examiner également les causes de cet incident.

David ZUROWSKI, Président

Il convient prioritairement de régler la situation individuelle.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il ne s'agit pas d'un cas isolé. Nous relevons chaque année de nombreux débordements. Des collègues se donnent par exemple des coups de pelle. La dégradation de l'organisation du travail et des conditions de travail, notamment au regard de l'extrême mobilité à laquelle doivent se soumettre les agents, font partie des causes de cette évolution.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Il faut espérer que le plan d'action RPS soit mis en place le plus rapidement possible, que les agents s'expriment et aillent mieux. Il convient par ailleurs de nous préoccuper de la santé de l'agent qui a amené des armes sur son lieu de travail.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Il est important d'organiser la communication avec les agents que nous envoyons loin et dont nous ne connaissons pas toujours l'état psychologique. Il ne faut pas isoler davantage les personnes déjà seules, surtout si ces dernières n'ont pas choisi ce mode de travail.

David ZUROWSKI, Président

Dans ce domaine, il est important de ne fonder le discours que sur des faits. Cette politique permet à chacun d'assumer ses responsabilités. Le diagnostic RPS brasse un grand nombre de problématiques et globalement, il y a autant de situations que d'individus. Il faut donc adopter une forme d'humilité sur ce sujet et accepter le fait qu'il n'existe pas de solution miracle. En tout état de cause, j'espère que le plan d'action RPS permettra de répondre à un certain nombre d'interrogations, voire de situations. Le sujet perdurera. En effet, le cycle dans lequel nous entrons est marqué par le vieillissement du personnel – ce qui annonce une augmentation du nombre de situations de fatigue, d'épuisement ou

d'inaptitude physique – mais également par un contexte économique délicat, dont l'horizon n'est pas voué à s'éclaircir immédiatement.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le bilan social, que nous vous réclamons depuis la première réunion de l'instance, devrait nous permettre de réaliser un état des lieux approfondi. En tant que Direction, vous devez apporter des réponses au mal-être qu'expriment les agents, notamment au travers de l'organisation du travail. Des solutions simples peuvent être mises en œuvre pour améliorer les conditions de travail des agents.

Madame FOUILLOUD est désignée secrétaire de séance.

1. Approbation des procès-verbaux (pour avis)

1. Séance du CTS du 27 mai 2015 (N° 11)

Le procès-verbal de la séance du 27 mai 2015 (N° 11) est approuvé à l'unanimité des 4 votants.

2. Séance du CTS du 13 avril 2016 (N° 15)

Le procès-verbal de la séance du 13 avril 2016 (N° 15) est approuvé à l'unanimité des 4 votants.

2. Suivi des points (pour information)

• **Politique de relations avec les SRA**

David ZUROWSKI, Président

La relation avec le SRA de Midi-Pyrénées est modifiée en termes qualitatifs et les interlocuteurs ont été renouvelés. De plus, l'emprise territoriale n'est plus la même et les politiques mêmes du SRA seront très prochainement rediscutées, tant en termes de prescriptions, de suivi de rapports, de correction etc. La relation interpersonnelle avec l'interlocuteur central du SRA, qui faisait l'objet du point, ne me paraît plus être d'actualité.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Quel sera l'objet des prochaines discussions relatives aux politiques menées par le SRA ?

David ZUROWSKI, Président

Participeront à cette réunion deux DIR (Med et Nouvelle Aquitaine), deux DAST et le SRA d'Occitanie. L'objectif consiste principalement à harmoniser les procédures.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Avez-vous rencontré votre homologue de MED pour préparer cette réunion ?

David ZUROWSKI, Président

Oui, nous travaillons ensemble sur ce point.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Vous avez également participé à une réunion similaire avec la région Nouvelle Aquitaine. Quels sont les changements liés à l'élargissement du périmètre géographique, notamment en ce qui concerne les relations entre la région centrale et les régions satellites ?

David ZUROWSKI, Président

Le nouveau découpage territorial conserve l'implantation des anciennes régions. Les CRA deviennent des CRA adjoints, mais n'ont pas tous une délégation de signature. Ainsi, de nombreuses affaires remontent par le filtre unique du Service Régional de Nouvelle Aquitaine. Jusqu'à aujourd'hui, les différences en termes de modalités de prescription étaient importantes. Il est aujourd'hui prévu

d'harmoniser ces modalités. Ce processus est en cours. Il réduit le nombre d'interlocuteurs et aujourd'hui, le pouvoir décisionnel central se situe davantage à la DRAC, à Bordeaux.

Nous avons également échangé sur les évolutions liées à la loi LCAP. Par exemple, le ministère norme actuellement la conservation et le traitement du mobilier. De plus, à terme, toutes les offres, avant d'être validées par l'aménageur, devront préalablement avoir reçu l'aval du SRA. Cette nouvelle donne modifiera sensiblement la manière dont nous travaillions jusqu'à aujourd'hui.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Une réunion régionale sera organisée trimestriellement.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Pour leur part, les organisations syndicales représentatives en archéologie sont invitées à discuter des décrets d'application à partir du 14 octobre.

Par ailleurs, il serait opportun de maintenir un suivi du point sur les relations avec les SRA.

David ZUROWSKI, Président

Le libellé « Point d'actualité sur les SRA » me paraît mieux répondre à votre vœu, même si ce sujet ne concerne pas strictement le CTS.

- « Plan assurance qualité »

David ZUROWSKI, Président

Le plan a été diffusé.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Pas un RO ne saura comment mettre en œuvre ce plan. L'audit que vous avez organisé à cet effet est insuffisant.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Les DAST se sont-ils assurés auprès des RO que ces derniers ont reçu le plan et qu'ils l'ont lu ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Pour ma part, je n'ai pas mené cette enquête.

David ZUROWSKI, Président

Il est important que les agents lisent leurs messages.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Ce plan a besoin de moyens pour être appliqué et pour le faire vivre. Il faut l'expliquer en réunion et il faut que l'équipe en perçoive les effets sur le terrain. Or, aucun moyen n'est donné. Par exemple, la gestion des poubelles des chantiers est encore totalement empirique.

David ZUROWSKI, Président

Ce point peut être ajouté dans les éléments à prendre en compte dans le démarrage du chantier.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Les DAST doivent faire preuve de pédagogie à propos de ce plan auprès des RO, au moment des réunions plénières.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Ces moments peuvent également faire l'objet d'un recueil des retours des agents sur la manière dont le plan est appliqué. Un e-mail de rappel peut en outre être renvoyé à ce sujet.

- **Etat d'avancement du projet d'harmonisation des DIR**

Ce sujet est traité dans le point 4 de l'ordre du jour.

- **Point sur les implantations**

Ce sujet est traité dans le point 8 de l'ordre du jour.

- **Suivi des recrutements**

David ZUROWSKI, Président

La dernière vague de l'AREP est effective depuis le 1^{er} avril 2016 au sein de GSO.

Un deuxième mouvement de mutations aura lieu cette année. Nous vous transmettrons les besoins des DAST en matière de compétences. Ces listes ne sont pas encore finalisées. Les DAST ont jusqu'au 30 octobre pour les envoyer.

Florent VIEILLE, GRH

Pouvons-nous retirer le point du tableau de suivi ?

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Il pourrait être libellé en « Suivi des mouvements ». Il est en effet important de suivre l'évolution des mobilités au moins une fois par an.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Des spécialités ne sont pas pourvues en Aquitaine, comme la céramologie antique, alors que les besoins sont quotidiens dans ce domaine.

David ZUROWSKI, Président

Si le poste est mis dans les mouvements, il faut que les personnes candidatent en GSO.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Je peux vous assurer que les candidatures seront nombreuses, au regard du niveau d'attractivité élevé de la région.

Par ailleurs, vous vous êtes engagés, lors de la dernière réunion du CT, à faire un point sur l'application de deux notes relatives d'une part aux relevés et temps des spécialistes, d'autre part à l'impression des dossiers de chantier par les RO.

David ZUROWSKI, Président

A ce jour, le principe du visa des RO sur les relevés de temps de spécialistes fonctionne.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il semble pourtant que la note ne soit pas mise en œuvre.

David ZUROWSKI, Président

Nous vérifierons. Par ailleurs, les RO doivent effectivement imprimer les dossiers d'opération.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Je déplore, pour ma part, de ne pas pouvoir imprimer des documents en couleur au centre régional, alors que les DICT doivent précisément être imprimées en couleurs. En effet, l'imprimante tombe régulièrement en panne et n'est pas réparée.

Cette organisation est-elle censée perdurer ? Si c'est le cas, est-il envisageable de bénéficier de deux jours de préparation supplémentaires pour imprimer les dossiers dans des commerces de type « Copifac », ou de rembourser les cartouches d'encre si les RO impriment chez eux ?

David ZUROWSKI, Président

Non. Je rappelle que le travail doit être effectué en base. Par ailleurs, si l'imprimante du CRA n'est pas accessible, je propose que les RO utilisent celle de la DIR.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Il est toutefois nécessaire de changer l'imprimante du CRA.

Florent VIEILLE, GRH

Lorsque des pannes surviennent, il faut appeler le personnel de maintenance.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le modèle en question est obsolète. Les réparations sont faites avec des pièces d'occasion et ne tiennent donc jamais longtemps.

David ZUROWSKI, Président

Nous examinerons le point attentivement et donnerons l'accès à l'imprimante de la DIR.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

En tout état de cause, l'impression des dossiers par les RO constitue à notre sens une rétrogradation. Le personnel s'y oppose formellement.

David ZUROWSKI, Président

Je ne conçois pas que des agents soient mobilisés en base à l'impression de tous les dossiers, alors que ces documents sont accessibles par tout un chacun sur le réseau, en version dématérialisée, que les RO sont tous équipés d'un PC portable et qu'ils ont accès à du matériel d'impression au sein de leur base.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le RO a autre chose à faire, pendant sa journée de préparation, que de piocher des documents dans un NAS. De plus, s'il n'a pas accès à Internet, cette opération n'est pas envisageable.

- **Entretiens professionnels**

Benoît OLIVEAU (CNT)

La réponse apportée est claire. Nous examinerons en central la politique générale des entretiens professionnels.

Florent VIEILLE, GRH

Pouvons-nous supprimer le point ?

Benoît OLIVEAU (CNT)

Oui. Nous l'inscrirons à nouveau en fonction de l'actualité.

3. Bilan social et organigramme (pour information)

a. Bilan social

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

De nombreux tableaux du bilan social sont erronés. Les chiffres sont inversés entre les lignes « masculin » et « féminin ».

Nous constatons par ailleurs l'état lamentable de la région. Il s'avère notamment qu'un tiers des effectifs est en temps partiel.

David ZUROWSKI, Président

Que justifie selon vous « l'état lamentable » de la région ? Par ailleurs, en quoi le temps partiel est-il problématique ? Ce mode d'organisation est choisi par les agents qui en bénéficient.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Les personnes qui demandent les temps partiels sont souvent des femmes en déplacement, en catégorie 2 ou 3. Ces femmes ont besoin d'une vie familiale et sociale. Ces temps partiels sont ainsi demandés mais subis.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Nous voyons le temps partiel comme une réponse à l'extrême mobilité des agents de GSO, afin de bénéficier de temps à leur domicile.

David ZUROWSKI, Président

Je ne peux pas tirer de conclusions significatives des statistiques relatives à cet item. Le recours au temps partiel relève de motivations différentes en fonction des agents : choix de vie, gestion des enfants en bas âge, stratégie de contournement de grands déplacements etc.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Plus de 60 % des personnes en temps partiel sont en catégorie 2 ou 3 et affichent une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans. Les catégories supérieures sont moins concernées. De plus, GSO est la région qui enregistre le plus grand nombre de contrats à temps partiel, depuis plusieurs années.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

En se mettant à temps partiel, de nombreux agents priorisent la stabilité familiale en évitant la mobilité. Cette stratégie résulte de la politique menée depuis plusieurs années au sein de l'Inrap, qui a mené à un maillage inadapté et insuffisant du territoire. D'autres solutions existent, par exemple *via* la mise en œuvre de conventions avec les collectivités territoriales. Il convient de couvrir le territoire différemment.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Il ne nous revient pas de vous expliquer comment organiser la région. En revanche, GSO étant une région particulière du fait de la couverture des bases et de son étendue, le temps partiel y est largement choisi. Cette situation pose la question de l'adaptation de la politique générale de management.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Pour ce faire, il est possible de se fonder sur le bilan social réalisé en 2014.

David ZUROWSKI, Président

L'analyse d'un bilan social nécessite un travail fin pour en tirer des conclusions.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Ce type d'analyse permettrait de mieux appréhender les motivations des demandes de temps partiel.

David ZUROWSKI, Président

Il est toutefois délicat d'affirmer que le recours au temps partiel est un symptôme d'une problématique.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Pourquoi 60 % des agents en temps partiel sont-ils regroupés dans les petites catégories ?

David ZUROWSKI, Président

Plus vous montez dans le niveau hiérarchique, moins le temps partiel est demandé, dans toutes les structures, publiques ou privées. De même, le temps partiel est plus présent chez les femmes que chez les hommes. Des corrélations peuvent donc être faites avec d'autres structures, mais il est, là encore, délicat d'y donner du sens.

Il paraîtrait en revanche intéressant de croiser les éléments du bilan social avec ceux relatifs aux grands déplacements, entre les différentes régions de l'Inrap.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Ces comparaisons ont été effectuées dans le cadre du bilan social 2014.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Par ailleurs, que devient l'ex-DAST de Cayenne ?

David ZUROWSKI, Président

Il devrait prochainement mener une mission d'un an de RO semi-permanent à La Réunion. Nous n'avons personne dans l'océan indien et nous sommes bien accompagnés, tant à La Réunion qu'à Mayotte, par les services de l'Etat. Les structures concurrentes mènent une politique similaire aux Antilles et en Guyane, ce qui nous porte tort. C'est une des raisons pour lesquelles nous souhaitons mettre en œuvre ce projet.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

La mission est-elle renouvelable ?

David ZUROWSKI, Président

La réponse dépendra du bilan que nous en ferons.

b. Organigramme**David ZUROWSKI, Président**

Cet organigramme traduit le résultat de l'harmonisation des DIR. La région GSO s'est avérée peu impactée, dans la mesure où notre organigramme était proche de la cible. Nous considérons que cette phase est achevée, dans la mesure où les recrutements ont tous été opérés.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

GSO poursuit sa politique de « bricolage ». L'exemple du pôle de direction est éloquent à ce sujet. Ce pôle, dans la préfiguration RH, était entendu en complémentarité des personnels et en suivi des missions, notamment en cas d'absence. Or, l'assistante administrative, chargée de l'accueil physique et téléphonique et l'assistante technique et scientifique ne sont pas interchangeables, en cas d'absence de l'une de l'autre. Il sera donc fait appel à une personne missionnée opérationnelle pour assurer certaines tâches.

David ZUROWSKI, Président

Je rappelle qu'une troisième personne, dont le profil est similaire à celui de l'assistante technique et scientifique, devait rejoindre le site. Pour de nombreuses raisons, cette personne ne peut pas tenir ce poste. Par ailleurs, l'interchangeabilité des deux assistantes est parfaitement envisageable sur le volet strictement dédié à l'assistanat de direction (gestion des agendas et du courrier notamment). L'accueil

physique et téléphonique nécessiterait à l'assistante scientifique de descendre d'un étage, ce qui n'est pas envisageable. Il est donc donné priorité aux tâches administratives et de missionner quelqu'un à l'accueil.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Par ailleurs, à l'origine, les gestionnaires de convention devaient gérer les DT. Or, un poste d'AT a été supprimé pour ajouter un poste dans le pôle de gestion de convention. Aujourd'hui, qui gère donc les DT ?

David ZUROWSKI, Président

Une personne est missionnée à mi-temps sur ce sujet.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il est surprenant qu'à l'issue du processus d'harmonisation des DIR, les DT, qui constituent un point essentiel dans le départ des opérations, soient gérées par une personne missionnée.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

La personne missionnée ne vient qu'en renfort des gestionnaires de convention, lorsque l'activité le nécessite.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Nous avons relevé qu'il manquait un demi-poste dans l'harmonisation des DIR. Ce manque subsiste et est compensé par une personne missionnée, à mi-temps. Notre analyse était donc pertinente.

David ZUROWSKI, Président

Il est délicat, dans ce type d'activité, d'affirmer qu'il manque un poste. C'est le cas pour l'exercice qui vient de s'écouler, notamment au regard du record enregistré en termes de volume de jours-hommes sur les diagnostics.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

En tout état de cause, les gestionnaires de convention sont saturés de travail.

Florent VIEILLE, GRH

Il convient de préciser que deux gestionnaires de convention sont à temps partiels.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Par ailleurs, le renforcement du pôle convention s'est fait au détriment des AT. L'un d'entre eux travaillait sur deux régions et est aujourd'hui en arrêt. Pour l'heure, personne n'a été recruté pour le remplacer. Il est à craindre que la personne qui assure ce remplacement pour le moment s'épuise.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

La personne en question n'est pas en arrêt. Elle a simplement pris une semaine de congé.

David ZUROWSKI, Président

Je conviens toutefois que l'organisation du travail des AT est fragile. Dès qu'un AT est absent, ne serait-ce que pour des congés, les équipes doivent faire preuve de solidarité dans l'organisation du travail.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

De plus, un AT a des interlocuteurs avec qui il noue des relations de confiance. L'AT participe également à l'élaboration des projets d'intervention. Lorsqu'il est absent, le remplaçant doit s'imprégner des projets qui sont mis en œuvre dans des régions qu'il ne connaît pas toujours. Les AT font toutefois en sorte, avant de prendre leurs congés, de préparer les interventions. Enfin, le RO, le DAST, le DAST adjoint, l'AP sont également à même d'acquiescer les informations.

Benoît OLIVEAU (CNT)

A terme, entendez-vous demander un poste supplémentaire d'AT au sein de GSO ?

David ZUROWSKI, Président

Nous ne nous l'interdisons pas.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Un poste d'AT à mi-temps sur le Limousin est-il envisageable ?

David ZUROWSKI, Président

Cette option devrait nécessairement faire l'objet d'une discussion avec la DRH. Nous devons toutefois attendre les perspectives GSO pour le prochain exercice.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Par ailleurs, tous les postes des agents sont-ils associés aux bonnes catégories ?

David ZUROWSKI, Président

Oui.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Le GAGI est en catégorie 5. Son remplaçant en CDD est-il en catégorie 5 ?

Florent VIEILLE, GRH

C'est un poste en catégorie 3. Le remplaçant est également dans cette catégorie.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

La chargée d'administration des DOM est en passée catégorie 4 et bénéficie d'un renfort CDD. Quelle est la catégorie de ce renfort ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Il s'agit d'une assistante opérationnelle, en catégorie 3.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Est-il envisagé de pérenniser le poste ?

David ZUROWSKI, Président

Non. Les créations de postes à l'Inrap vont sensiblement se raréfier à l'avenir. De plus, il n'est pas certain que ce support soit nécessaire à long terme.

Christine FOUILLOUD (SUD Culture Solidaires)

Sur l'organigramme, ce poste CDD apparaît en catégorie 2.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Par ailleurs, l'activité de relecture de rapport n'est spécifiée que pour les DDAST et non pour les DAST. Est-ce volontaire ?

David ZUROWSKI, Président

Le DAST et le DDAST effectuent tous deux de la relecture de rapport en GSO.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le DAST peut-il déléguer cette tâche au DDAST ?

David ZUROWSKI, Président

Cette option est effectivement envisageable.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il convient également de noter que le caractère de mission de leur activité n'est pas spécifié.

David ZUROWSKI, Président

J'en conviens. Cette mission ne trouve pas de formalisation très claire et demeure ambiguë. C'est un sujet sur lequel la DRH doit travailler. Il convient de clarifier le cadre des missions, en définissant les dates de départ et d'arrêt et des modalités de leur reconduction. Pour certains DAST, ces informations figurent dans le contrat de travail et pour d'autres, elles sont notées dans des lettres de mission.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Il se pourrait que tous les DAST deviennent missionnés.

David ZUROWSKI, Président

C'est une option envisagée. Les missions de trois ans ne seraient pas renouvelées de manière tacite. Leur renouvellement serait en effet décidé à l'issue d'un entretien, mais cela n'est pour l'heure qu'au stade de la discussion.

David ZUROWSKI, Président

Je vous propose de terminer le point sur l'organigramme, puis de traiter le point 5, puisque nous l'avons abordé.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Pierrick est-il nommé en tant qu'expert à cette séance ?

David ZUROWSKI, Président

Oui. Sa présence répond à une demande de votre part d'inviter en séance les personnes concernées par les points que nous abordons au CTS.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Donc l'expert peut assister à la réunion du CTS en entier, comme nous vous l'avions demandé précédemment et ainsi qu'en CT central.

Thierry GIRAUD (CNT)

S'agissant de l'organigramme, je souhaiterais revenir, l'assistante opérationnelle, en CDD, dans les DOM. Il semble que ce poste puisse être pérennisé, au regard de la récurrence des CDD, depuis deux ans et demi.

David ZUROWSKI, Président

Il m'est impossible, aujourd'hui, d'anticiper l'activité de l'Inrap dans les DOM dans les deux ans à venir. Il est donc délicat d'affirmer que l'organisation actuelle est pérenne.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le poste d'AP est-il toujours ouvert dans les DOM ?

David ZUROWSKI, Président

Oui. Toutefois, personne n'y répond.

Christine FOUILLOUD (SUD Culture Solidaires)

Pour l'heure, la mission de l'AP est-elle assurée par l'AT ?

David ZUROWSKI, Président

Oui.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Cette activité ne peut-elle être menée que sur place ?

David ZUROWSKI, Président

Oui.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Ne serait-il pas opportun de créer une DIR dans les DOM ?

David ZUROWSKI, Président

Le fait de créer une DIR matérialiserait le besoin de pilotage, avec fonctions support, d'une zone géographique particulière, compte tenu de ses effectifs, de sa géographie, de son activité etc. Aujourd'hui, les DOM affichent un niveau faible d'activité et en effectifs, similaire à celui du Limousin. Créer une DIR pour 22 agents serait disproportionnée. La fonction support n'aurait notamment pas de plus-value. La problématique des DOM n'est pas liée au pilotage, mais au volume de l'activité.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

L'envoi de matériel vers les DOM, piloté depuis la métropole, pose des problèmes récurrents. De plus de nombreux agents de métropole y vont augmentant le nombre de personnes de ces régions.

David ZUROWSKI, Président

Une DIR située DOM ne résoudrait pas ces problèmes, qui sont d'ordre logistique et de personnel dans les DOM. C'est pourquoi une mission d'un an est proposée à La Réunion, dans le cadre de conventions passées avec l'Etat pour bénéficier de locaux et de matériels prêtés par la DAC.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Une activité en Nouvelle-Calédonie est-elle envisagée ?

4. Harmonisation des DIR (pour information)

Ce sujet est traité dans le point 3.

La séance est suspendue de 11 heures 55 à 13 heures 40.

5. Activité Métropole et DOM (pour information)

David ZUROWSKI, Président

La première dotation en jours-hommes, dont nous avons bénéficié jusqu'au mois de juin, a été opportunément complétée par une dotation complémentaire de 1 300 jours-hommes au BR2. Cette dotation a permis de faciliter la résolution de problématiques qui s'étaient enkystées et d'assurer l'activité jusqu'à octobre/novembre. Nous avons de plus bénéficié d'une nouvelle rallonge de 1 000 jours, ce qui a permis de lancer un nombre important d'opérations pour la fin de l'année 2016. Dans toutes les régions de GSO, hormis le Limousin, le stock sera réduit à néant, en fin d'exercice. En Limousin, nous consommerons exactement ce qui a été demandé.

En matière de fouilles, l'activité est atone. Il est peu probable que nous atteignons l'objectif en fin d'année 2016. Des retours de rapports de fouille sont toutefois annoncés.

Benoît OLIVEAU (CNT)

A combien s'élève le nombre de rapports en retard ?

David ZUROWSKI, Président

A plusieurs dizaines, si l'on se réfère aux dates de rendu contractuelles.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Des rapports sont-ils rendus dans les délais contractuels ?

David ZUROWSKI, Président

Oui. Les rapports de diagnostic fonctionnent correctement, mais la situation est plus délicate pour les rapports de fouille.

Par ailleurs, l'année 2017 débutera d'une meilleure manière. A Villenave-d'Ornon et à Sainte-Colombe-en-Bruilhois, l'Inrap a été retenu pour d'importantes opérations de fouilles. La seconde, située dans la technopole d'Agen, représente un budget de 2 millions d'euros.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Qu'en est-il des grands projets, comme celui de la LGV ?

David ZUROWSKI, Président

Mon sentiment est que nous ne devons pas compter sur les grands projets. Notre activité doit se réorganiser autour de projets plus modestes.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Malgré tout, si le projet LGV démarre, comment l'organiserez-vous ?

David ZUROWSKI, Président

La LGV SEA était particulière parce que plusieurs inter-régions étaient concernées. Le nouveau projet ne concerne que GSO. Il convient d'évaluer l'opération sur le plan budgétaire. Si le projet démarrait au mois de juin 2017, l'activité ne serait pas aisée à mettre en place, au regard du volume déjà inscrit à cette période.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

A Sainte-Colombe-en-Bruilhois, comment la fouille est-elle organisée : en phases séparées ou en continu... ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

On ne sait pas si l'aménageur souhaite mettre en œuvre les cinq secteurs concernés de manière concomitante ou successive. On ne connaît pas non plus la date de début de l'opération, ni son rythme de réalisation. Il est toutefois probable que nous aurons à mener simultanément les deux projets de fouilles de Villenave-d'Ornon et de Sainte-Colombe-en-Bruilhois, ce qui nécessitera de solliciter l'ensemble de GSO.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Une enveloppe de CDD sera-t-elle affectée à ces opérations ?

David ZUROWSKI, Président

Non, dans la mesure où nous ne devrions pas être en suractivité. De plus, la première manière d'éviter les grands déplacements, c'est de recourir aux ressources humaines locales. Nous solliciterons donc prioritairement les agents de GSO. Si ces effectifs ne suffisent pas, nous ferons appel à la DIR MED. Nous préférons formuler des demandes au siège lorsque nous en avons réellement besoin.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Peut-on considérer que l'année 2017 sera plus favorable que 2016 ?

David ZUROWSKI, Président

Oui, si aucun obstacle ne gêne l'évolution des opérations.

Benoît OLIVEAU (CNT)

A Notre-Dame-des-Landes, les diagnostics prévus sur les bretelles d'accès du futur aéroport avaient connu des problèmes avec les « zadistes », qui avaient bloqué les pelles. Par la suite, certains archéologues n'ont pas souhaité travailler sous protection policière.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Les agents étaient transportés par les cars de police pour aller travailler. Estimez-vous qu'il s'agisse de conditions normales d'intervention ?

David ZUROWSKI, Président

Non, mais il s'agit de conditions d'intervention possibles. L'Inrap est investi d'une mission de service public. Il revient donc à l'Etat d'assurer les conditions nous permettant d'intervenir. Seule une menace pour la sécurité du personnel serait de nature à annuler notre intervention.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Avons-nous le droit d'user d'une clause de conscience et de refuser de travailler sous protection policière ?

David ZUROWSKI, Président

Une telle clause n'existe pas au sein de l'Inrap.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il me serait délicat d'intervenir dans certains lieux où les mouvements de défense du territoire sont défendus par l'union syndicale, dont fait partie SUD.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

À Nantes, l'équipe était formée de volontaires

David ZUROWSKI, Président

Ce qui fonde votre lien vis-à-vis de votre employeur, ce n'est pas votre représentation syndicale, c'est votre contrat de travail. Vos engagements personnels doivent trouver un lieu d'exercice différent, même si j'admets que la démarche ne soit pas toujours aisée. En revanche, si l'intégrité physique est menacée, le droit de retrait est envisageable. Si un site est occupé, il ne nous revient pas de faire le travail des forces de l'ordre.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

L'ordre de mission doit être exécuté, malgré l'éthique de chacun.

David ZUROWSKI, Président

A l'inverse, l'employeur ne doit pas, s'il en a connaissance, exposer le salarié à des risques nuisant à son intégrité physique.

Thierry GIRAUD (CNT)

Les 254 jours-hommes planifiés pour le budget des fouilles du Limousin intègrent-ils la potentielle tranche supplémentaire de Moutier-Rozeille ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Non.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Cette fouille aura lieu en 2017.

Benoît OLIVEAU (CNT)

L'activité ordinaire des fouilles, en dehors des deux grosses opérations, sera-t-elle similaire à celle que nous avons connue en 2016 ?

David ZUROWSKI, Président

Je l'ignore.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Nous savons que nous bénéficierons de moins de jours par rapport à ceux qui nous ont été octroyés cette année. Si le redémarrage de l'activité BTP se confirme pour 2017, le retard que nous aurons réussi à éclipser en diagnostics grâce aux BR2 et BR3 ne risque-t-il pas de se renouveler en fin d'année 2017 ?

David ZUROWSKI, Président

Ce risque n'est pas négligeable. L'activité de GSO nécessite un pilotage fin et doit prendre en compte le contexte national. En tout état de cause, le ministère ne nous offrira pas une nouvelle fois les effets d'aubaine dont nous avons bénéficié.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

L'activité de 2017 sera-t-elle plus lissée ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Pas nécessairement. Nous ne connaissons pas l'évolution cyclique des prescriptions, les retours des aménageurs et l'obtention de fouilles. Ces trois éléments inconnus interfèrent dans la planification de l'activité.

David ZUROWSKI, Président

De plus, il n'est pas toujours pertinent de lisser l'activité, comme nous tentons de le faire depuis plusieurs années.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Un flottement est pourtant toujours perçu au troisième trimestre.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Il serait intéressant de savoir si le SRA souhaite concentrer l'activité autour des seules prescriptions des grands travaux.

David ZUROWSKI, Président

Je ne pense pas que le SRA agira de cette manière. Il en sera de même pour le nouveau CRA de Midi-Pyrénées, au regard des échanges que j'ai eus avec lui.

Thierry GIRAUD (CNT)

La DIR GSO a-t-elle dû s'acquitter de pénalités de retard demandées par les aménageurs en 2016 ?

David ZUROWSKI, Président

Nous avons eu des appels de paiement de pénalités. Nous n'en avons payé aucune pour l'heure.

Thierry GIRAUD (CNT)

Est-il préférable d'augmenter le nombre de jours RO au frais de l'Inrap et de finir ainsi dans les temps un chantier, plutôt que de s'acquitter des pénalités de retard ?

David ZUROWSKI, Président

Oui. Les pénalités compliquent les relations avec les agents, avec les aménageurs, avec les spécialistes etc.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Le problème des relectures intervient aussi dans les causes des retards.

6. Rôle et fonctionnement DAST et DDAST (pour information)**Nathalie MILLARD (CGT Culture)**

Les sujets qui arrivent en tête du plan d'action de lutte contre les RPS concernent le rôle du DAST et de son délégué. Nous sommes conscients des difficultés liées au poste de DAST, qui recouvre de trop nombreux domaines et compétences. Nous souhaiterions comment redéfinir son rôle et de ses délégations.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Dans le cadre du plan d'harmonisation des DIR, comment était préfigurée la répartition des rôles avec l'adjoint, à l'origine, en termes géographiques et en termes de tâches ?

David ZUROWSKI, Président

Le DAST fait l'objet d'une fiche de poste, sur laquelle figure une liste de compétences. Le poste a évolué, dans la mesure où les activités de management, de programmation et de gestion budgétaire ont été appréhendées de manière différente suivant les lieux. Nous aurions tendance à imaginer qu'une même personne peut gérer l'ensemble des activités qui lui sont confiées. Or, ce n'est pas possible. Certains d'entre eux montrent des appétences et des compétences plus prononcées dans le champ managérial, social, budgétaire, scientifique, technique ou commercial. Il ne faut donc pas raisonner de manière trop générique à propos du DAST.

Au final, les fonctionnements sont différents, les niveaux de délégation et les typologies de tâches déléguées sont différents, les organisations sont différentes etc. En Aquitaine, la répartition est territoriale. En Midi-Pyrénées, la répartition des compétences se fait par spécialités. La question de la délégation est importante de manière récurrente : à quel moment une personne qui exerce une autorité ou une responsabilité accepte-t-elle de la partager et sous quelles conditions ?

Aujourd'hui, la fonction de DAST est très exigeante, mais elle est également hétéroclite dans ses réalités et dans ses lectures.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Je ne pense pas qu'un DAST travaille comme un autre au niveau national. Il faut s'adapter au territoire et aux agents. Par exemple, nous sommes censés établir des liens avec les universités, ce qui n'est pas envisageable en Limousin.

Au-dessus de 40 agents, on peut déclencher la création d'un poste de DDAST. Ainsi, lorsque le territoire comprend 50 agents, il est possible que les charges de travail du DAST et son DDAST soient moindres par rapport aux miennes, dans la mesure où je suis seul en Limousin. De plus, un DAST et un DDAST peuvent être complémentaires sur certains aspects, ce qui facilite le travail. Le DAST qui est tout seul est censé savoir tout faire. Or, pour ma part, je ne sais pas gérer le volet commercial.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Dans la mesure où vous êtes sollicités sur des champs de compétences différents, avez-vous accès à des formations ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Oui, ces formations sont obligatoires, mais un stage dans le domaine commercial ne fera pas du stagiaire un VRP accompli. De plus, nos moyens, en tant que commerciaux, sont limités. Nous ne sommes pas habilités, par exemple, à faire des ristournes aux clients sans demander l'autorisation du siège. En revanche, les concurrents sont plus réactifs dans ce domaine.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Parviens-tu à superviser l'activité de l'ensemble des RO et des techniciens, ou délègues-tu cette une partie de cette activité aux assistantes opérationnelles ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Je délègue effectivement une partie de cette gestion à l'assistante opérationnelle. J'assure toutefois un suivi global des RO sur l'année. Des techniciens me sollicitent également régulièrement pour des mobilités.

Thierry GIRAUD (CNT)

Dans les réunions plénières du Limousin, les agents intéressés par des opérations peuvent en faire part au DAST en direct.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Oui, effectivement.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Parviens-tu à assurer le suivi et le contrôle des opérations ? T'est-il possible de te rendre sur les opérations ? Les équipes sont-elles montées avec l'assistante opérationnelle ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Il y a trois ou quatre ans, je me rendais sur les terrains pour préparer les diagnostics et faire le travail de l'AT et de l'AP. J'essayais également de surveiller tous les diagnostics urbains. Depuis trois ans, je me déplace beaucoup moins, dans la mesure où les préparations de diagnostics sont mieux organisées avec un AT et un AP très investis.

Thierry GIRAUD (CNT)

Les demandes des techniciens et des RO sont directement formulées au cours des plénières.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Peux-tu mener l'ensemble des tâches qui te sont affectées ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Je n'ai pas exploité la demande de rapprochement avec les universités. Il serait pourtant intéressant de travailler avec l'université de Clermont-Ferrand.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Elabores-tu les PSI avec les RO ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

80 % des PSI concernent du médiéval, alors que je ne dispose d'aucun médiéviste, malgré mes demandes répétées à ce sujet. En ce qui concerne les diagnostics, le volet scientifique des PSI est donc de moins en moins important. En ce qui concerne les fouilles, je délègue davantage, notamment à Christophe.

Benoît OLIVEAU (CNT)

La répartition du travail entre le délégué et le DAST relève-t-elle d'un arrangement entre eux, qui ne concerne pas la Direction ?

David ZUROWSKI, Président

Ce point sera discuté avec la DIR, si l'instruction vient à évoluer.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Le rapport entre DAST et DDAST a fait l'objet de nombreux échanges au sein des instances. Les répartitions fondées sur des critères géographiques (en coupant la région en deux, par exemple) ou chronologiques (en distinguant les périodes étudiées) n'ont pas été jugées satisfaisantes. En effet, dans ce type de configuration, le DDAST est davantage considéré comme un « sous-DAST » que comme un délégué.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Quel modèle préconisez-vous en GSO ?

David ZUROWSKI, Président

Il n'existe pas de modèle. Il convient avant tout d'être clair sur la représentation que l'on a de ce type de fonction. Cet exercice n'est pas aisé, parce qu'elle dépend de la taille de l'équipe. Dans le Limousin, le DAST entretient des relations personnelles avec chaque agent, dans la mesure où le volume le permet. En Midi-Pyrénées, où évoluent 75 agents, les échelles ne sont pas les mêmes.

Selon moi, le DAST, prioritairement, aujourd'hui, dans la vie de l'Inrap, gère des équipes. Cette activité ne s'improvise pas. Les DAST doivent être en capacité de poser un cadre, d'échanger à ce sujet et d'en expliquer les raisons.

Par ailleurs, le DAST doit gérer l'ensemble des activités qui relèvent du lien institutionnel avec le SRA, avec les collectivités, ou avec l'Inrap lui-même.

Le suivi des moyens et de l'activité doit être fin, ce qui nécessite de développer des compétences commerciales et de gestion de budget.

Personne n'exerce ces compétences de la même manière suivant que l'on habite dans sa région, que l'on pilote à distance ou en proximité, que l'on est à Cayenne ou en Guadeloupe etc. Ces différents cas de figure rendent possibles des effets de délégation. Le DAST doit néanmoins superviser l'ensemble et demeurer le principal référent.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

La gestion des conflits fait-elle partie des compétences requises dans l'activité du DAST ? Ce volet est-il délégué ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Je suis parfois contraint de gérer des conflits. Je tente de trouver une solution avec les belligérants, le cas échéant en m'appuyant sur les services sociaux parisiens. En tout état de cause, il n'est pas possible de déléguer cette activité, au moins lors du premier contact.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Il n'est effectivement pas sûr que les agents apprécieraient le principe de délégation dans ce domaine.

David ZUROWSKI, Président

Nous prenons en compte les aspects relatifs au management dans les recrutements de DAST. Toutefois, des personnes constituant les jurys de recrutement, issues du monde universitaire, ou du ministère, peuvent avoir une perception différente de la réalité du terrain. Par conséquent, la question de

la gestion des conflits est rarement abordée au cours du processus de recrutement. Il n'est pas non plus aisé d'évaluer la capacité managériale d'un candidat lors d'un entretien de 30 minutes.

Pour autant, le DAST doit être techniquement complet, mais il doit également faire vivre une équipe, ce qui nécessite des compétences différentes de celles requises pour effectuer des travaux de recherche. Par ailleurs, vous pouvez être très bon gestionnaire de conflits sans être un très bon manager, mais vous ne pouvez pas être un bon manager si vous ne savez pas gérer les conflits.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

N'importe qui peut être amené à gérer un conflit, dans la vie en général. Le management, pour sa part, s'apprend.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

En Aquitaine, le volet relatif au management fait défaut. Les agents, consciemment ou non, le ressentent. Ils ne perçoivent pas de réelle politique, ou de chemin. Ils ont le sentiment d'avoir été abandonnés, ce qui renforce l'usure des agents et dégrade davantage les liens entre les agents et les DAST.

David ZUROWSKI, Président

L'Inrap s'est construit sur une hiérarchie diffuse, non verticale. Depuis 2003, l'institut a grandi, s'est structuré et a initié un format pyramidal, au moins de manière formelle. Sur le plan fonctionnel, la hiérarchie a été longue à s'installer, au regard de la présence d'une culture de défiance vis-à-vis de l'encadrement intermédiaire et à la prise de responsabilité que cette fonction suppose. Or, lorsque des conflits ou des problèmes surviennent dans la gestion des opérations, on se rend compte que le DAST manque. Ce dernier, au départ vu comme un scientifique chargé d'organiser l'activité, est aujourd'hui attendu sur une mission bien plus large. J'ai donc une lecture quelque peu différente de la vôtre. Un glissement s'est opéré, nous devons en tenir compte aujourd'hui.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

La mise en place de la structuration et de la professionnalisation de l'Inrap s'est accompagnée d'une verticalisation et d'une rigidité hiérarchiques. Dans ce mouvement, les DAST n'ont pas investi les différentes facettes de leur mission à la même intensité.

David ZUROWSKI, Président

Le sentiment d'abandon ne peut toutefois pas être imputé aux DAST.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Le périmètre de la mission est tellement vaste qu'une seule personne ne peut pas la prendre en charge intégralement. De ce fait, des pans de la fonction ont été abandonnés.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il convient de rappeler que les DAST ont eux-mêmes souhaité de tels regroupements de compétences.

David ZUROWSKI, Président

La discussion doit avoir lieu région par région, afin d'identifier les points d'amélioration. Les niveaux de délégation et les besoins de communication ne sont pas les mêmes partout.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

En tant que DAST, que penses-tu de la note qui demande aux RO de valider les relevés de temps des spécialistes ?

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

L'objectif n'est pas de gêner le RO dans sa mission. Ce dernier n'était jusque-là pas informé des jours consommés par les spécialistes, ce qui impactait sensiblement sa gestion du budget et l'amenait à

rendre des comptes sur les dépassements de consommation. En revanche, j'ignore si ce dispositif fonctionne.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

On demande au RO alors qu'il n'a aucun pouvoir.

Thierry GIRAUD (CNT)

Comment est-il prévu de traiter un éventuel conflit survenant entre un DAST et un agent ?

David ZUROWSKI, Président

Le cas échéant, Patrick ou moi-même serions chargés de gérer ce conflit.

7. Grands déplacements et « mobilité » (pour information)

David ZUROWSKI, Président

Dès que nous le pourrons, nous mettrons à jour le tableau des grands déplacements et en assurerons le suivi.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Nous souhaiterions que les agents partis depuis longtemps soient contactés tous les deux ou trois mois, afin de recueillir leurs vœux de poursuite ou non de leur déplacement.

David ZUROWSKI, Président

Je pense que les AO procèdent comme tel actuellement.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Nous sommes pour l'heure contraints de maintenir l'activité extérieure à GSO.

Thierry GIRAUD (CNT)

Quels sont les critères d'envoi d'un agent en très grand déplacement ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Les critères sont la disponibilité, l'adaptabilité et la compatibilité avec la fonction demandée. Un équilibre subtil doit également être trouvé entre l'intérêt des agents concernés et les engagements pris à l'égard des DIR où sont envoyés lesdits agents.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Il doit par ailleurs être rappelé que les DOM constituent une destination normale. Les ordres de mission les concernant ne sont ni des récompenses ni des punitions.

David ZUROWSKI, Président

J'en conviens. Pour autant, il faut que les agents qui s'y rendent aient conscience que tout le monde n'y va pas. La fouille en Guadeloupe ou en Martinique représente un moyen de renouveler sa pratique et son intérêt pour son travail. Nous serons donc probablement amenés, à l'avenir, à porter un regard axé sur un renouvellement des personnes qui partent dans les DOM.

Thierry GIRAUD (CNT)

Ce souci d'équité vous honore. Qu'il en soit de même pour les grands et très grands déplacements.

Christine FOUILLOUD (SUD Culture Solidaires)

Au regard des contraintes liées aux missions sur place, notamment avec les véhicules, les personnes doivent absolument faire preuve d'un esprit d'équipe.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il conviendrait de diffuser un document d'explication des départs vers les DOM, abordant par exemple le principe de récupération des vols réalisés le week-end, le nombre de retours en métropole lors de missions de trois mois etc. Aujourd'hui, le dispositif n'est pas clair pour les agents.

David ZUROWSKI, Président

Il serait effectivement opportun de rédiger une telle note. Nous vous la présenterons au prochain CT avant diffusion.

8. Informations sur l'implantation des centres (pour information)**David ZUROWSKI, Président**

A Poitiers, les travaux ont amélioré la qualité de vie sur le centre.

Les sites de Bègles et de Limoges n'appellent pas à de commentaires particuliers.

A Angoulême, se termine l'opération LGV, dans le cadre d'une convention d'occupation des lieux dont la date de d'échéance se situe à fin 2018.

L'éventuelle délocalisation de la base de Saint-Orens vers l'université Jean Jaurès à Toulouse. Nous déjeunerons demain avec la vice-présidente de ladite université et aborderons ce point. Il convenait d'attendre que la nouvelle équipe dirigeante soit désignée pour progresser sur le sujet.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Est-il envisageable de multiplier les conventions avec les collectivités territoriales et les universités afin de faire venir des agents supplémentaires dans les bases et de bénéficier de nouveaux locaux ?

David ZUROWSKI, Président

Si nous avons aujourd'hui la garantie que la proximité géographique assure la présence physique des agents, nous pourrions mener ce type de réflexion. Ce n'est pas nécessairement le cas. La base de Campagne, par exemple, est éloignée de la réalité de l'activité opérationnelle.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Il n'en demeure pas moins que lorsqu'une base est au plus près des agents, elle est remplie. La base de Campagne fait l'objet des sites les plus demandés de France. Il était envisageable de faire venir en GSO des personnes aux compétences rares (spécialistes en protohistoire, spécialiste de la paléométallurgie etc.). Or, par manque de place, ces agents ont été affectés à d'autres bases.

David ZUROWSKI, Président

Le site de Bègles est pour sa part vide la plupart du temps, alors que de nombreux agents habitent à proximité. Les raisons qui amènent les agents à fréquenter les sites sont complexes.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Les collègues qui ne fréquentent pas le site de Bègles ne sont pas nécessairement chez eux.

David ZUROWSKI, Président

Mes propos ne vont pas dans ce sens. La question des implantations doit être appréhendée dans sa globalité.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Une base de 80 personnes, comme à Bègles ou à Montauban, est inutile si elle ne bénéficie pas d'un maillage. Il convient de privilégier les petits centres, au plus près de l'activité opérationnelle. Nous avons toujours demandé de couvrir au mieux l'ensemble du territoire.

David ZUROWSKI, Président

L'Inrap n'a pas opéré ce choix. Le maillage dont nous disposons aujourd'hui n'évoluera pas à la hausse. Nous pouvons toutefois nous montrer imaginatifs et créatifs, tout en tenant compte des contraintes budgétaires. La démarche suppose également le développement de relations resserrées avec certaines collectivités, certaines tutelles etc.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Les contreparties peuvent être d'ordre scientifique.

David ZUROWSKI, Président

Certes. Pour autant, l'Etat s'est délesté d'une grande partie de son patrimoine bâti. Les collectivités territoriales, pour leur part, sont disposées à mettre à disposition leur patrimoine, mais sous conditions financières.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Des partenariats peuvent être mis en œuvre, dans la mesure où les collectivités territoriales manquent de compétences scientifiques.

David ZUROWSKI, Président

Ce manque ne se ressent que dans les rares endroits où l'on s'intéresse à ces sujets. De telles opportunités n'existent plus.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Des implantations en Sud-Aquitaine et à Angoulême ou à Saintes répondraient à une forte attente.

David ZUROWSKI, Président

Quand bien même nous investirions une telle « implantation relais », il conviendrait de désigner les agents qui s'y rendent, d'en déterminer la plus-value, d'en définir le pilotage et l'activité.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Vous ne vous posez pas ce type de questions lorsque que vous ouvrez des bases chantiers temporaires. De plus, les conventions passées avec les collectivités territoriales permettent précisément de définir l'ensemble de l'activité.

David ZUROWSKI, Président

Dans quel autre univers demande-t-on à l'employeur de localiser son activité en fonction de la domiciliation éparse de ses salariés ?

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Notre activité nécessite des déplacements permanents.

David ZUROWSKI, Président

C'est le cas également, par exemple, dans le secteur du bâtiment. En tout état de cause, je suis ouvert à toute proposition ou opportunité. Pour autant, la proposition d'échange de locaux contre une collaboration scientifique ne revêt que peu d'intérêt pour des collectivités territoriales, qui connaissent des situations financières délicates. Par ailleurs, le site de Bègles coûte plus cher qu'auparavant et ne nous autorise pas à formuler d'autres hypothèses de travail.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

A Pau, une collaboration entre l'Inrap et l'université existe, en matière de céramique antique. Le mobilier qui sort quotidiennement, pour être étudié, est toutefois stocké dans les garages des spécialistes concernés.

David ZUROWSKI, Président

La note « mobilier » indique que le mobilier archéologique issu des fouilles est sous la responsabilité de l'Inrap, au travers des gestionnaires de collection. Ainsi, on ne ramène pas de mobilier archéologique chez soi, sauf après établissement préalable d'un bordereau et d'une autorisation signée du directeur, correspondant à des situations particulières. En aucun cas ce n'est pas possible autrement.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Les pratiques quotidiennes ne respectent pas cette note.

David ZUROWSKI, Président

Ces pratiques ne sont pas conformes.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Le strict respect de cette note ne permettrait pas d'opérer dans les délais impartis et infligerait d'importantes pénalités de retard.

David ZUROWSKI, Président

Le fait de recourir à un bordereau de sortie permet de savoir où est le mobilier.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

La localisation du mobilier relève d'une obligation légale.

9. Déploiement du SIG national (pour information)**Nathalie MILLARD (CGT Culture)**

Ce projet suscite des tensions en Midi-Pyrénées parmi les agents. Ces derniers craignent que l'actuelle mise en place du système de relais en région par la DST remplace à terme une partie de l'activité des topographes.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Les DAST ne communiquent pas suffisamment à propos du déploiement national du SIG.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Lorsque la DST décide d'un changement de méthode et de conditions de travail, le directeur et les DAST en sont-ils informés ?

David ZUROWSKI, Président

L'outil n'a pas changé. Je ne comprends donc pas pourquoi vous évoquez un changement de conditions de travail.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Auparavant, l'outil n'existait pas officiellement. Un déploiement a été mis en œuvre au niveau national, sans concertation, ce qui a généré de multiples conflits.

David ZUROWSKI, Président

La DST, dans le cadre du déploiement de l'outil, a mis en place un système de référents. Il est probable que la démarche n'ait pas été suffisamment expliquée et qu'elle ait été perçue par les praticiens de longue date comme une manière de leur expliquer comment ils devaient travailler. Or, les référents sont des interlocuteurs qui maîtrisent l'outil et qui bénéficient d'un temps de travail dédié à ce sujet. Le SIG permet de construire des référentiels communs.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Le SIG régional est différent du SIG national.

David ZUROWSKI, Président

Il est prévu que le SIG régional alimente le SIG national.

Stéphane BOULOGNE (SUD Culture Solidaires)

Du fait de l'absence d'explication de la démarche, le SIG local a empiété sur le SIG national, ce qui a généré des conflits.

David ZUROWSKI, Président

Je vous rejoins sur ce constat. Un travail a été engagé la semaine dernière dans le but de mieux définir les fonctions et les rôles dans le cadre de ce projet.

10. Divers

- **Poste de RO de Guyane (dé-précarisation) non pourvu : où en est-on ?**

David ZUROWSKI, Président

Le poste n'est pas encore pourvu. J'attendais que la nouvelle DAST ait pris sa fonction. Nous devons également réévaluer le besoin de création de ce poste.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Une personne a dans un premier temps été retenue, mais elle est partie. Pourquoi les autres candidats n'ont-ils pas été contactés ?

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Il n'est pas sûr qu'il y ait eu d'autres candidats.

- **« Débriefing » fouille limousine Moutiers-Rozeille**

Christine FOUILLOUD (SUD Culture Solidaires)

Les agents concernés, le RO et le SRA ont fait part de leur mécontentement à l'issue de la fouille pour différentes raisons. Il est notamment reproché le fait que la charge de travail initialement annoncée se soit avérée bien supérieure sur le terrain. Les agents ont besoin d'avoir un retour sur l'opération.

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Il convient de programmer une date et de rassurer les agents avant d'engager la tranche conditionnelle.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Des conflits importants se sont déclarés entre agents. Il est primordial d'organiser un débriefing.

Pierrick FOUERE, DAST Limousin

Nous avons prévu de programmer une date de réunion sur ce sujet.

David ZUROWSKI, Président

Nous reprendrons l'opération au printemps.

Thierry GIRAUD (CNT)

Les mesures de protection du site seront-elles assurées jusqu'au printemps ?

David ZUROWSKI, Président

Oui.

- **Accueil des stagiaires à Bègles / Planning des stagiaires**

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

De manière générale, à Bègles, l'accueil et l'accompagnement des stagiaires placés sous le tutorat des DAST et des DDAST, posent problème. Ils sont en effet souvent abandonnés à eux-mêmes. Dès lors, il revient aux autres collaborateurs du site d'occuper l'emploi du temps de ces stagiaires. Nous avons maintes fois évoqué le problème au sein de l'instance.

David ZUROWSKI, Président

Dans le processus d'accueil du stagiaire figure normalement un planning de l'intéressé, sur lequel est mentionnée la personne chargée de s'occuper du stagiaire en cas d'absence du tuteur.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Cette fiche n'est pas remplie.

Florent VIEILLE, GRH

Ce document est rempli, sinon la convention n'est pas signée. Pour autant, nous ne pouvons pas vérifier si le tuteur met bien à exécution ce à quoi il s'est engagé sur ladite fiche.

David ZUROWSKI, Président

Combien de personnes sont-elles concernées ?

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Entre trois et cinq l'an dernier.

David ZUROWSKI, Président

Nous demandons aux tuteurs des stagiaires bénéficiant d'une gratification, le programme du stage et le nom des référents.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

L'encadrement des stagiaires sur le terrain, lorsqu'il est prévu, ne pose pas de problèmes. En revanche, nous déplorons qu'un DAST, qui effectue des déplacements en inter-région, affecte un stagiaire à un centre, sans plan réellement défini.

Il en est de même pour les nouveaux arrivants dans le cadre de l'AREP.

Florent VIEILLE, GRH

C'est inexact. Les derniers arrivants ont bénéficié d'une journée d'intégration à la DIR. Ils ont rencontré le DAST, le directeur, la RH, ont été présentés à l'ensemble des services et ont visité le CRA de Bègles.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

L'un d'eux, arrivé une semaine à l'avance, n'a pas bénéficié de ce programme. Par ailleurs, les retours d'agents après des arrêts maladie posent également problème.

Florent VIEILLE, GRH

Un protocole sur ce point a été approuvé à l'unanimité des membres du CHSCT du 21 septembre dernier.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

La gestion des stagiaires de troisième est également problématique.

David ZUROWSKI, Président

En théorie une personne est désignée pour coordonner le contenu du stage de l'élève de troisième.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Je fais pour ma part référence à des groupes d'élèves de troisième.

Florent VIEILLE, GRH

La convention de stage n'est pas signée si elle n'est pas accompagnée d'un planning.

David ZUROWSKI, Président

Il semblerait que la règle souffre d'aménagements non acceptables. Nous évoquerons le point en Codir. Je suis également preneur de remontées en temps réel sur les situations actuelles.

- **Qu'est-ce qu'un « congé pour réserve opérationnelle » ?**

Patrick BRETAGNE, Administrateur

Nous avons détourné deux codes de planification dans Planisware par rapport à leur libellé initial. L'un s'appelle « indisponibilité GSO », l'autre « réserve opérationnelle ». Le premier est utilisé par les assistantes opérationnelles pour poser en prévision une mise en disposition vers une autre DIR. Dès lors, l'agent concerné est indisponible pour GSO sur la période, le temps que la DIR d'origine effectue sa planification. Nous utilisons la notion de « réserve opérationnelle » pour planifier des agents de GSO en GSO sur des opérations qui ne sont pas accessibles dans le système informatique, ou parce que l'opération n'existe pas en termes de prescription, lorsque le calendrier n'est pas encore calibré sur la programmation de l'opération.

- **Besoin et demandes d'ouverture de postes en GSO**

David ZUROWSKI, Président

Nous vous adresserons un document à ce sujet, dès que nous aurons reçu l'ensemble des réponses des DAST.

Nathalie MILLARD (CGT Culture)

Je souhaiterais revenir sur le bilan social. Il semble qu'une démission ait eu lieu à Saint-Orens.

Florent VIEILLE, GRH

Il s'agit d'une radiation. La personne concernée est partie en congé sans solde pendant un an et n'a pas donné suite aux multiples relances opérées par la DIR, la DRH et le service social.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Des contacts ont-ils toutefois eu lieu ?

Florent VIEILLE, GRH

Oui.

David ZUROWSKI, Président

Nous n'opérons jamais de manière mécanique.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Quels changements une radiation implique-t-elle en termes d'indemnités ?

Florent VIEILLE, GRH

Je l'ignore.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Pourquoi une commission n'a-t-elle pas été réunie sur le sujet ?

Florent VIEILLE, GRH

Il s'agit d'une décision personnelle de l'agent. Son silence vaut démission.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Nous nous enquerrons auprès de la DRH des procédures de radiation.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Par ailleurs, comment évoluent nos relations avec les collectivités territoriales ?

David ZUROWSKI, Président

Nous avons élaboré une convention avec le Lot, qui couvre un large champ (diagnostics, fouilles, recherche). Nous devons nous revoir pour la signer et pour la rendre plus opérationnelle. Le conseil départemental de l'Aveyron est également intéressé.

Philippe CALMETTES (SUD Culture Solidaires)

Une convention existe-t-elle avec Bordeaux Métropole ?

David ZUROWSKI, Président

Non. Le moment viendra.

Benoît OLIVEAU (CNT)

Nous sommes preneurs d'informations à ce sujet.

David ZUROWSKI, Président

Si je n'y pense pas de manière naturelle, c'est un point que nous pouvons aborder en question diverse.

La séance est levée à 17 heures 25.