

**Procès-verbal
Comité Technique Spécial extraordinaire
Interrégion Nord-Picardie
28 mai 2015**

Liste des présents

Représentants du personnel

Titulaires

Sabrina Sarrazin (CGT)
Jennifer Clerget (CGT)
Pascal Le Guen (Sud)

Suppléants

Ivan Praud (CGT)
Véronique Harnay (CGT)
Kai Fechner (CGT)

Représentants de l'administration

Pascal Depaepe
Sandrine L'Aminot
Michel Pintiau
Laurent Sauvage
Richard Rougier
Benoît Lebeaupin
Sophie Lamargue

Secrétaire séance / parité syndicale :

Véronique Harnay

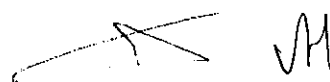


ORDRE DU JOUR

Comité Technique Spécial extraordinaire de l'Interrégion Nord-Picardie

Séance du 28 mai 2015

- 1. Point sur le projet de l'harmonisation fonctionnelle** (présidence : P. Depaepe)
- 2. Point sur les procédures d'indemnisation pour suppléance archéologique**
 - 2.1 Pour la DIR NP** (présidence : P. Depaepe)
 - 2.2 Pour le Canal SNE** (présidence : M. Pintiau)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

La séance est ouverte à 10 heures sous la présidence de P. Depaepe.

P. Depaepe rappelle l'ordre du jour. Il procède à l'appel des membres présents.

V. Harnay est désignée comme secrétaire de séance.

P. Depaepe signale que Marc Talon étant absent, il reviendra à Michel Pintiau de traiter le point 2 de l'ordre du jour, relatif aux procédures d'indemnisation, en ce qui concerne le canal SNE.

1- Point sur le projet de l'harmonisation fonctionnelle (présidence : P. Depaepe)

P. Depaepe rappelle que le projet d'harmonisation fonctionnelle, qui est en discussion depuis un certain temps au niveau de l'Institut, a été débattu dans les instances centrales puis voté par le Conseil d'administration le 31 mars 2015. Ce projet ayant été voté par le Conseil d'administration, il convient désormais de le décliner dans les directions interrégionales.

P. Depaepe indique que l'organigramme cible qui a été validé au niveau des instances centrales a vocation à se décliner dans l'interrégion Nord-Picardie avec une légère variante, à savoir le rattachement direct du gestionnaire de documentation au Directeur interrégional. En effet, dans la mesure où il est unique, ce poste est transversal aux deux régions.

P. Depaepe souligne que l'organigramme relatif à la Direction interrégionale Nord-Picardie traduit la répartition des services rattachés au secrétaire général d'une part et aux responsables scientifiques et techniques d'autre part – lesquels sont régionaux.

En termes de recrutements, le chiffrage prévisionnel du projet d'harmonisation fonctionnelle prévoit la création nette de 2 postes pour la Direction interrégionale Nord-Picardie.

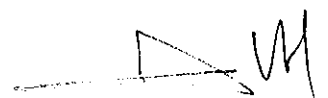
Les emplois directement rattachés au Directeur interrégional sont les suivants :

- le secrétaire général ;
- les responsables scientifiques et techniques ;
- le conseiller sécurité/prévention ;
- le chargé du développement culturel et de la communication ;
- le gestionnaire de documentation ;
- Les assistants de direction.

P. Depaepe observe qu'aucune modification n'est portée sur ces emplois par rapport à l'existant. Il note que le poste d'assistant de direction existe déjà, puisqu'il a été ouvert en 2014. **P. Depaepe** pointe la nécessité de doter la direction interrégionale d'une équipe en charge d'un certain nombre de tâches administratives et de l'assistance scientifique et technique (principalement en vue de suivre les projets d'activité scientifique). Ces postes nécessiteront une polyvalence sur l'accueil et la gestion du courrier. **P. Depaepe** indique que les fonctions d'accueil sont très importantes, dans la mesure où une permanence doit permettre aux agents et aux tiers de joindre la direction interrégionale. Il est prévu dans le projet que ce pôle soit composé de 3 personnes.

P. Depaepe signale que le responsable scientifique et technique est chargé essentiellement des aspects opérationnels et scientifiques, mais gère également les relations avec les partenaires externes. Il est par ailleurs le responsable hiérarchique des équipes opérationnelles dans la région dont il a la charge, et répond de la bonne gestion des documents produits par les équipes opérationnelles.

P. Depaepe rappelle qu'il est prévu d'affecter un responsable scientifique et technique par région. Les emplois rattachés à ce responsable scientifique et technique sont ceux d'assistants techniques et de gestionnaires des moyens du centre (GMC). A l'heure actuelle, il existe 3 GMC pour les centres de Villeneuve-d'Ascq, Achicourt et Amiens, et une expérimentation est en cours pour les centres de Passel et Soissons. Cette expérience étant jugée concluante, le poste de GMC Soissons – Passel sera ouvert afin d'être pérennisé. **P. Depaepe** ajoute qu'en Nord-Picardie, il reviendra demain aux GMC de gérer les DICT, les DT étant quant à elles gérées par les gestionnaires de convention.



P. Depaepe déclare que le secrétaire général a un rôle de support dans les principaux domaines d'activité suivants : le pilotage de l'activité, la gestion des affaires juridiques, la gestion des affaires financières, les achats et la logistique, la gestion des RH et l'animation du dialogue social. Sont rattachés au secrétaire général le pôle financier et contrôle de gestion, les gestionnaires de conventions, le gestionnaire des affaires générales et immobilières (ex-logisticien), le gestionnaire des ressources humaines (ex-gestionnaire du personnel) et les assistants opérationnels.

Le poste de responsable du pôle financier et du contrôle de gestion désigne quant à lui l'ex poste de contrôleur de gestion catégorie 4. Les missions attachées à ce poste sont inchangées malgré ce changement d'intitulé.

Si le poste de gestionnaire de conventions ne fait l'objet d'aucun changement, le gestionnaire RH voit en revanche ses activités modifiées. En effet, si le gestionnaire du personnel était jusqu'à présent chargé de la réalisation des ordres de mission, des réservations de chambres d'hôtel et des transports, le choix a été fait de le recentrer sur son cœur de métier, à savoir les ressources humaines. Ce choix découle notamment de la hausse des effectifs faisant suite aux plans AREP successifs.

P. Depaepe indique que le gestionnaire des affaires générales et de l'immobilier (ex-logisticien) ne verra pas ses fonctions modifiées, dans la mesure où ce dernier était déjà chargé des aspects immobiliers.

Les assistants opérationnels, qui ont pour activité la programmation et la planification des agents, seront à l'avenir chargés également de l'établissement des ordres de mission (ODM), des réservations de transport et/ou d'hébergement, du suivi des relevés de temps et des frais. Cette modification est en réalité le point nodal du changement d'organisation, dans la mesure où les assistants opérationnels auront désormais la charge de l'ensemble de la chaîne de l'opération. Dans ce contexte, le choix a été fait d'un fonctionnement en mode projet. L'assistant opérationnel aura la charge d'un certain nombre de projets, tandis que les RST détermineront avec le secrétariat général la répartition des différents projets. L'assistant opérationnel suivra le projet du début à la fin, ce qui apparaît comme un avantage à la fois pour l'assistant opérationnel et pour les agents. Ces derniers n'auront affaire qu'à un unique référent pour tous les aspects (planification, ODM, transport, hébergement). Pour assurer ce travail, 4 assistants opérationnels sont prévus à la direction interrégionale, actuellement la Dir en compte 2.

P. Depaepe signale que pour les postes en question, la priorité sera de restructurer l'emploi à travers des reclassements, en fonction des adéquations au profil du poste. Cette démarche passera par une action de régularisation d'emplois d'agents missionnés – cette action concernant un agent en Nord-Picardie. Parallèlement, il sera procédé à des ouvertures de postes, avec la priorité aux agents en situation de restriction pour raison médicale, aux mutations et aux agents du vivier en fonction de l'adéquation du profil.

P. Depaepe ajoute que la mise en œuvre du projet sera accompagnée de réunions de travail, d'information et de suivi, ainsi que d'actions de communication pour expliquer le fonctionnement futur. Les réunions du comité de direction seront maintenues au rythme d'une par semaine. Des réunions de service ont déjà eu lieu dans les différents centres, il est prévu de maintenir ces réunions et d'y faire intervenir les différents services de la direction interrégionale, pour permettre une meilleure diffusion de l'information, en complément des documents écrits.

P. Depaepe annonce que les chefs de service réuniront les agents de leur service, et que des réunions seront organisées par profils (AT, GMC ...), de façon à mutualiser les expériences, les actions et le matériel. Outre ces réunions régulières, des réunions complémentaires auront lieu avec l'ensemble du personnel fonctionnel.

P. Depaepe souligne que les entretiens annuels d'évaluation, qui sont en cours, sont aussi l'occasion d'évoquer les modes de fonctionnement et les éventuelles évolutions de postes. Il ajoute que des courriels internes seront adressés aux agents de Nord-Picardie pour faire état de l'avancement du projet. Enfin, **P. Depaepe** indique qu'un organigramme réactualisé sera envoyé à l'ensemble des agents avec, au-delà du nom et de la fonction, une explication de la fonction donnée à chaque agent fonctionnel.

Concernant les assistants opérationnels, **P. Le Guen** note que la gestion par projet des opérations est susceptible de faire l'objet d'aménagements. Il s'interroge quant à la durée moyenne d'une opération,

et sur la possibilité de réserver ce type d'organisation à des projets longs. Pour les projets courts, il préconise une gestion par agent.

P. Depaepe signale que la question a été posée aux assistants opérationnels, qui ont fait part de leur préférence pour une gestion par projet. De fait, si certains diagnostics peuvent être réalisés en 3 jours (2 jours de terrain et 1 jour de rédaction du rapport), d'autres opérations peuvent durer 4, voire 5 ans.

P. Le Guen (SUD) souhaite connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas été procédé à une typologie des opérations en fonction de leur durée.

Selon **P. Depaepe**, la principale dichotomie n'est pas entre la courte et la longue durée, mais plutôt entre le diagnostic et les fouilles, ces dernières durant plus longtemps. Il rappelle qu'un diagnostic – rapport inclus – nécessite en moyenne une vingtaine de jours ouvrés. **P. Depaepe** ajoute qu'une modulation par typologie risquerait d'induire encore davantage de complexité. Enfin, il répète que les assistants opérationnels jugent plus valorisant de suivre une opération depuis son lancement jusqu'à son terme.

V. Harnay (CGT) remarque qu'une telle option induit une stabilité des agents sur les chantiers.

P. Depaepe note qu'il a été acté, lors d'un Comité technique tenu en 2014, que la gestion « en sauts de puce » devait être évitée dans toute la mesure du possible.

V. Harnay (CGT) estime qu'il est plus simple, sur le terrain, d'avoir en permanence affaire à une personne référente. Selon elle, un technicien ne reste jamais sur toute la durée d'une opération.

P. Depaepe souhaiterait qu'un changement intervienne sur ce plan. En tout état de cause, les personnes passant d'une opération à l'autre changeront de référent, toute opération étant rattachée à un référent. **P. Depaepe** précise que la mise en place de ce fonctionnement fera l'objet d'un suivi, et qu'il sera possible le cas échéant d'en changer après évaluation.

K. Fechner (CGT) demande si cette expérience a déjà été tentée.

S. L'Aminot répond par l'affirmative : la région Centre fonctionne selon ce fonctionnement.

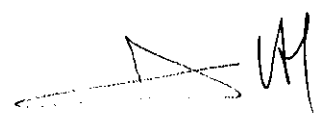
S. Sarrazin (CGT) estime qu'un fonctionnement par base pourrait également être envisagé, même s'il existe des déséquilibres entre les bases d'Amiens, Passel et Soissons.

B. Lebeau pointe la nécessité de lisser la charge de travail, les objectifs étant très différents selon les endroits.

P. Depaepe souligne qu'il ne sera jamais possible d'affecter 50 agents à Passel. Il note que le fonctionnement retenu pourra être révisé, et laisser la place à un fonctionnement soit par agent, soit par base – ce qui reviendrait quasiment au même.

I. Praud (CGT) déclare avoir des difficultés à imaginer l'organisation retenue s'agissant des opérationnels. Il souligne qu'il existe des projets de toute taille, et que pour les opérationnels, il est intéressant d'avoir un contact privilégié – ce qui n'est pas le cas ici. En effet, un fonctionnement par projet ne permet pas de dégager un lien fixe entre les opérationnels et les assistants opérationnels. Ces derniers gèreront un projet, mais les personnes affectées à ce projet auront vocation à changer, ce qui nuira aux relations de proximité. Selon **I. Praud**, l'un des obstacles essentiels à une bonne programmation/planification est l'éloignement des services qui dirigent l'opérationnel. Or l'organisation retenue risque d'accentuer cet éloignement. **I. Praud** estime qu'il aurait été préférable de positionner les assistants opérationnels au plus près des agents, c'est-à-dire dans les centres archéologiques. Le recrutement de deux personnes aurait permis de déconcentrer ces services, et de les positionner au plus près des fonctions opérationnelles, au sein même des bases. Une telle démarche aurait été l'occasion de déconcentrer quelque peu le lien organique et hiérarchique, qui est aujourd'hui centrée sur Amiens.

V. Harnay (CGT) rappelle que la CGT est favorable à l'affectation des assistants opérationnels, sous la responsabilité hiérarchique des RST, dans les centres, au plus près des agents.



P. Depaepe répète que l'expérimentation prévue sera évaluée, et pourra être modifiée si cela est jugé nécessaire à l'usage. S'agissant de la localisation physique des assistants opérationnels dans les centres, il note que cette option a été écartée par le Conseil d'administration : l'interrégion Nord-Picardie ne peut donc pas y revenir. Il a toutefois été convenu qu'il n'y aurait pas de mutations forcées.

I. Praud (CGT) s'étonne du fait que les assistants opérationnels ne dépendent pas du RST.

B. Lebeaupin répond que ce point a été très largement évoqué dans le cadre des instances centrales. Il rappelle qu'aux termes de la délibération votée par le Conseil d'administration, l'équipe d'assistants opérationnels devra être placée sous l'autorité du secrétaire général. Ce dernier jouera un rôle de soutien transversal à l'activité opérationnelle, sous l'autorité du directeur interrégional. Il devra analyser l'activité et fournir les moyens d'arbitrage au directeur interrégional. Parallèlement le rôle des responsables scientifiques et techniques est renforcé au niveau régional, notamment à travers le rattachement d'un gestionnaire des moyens du centre et d'un assistant technique. Le RST a donc autorité sur l'ensemble des agents opérationnels, et dispose d'un soutien fonctionnel avec la généralisation des AT et des GMC. Dans ce contexte, la planification sera construite sous l'autorité du secrétaire général, mais pour le compte des RST. **B. Lebeaupin** note que cette organisation, qui implique des liens relativement étroits entre les RST, le Secrétaire général et les assistants opérationnels, fonctionne aujourd'hui dans plusieurs interrégions. Il ajoute que dans le schéma actuel, il existe une recommandation visant à permettre aux assistants opérationnels de se rendre dans les centres archéologiques une fois par semaine pour rencontrer leur RST de référence. A l'avenir, chaque assistant aura un RST de référence, et les contacts avec ce RST de référence seront encouragés. Pour le reste, la gestion de l'équipe au sein de la Direction sera placée au plan administratif sous l'autorité naturelle du secrétaire général.

I. Praud (CGT) déclare ne pas être convaincu par cette explication, dans la mesure où la gestion scientifique relève de la gestion des projets. Il s'étonne que le RST ait un lien organique, hiérarchique et fonctionnel avec l'opérationnel, alors que dans le même temps la personne chargée de mettre en œuvre la chaîne opératoire opérationnelle est détachée de son autorité. Selon **I. Praud**, cette organisation manque pour le moins de cohérence.

V. Harnay (CGT) rappelle que le placement de l'assistant opérationnel sous la responsabilité du RST a été acté à un certain moment, avant d'être supprimé dans le projet final. Or ce placement sous la responsabilité du RST était selon elle d'une logique opérationnelle implacable. **V. Harnay** déplore que les considérations financières prennent le pas sur les considérations scientifiques.

B. Lebeaupin répond que telle n'est pas sa lecture ni celle du directeur général, qui s'en est expliqué en CT, en CHSCT et en Conseil d'administration. Il remarque que le directeur général a pris ses responsabilités au travers d'un schéma d'organisation cible qu'il s'agit désormais d'appliquer dans les régions.

P. Le Guen (SUD) constate que les assistants opérationnels auront vocation à se déplacer dans les CRA.

B. Lebeaupin indique que la résidence d'affectation des assistants opérationnels se trouve dans les locaux de la Direction interrégionale, ce qui ne signifie pas que tout déplacement leur soit interdit.

I. Praud (CGT) s'interroge quant à la nature du lien fonctionnel entre le RST, l'assistant opérationnel et le secrétaire général.

P. Depaepe signale qu'il existe d'ores et déjà un organigramme fonctionnel, et que les liens fonctionnels sont facilités par le fait que les RST, les assistants opérationnels et le secrétaire général se trouvent tous au même endroit. De fait, à l'heure actuelle, les RST discutent régulièrement avec les assistants opérationnels, ces derniers étant déjà rattachés à l'administrateur.

I. Praud (CGT) pointe un fonctionnement très centralisé, alors même que l'essentiel de l'activité se déroule sur le terrain et dans les centres de recherche archéologique.

P. Le Guen (SUD) note une amélioration, à savoir le fait que les assistants opérationnels puissent se déplacer dans les CRA, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

S. Lamargue rappelle que le projet a été construit sur la base des remarques des équipes fonctionnelles. Or les avis de ces équipes sont très tranchés : certains assistants opérationnels souhaitent rester à la Direction interrégionale, d'autres sont enclins à rejoindre les centres. De même, certains AST demandent le rattachement des assistants opérationnels auprès d'eux, cette option étant rejetée par d'autres AST.

I. Praud (CGT) note que certains assistants opérationnels effectuent déjà les tâches déterminées dans l'organigramme (programmation, planification, relevés de temps, ODM et gestion des transports), d'autres pas. Il s'interroge sur la manière dont cette situation est vécue par les agents qui devront demain assumer de nouvelles tâches.

P. Depaepe répond que pour l'un des 2 agents concernés, ces nouvelles tâches correspondent à un souhait personnel. L'autre agent a quant à lui des préventions sur le fait de devoir procéder à des réservations et à un suivi des temps et des frais. Ce dernier agent craint d'être dépossédé d'une partie de son activité actuelle, à savoir la programmation et la planification. Selon **P. Depaepe**, il s'agit à présent de discuter avec les assistants opérationnels pour assurer le lancement de ce fonctionnement par projet, en expliquant qu'il n'est aucunement question de déposséder qui que ce soit de l'activité actuelle, bien au contraire. De fait, la programmation et la planification resteront dans les prérogatives des agents opérationnels.

B. Lebeaupin souligne qu'à travers le schéma cible, l'objectif est la prise en charge de l'ensemble de la chaîne, depuis l'affectation jusqu'au paiement des frais.

V. Harnay (CGT) demande qui sera en charge de la gestion des congés.

P. Depaepe répond que les congés devront être déposés chez le gestionnaire des ressources humaines.

I. Praud (CGT) souhaite obtenir des précisions quant aux modalités de transfert de charge.

P. Depaepe indique que la rédaction des ODM, la gestion de l'hébergement et la gestion des transports représentent environ un tiers du temps de travail du gestionnaire RH. Cette tâche sera transférée au niveau des assistants opérationnels, qui sont aujourd'hui au nombre de 2 et seront demain au nombre de 4. De même, la saisie des frais et des relevés de temps, assurée par une seule personne, sera transférée sur le pôle AO, qui comptera 4 ETP. Au global, la charge devrait représenter environ 3,7 ETP.

V. Harnay (CGT) évoque la situation d'un agent travaillant sur 2 chantiers au cours d'une même semaine, et n'ayant donc pas affaire au même assistant opérationnel. Elle voudrait savoir à qui l'agent envoie ses relevés de temps, ses frais.

P. Depaepe répond que dans ce cas, une discussion devra avoir lieu entre les assistants opérationnels – d'où l'intérêt de les regrouper dans un même endroit.

V. Harnay (CGT) demande si une boîte de messagerie commune est envisageable.

P. Depaepe déclare être opposé à toute utilisation exagérée des messageries personnelles, notamment en raison des difficultés générées en cas d'absence de l'agent. Il fait part de sa préférence pour des messageries par service. **P. Depaepe** indique que des discussions sont en cours sur ce sujet, certains agents étant favorables aux messageries individuelles. A ce propos, il note que la CNIM interdit d'accéder à la boîte de messagerie d'un agent absent.

P. Le Guen (SUD) remarque que les assistants opérationnels devront gérer les remboursements de frais. Il demande si cette gestion passera par l'utilisation des logiciels SGA et Planisware.

S. L'Aminot indique que ce n'est pas dans le SGA que se gère la saisie des frais, les assistants opérationnels n'auront donc rien à saisir dans ce logiciel sur ce point, en revanche ils y prennent des infos. En ce qui concerne les ODM et les relevés de temps, le logiciel utilisé sera Nautilus, un nouvel outil mis au point par la DAF. Actuellement les ODM sont réalisés avec File Maker Pro et les relevés de temps saisis dans Intelligent Planer. S'agissant de la planification, **S. L'Aminot** signale que les assistants utilisent le logiciel Planisware, auquel ils ont été formés.

P. Le Guen (SUD) demande si Nautilus sera utilisé à la fois pour les relevés de temps, les ODM et les frais.

S. L'Aminot confirme que les ODM et notes de frais seront gérés dans Notilus, un nouveau logiciel est prévu pour le suivi des Comptes Rendus d'Activité (CRA).

P. Le Guen (SUD) souhaite connaître le champ d'application du SGA.

P. Depaepe répond que le logiciel SGA est utilisé pour gérer les budgets des opérations, les prescriptions et les dates conventionnelles. Il est alimenté par les gestionnaires de conventions, les AST et les assistants des AST.

S. L'Aminot précise que l'outil SGA permet également de suivre l'activité, avec le nombre de jours-hommes rattachés à une opération.

I. Praud (CGT) se déclare globalement assez inquiet face aux changements induits par l'organigramme concernant le contenu des métiers, notamment pour les assistants opérationnels. En effet, il est difficile d'exercer un temps une fonction, puis d'en changer du jour au lendemain. **I. Praud** remarque que ces changements d'organisation, ajoutés à d'autres changements (notamment de direction), se déroulent sur une période relativement courte, ce qui engendre un certain nombre de risques, ainsi que l'a remarqué le CHSCT. Il s'enquiert du délai de mise en place. En tout état de cause, **I. Praud** préconise d'avancer prudemment, la rapidité n'étant pas toujours bonne conseillère.

P. Depaepe se déclare parfaitement conscient des inquiétudes suscitées par le changement. Il convient que des explications sont nécessaires, et remarque que des suivis particuliers sont d'ores et déjà menés. En termes de calendrier, **P. Depaepe** juge peu vraisemblable que les recrutements envisagés aient lieu en août. Il souhaite toutefois que la nouvelle organisation soit en place dans les derniers mois de l'année 2015, de sorte à entamer l'année 2016 dans de bonnes conditions.

En tant que Directeur interrégional, **P. Depaepe** souhaite qu'une courte phase de transition soit instaurée entre l'arrivée des agents recrutés et la mise en œuvre « officielle » du projet. Il se déclare favorable à des recrutements à l'automne, pour un « départ officiel » le 1^{er} janvier 2016 – une date à la fois pratique et symbolique.

B. Lebeaupin déclare que la Direction générale et la DRH ont l'intention d'ouvrir les postes aussi tôt que possible, de sorte que les agents aient le temps de prendre leurs marques. Selon lui, les recrutements devraient idéalement avoir lieu en septembre ; les directions interrégionales auraient ainsi toutes les cartes en main pour établir leur programme d'action. **B. Lebeaupin** ajoute que la date du 1^{er} janvier est en effet particulièrement adaptée, d'autant que la DRH et les Directeurs interrégionaux sont convenus de procéder à cette période à un point d'étape *post-AREP*. Il sera alors possible de bénéficier d'une vision actualisée des effectifs.

En réponse aux risques évoqués par **I. Praud**, **S. Lamargue** ajoute que la DRH, et notamment le service formation, aura pour tâche d'accompagner les agents.

I. Praud (CGT) demande si les ouvertures de postes prévus pour l'harmonisation fonctionnelle se feront dans le cadre de l'AREP

B. Lebeaupin répond par la négative. Toutefois, l'AREP a vocation à modifier la répartition des effectifs dans les centres archéologiques, et aura un impact sur les équipes d'assistants opérationnels.

I. Praud (CGT) précise sa question et souhaite savoir si les recrutements qui auront lieu dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle dépendent des accords relatifs à la résorption de la précarité.

B. Lebeaupin indique que selon les termes de l'accord, jusqu'au 31 décembre 2015, les agents du vivier seront prioritaires à profil équivalent – y compris dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle.

I. Praud (CGT) demande des précisions quant à la composition des commissions, s'agissant de la filière administrative.



B. Lebeaupin signale que ces commissions sont composées de 3 à 5 personnes. Elles sont présidées par le Directeur de l'interrégion ou par son représentant, avec la présence systématique d'un membre de la DRH et d'un expert métier.

P. Le Guen (SUD) souhaite savoir en quoi la filière administrative déroge du décret 2002-450. Il signale que certains agents s'interrogent quant au traitement différentiel de la filière administrative et de la filière scientifique et technique.

P. Depaepe déclare que le décret 2002-450 prévoit des dispositions spécifiques pour la filière scientifique et technique. Les commissions doivent par exemple compter une majorité de membres extérieurs à l'Institut.

P. Le Guen (SUD) souligne que selon le Code de la fonction publique, les agents ne doivent pas être jugés en commission par leur supérieur hiérarchique direct. Il demande si cette disposition a été respectée.

B. Lebeaupin répond que cette disposition concerne en réalité les concours de la fonction publique, et non pas le recrutement d'agents non titulaires de l'Etat.

I. Praud (CGT) souhaite évoquer le transfert de la gestion des DICT. Il rappelle qu'à l'heure actuelle, il revient à un CDD à temps plein de gérer les DICT et les DT. La DICT étant l'un des éléments clés permettant d'initier les chantiers dans les meilleures conditions de sécurité, son transfert vers les GMC pose question. **I. Praud** demande notamment les GMC verront leur charge de travail s'accroître.

P. Depaepe souligne que la DICT ne concerne pas uniquement les équipes opérationnelles, mais s'impose à l'ensemble de l'Institut. Il déclare être juridiquement responsable de cette question.

P. Depaepe ajoute que la personne chargée des DICT est effectivement en CDD, mais ne passe pas la totalité de son temps de travail sur ce sujet. Globalement, la charge de travail en question correspond à l'établissement de 4 DICT par GMC et par mois, cette moyenne ayant été calculée sur les 5 dernières années.

P. Depaepe déclare que les GMC ont été réunis et invités à se prononcer sur ce sujet. Or il s'avère que ces GMC envisagent positivement le transfert de gestion des DICT, et considèrent qu'il élargit leur horizon de travail.

Au plan pratique, les GMC de la région Picardie ont opté pour une gestion des DICT en fonction du responsable de projet (diagnostic ou fouilles). Ces GMC souhaitent ainsi gérer les DICT correspondant aux opérations dont les responsables sont affectés à leur base.

Les GMC du Nord-Pas-de-Calais ont favorisé une organisation différente, par laquelle l'un des deux GMC s'occuperait des DICT de la région. Le second GMC sera néanmoins formé à la gestion des DICT, notamment pour remplacer le premier en cas d'absence.

P. Depaepe précise que sur ce sujet, un bilan sera également dressé à moyen terme, afin de s'assurer que l'expérimentation est concluante.

Selon **I. Praud** (CGT), cette organisation suppose que les GMC ne se consacrent pas aujourd'hui à 100 % à la gestion des centres.

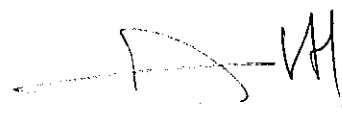
P. Depaepe émet l'hypothèse que ces agents – auxquels il déclare accorder toute sa confiance – aient réfléchi à des pistes d'optimisation de leur temps de travail.

P. Le Guen (SUD) demande si ce poste est d'ores et déjà figé au niveau de la fiche de poste.

S. Lamargue répond qu'il l'est au titre de l'activité principale, mais pas au titre des activités complémentaires – ces dernières étant laissées à l'arbitrage de la Direction interrégionale.

S. Sarrazin (CGT) souhaite savoir si des formations sont planifiées pour les GMC.

P. Depaepe le confirme. Ces formations, qui auront lieu dans le courant du deuxième semestre, porteront notamment sur le logiciel DICT.fr.



P. Le Guen (SUD) déclare être gêné par le mode de recrutement des GMC. Il souligne que le GMC de Soissons – dont les qualités professionnelles ne sont pas en cause – serait nettement mieux placé que quiconque pour obtenir le poste de GMC de Soissons – Passel dans l'hypothèse où il postulerait. D'une manière générale, **P. Le Guen** déplore la tradition picarde consistant à recruter les personnes avant même l'ouverture ou la création de poste.

P. Depaepe signale que les priorités restent les reclassements, le vivier et les mutations. Or l'agent évoqué par P. Le Guen n'appartient pas au vivier.

D'une manière générale, **P. Le Guen** (SUD) constate qu'un agent rattaché à une direction est systématiquement avantagé par rapport à un agent travaillant aux confins de l'interrégion, ce qui est contraire au principe d'égalité auquel un établissement public est soumis.

B. Lebeaupin déclare qu'à sa connaissance, le principe d'égalité est respecté. Selon lui, il n'est pas illégitime qu'un agent occupant un emploi précaire puisse se porter candidat à un poste ouvert.

B. Lebeaupin ajoute que les agents qui ont été recrutés en tant qu'agents AST l'ont été selon des modalités normales, c'est-à-dire à travers une commission de recrutement.

I. Praud (CGT) souhaite connaître la composition de cette commission.

P. Depaepe répond qu'elle était constituée de 2 membres de l'INRAP, de 2 fonctionnaires du ministère de la culture (un CRA et un inspecteur) et d'un membre du CNRS.

I. Praud (CGT) signale un troisième point d'achoppement. Il concerne les profils de l'assistanat de direction qui sont profondément modifiés.

P. Depaepe indique que les assistants de direction se verront confier 2 missions principales : d'une part une mission d'assistance administrative (secrétariat, accueil, gestion du courrier, déplacements des agents fonctionnels), et d'autre part une mission d'assistance scientifique dont le suivi des PAS par exemple.

S. Lamargue ajoute à ces missions l'assistance au dialogue social, au titre de l'activité complémentaire.

V. Harnay (CGT) souhaite que la fiche de poste des assistants de direction, qui est très longue, voire pléthorique, ne leur soit pas opposable dans un contexte d'évaluation.

I. Praud (CGT) alerte la direction sur la possibilité de souffrance au travail dans ce contexte.

B. Lebeaupin indique que les fiches de poste seront formalisées dans le cadre du référentiel métier, l'idée étant offrir une assistance de secrétariat à la fois aux RST, au SG et au Directeur interrégional. De fait, les assistants pourront être amenés à travailler pour les différents responsables de la Direction interrégionale.

I. Praud (CGT) note que la documentation fournie fait référence au réseau des AO, au réseau SAGI (Service des Affaires Générales et Immobilières) mais ne parle pas du réseau des RST. Cela veut-il dire qu'il n'existe pas de réseau RST ou qu'il s'agit d'une omission. Par ailleurs, cela pose le problème du rôle et du poids de la DST.

S. Lamargue répond qu'il s'agit d'un oubli, le réseau RST existe déjà.

La séance est suspendue de 12 heures 05 à 12 heures 15.

P. Depaepe met aux voix le projet d'harmonisation fonctionnelle.

Le CT se prononce à l'unanimité en défaveur du projet d'harmonisation fonctionnelle (5 voix défavorables).

I. Praud (CGT) souhaite fournir une explication de vote. Il reconnaît que le document produit par la Direction est le fruit d'un important travail de concertation avec les agents de la filière administrative. Pour autant, le vote négatif du CT s'explique par les divers points d'achoppement évoqués en séance,

en particulier le manque de synergies entre le fonctionnel et l'opérationnel. Il ajoute que le vrai point d'achoppement est d'avoir laissé de côté les opérationnels. l'administrativo-financier prend trop de place dans le projet alors que l'harmonisation fonctionnelle offrait l'opportunité de la déconcentration des pouvoirs et de la proximité.

I. Praud (CGT) prend cependant acte d'une certaine souplesse dans la mise en œuvre de plusieurs dispositions relatives à l'harmonisation fonctionnelle en interrégion.

P. Le Guen (SUD) déclare partager cette analyse.

La séance est suspendue de 12 heures 15 à 14 heures 30.

2- Point sur les procédures d'indemnisation pour suppléance archéologique

2.1 Pour la Dir NP (présidence : P. Depaepe)

P. Depaepe rappelle que l'administration avait souhaité la présence d'un expert, lequel ne peut être présent ce jour pour des raisons médicales. Ce point étant néanmoins amené à être examiné lors de futurs CT, la présence de cet expert sera systématiquement effective lors de ces prochains CT.

P. Depaepe déclare que la liste remise à la Direction par la CGT concernant un certain nombre de difficultés sur les primes de suppléance a été analysée. Il s'avère effectivement que le décompte des jours qui composent la totalité de l'indemnité est entaché d'erreurs. Dès lors, et malgré l'absence de l'expert désigné, le décompte individuel de chaque agent dont le cas a été signalé sera repris. Ce travail sera entamé à la Direction interrégionale dans les meilleurs délais, l'objectif étant de le clôturer au cours la période estivale, avec l'appui de la DRH. **P. Depaepe** souligne qu'il est question ici d'un travail considérable.

V. Harnay (CGT) demande s'il sera également procédé à un décompte individuel pour les agents dont le cas n'a pas été signalé.

P. Depaepe répond que le travail portera en premier lieu sur les agents dont le cas a été signalé. Par la suite, il sera procédé à l'examen de la situation de tous les agents ayant bénéficié d'une indemnité de suppléance.

P. Le Guen (SUD) estime que les agents devraient être rassurés par cette prise de position de l'administration.

S. L'Aminot déclare ne pas être en mesure de s'engager sur l'achèvement de ce travail avant la fin du mois d'octobre. En tout état de cause, elle espère achever cette tâche colossale avant la fin de l'année.

2.2 Pour le canal SNE (présidence : M. Pintiau)

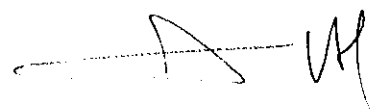
M. Pintiau demande si la liste des agents dont le cas a été signalé comprend des agents travaillant sur le canal SNE.

S. L'Aminot répond par la négative, dans la mesure où sur le canal, les dossiers n'étaient pas instruits par la même personne. La lecture de la DG n'a donc pas été la même.

M. Pintiau signale que lorsque le gestionnaire de personnel a repris ses fonctions en Nord-Picardie, des primes de suppléance ont continué à être accordées.

S. L'Aminot souligne qu'en Nord-Picardie, la mauvaise lecture de la DG a consisté à ne pas intégrer les jours de congé et de formation et les week-ends dans les périodes d'indemnisation.

I. Praud (CGT) remarque que le décompte n'est pas le seul problème, il y a aussi le problème de l'éligibilité à l'indemnité de suppléance. Au niveau administratif, ces agents n'ont pas été signalés comme pouvant relever d'une indemnité de suppléance. Le problème vient du déclenchement initial par les AST.



S. L'Aminot estime qu'il sera effectivement nécessaire de reprendre les opérations effectuées par la personne et ouvrant droit à une indemnisation pour suppléance archéologique.

A des fins de simplification et de réactivité, et pour éviter qu'un tel problème ne se pose à nouveau, **I. Praud** (CGT) préconise la mise en place d'un système de déclaration de l'agent (validée par l'AST) suivi d'un traitement administratif de la demande. Il répète que certains cas relevant de la prime n'ont visiblement pas été signalés.

S. L'Aminot estime que le point d'entrée des indemnités doit rester l'AST.

M. Pintiau doute que les agents soient conscients du niveau de l'ensemble des seuils.

I. Praud (CGT) juge en tout cas indispensable de mettre en place un système plus fiable et plus performant, pour éviter à l'avenir d'avoir à se plonger dans les archives de la Direction interrégionale.

P. Depaepe reconnaît que l'instauration garantissant les droits de chacun dans un cadre aussi peu contraignant que possible constitue une vraie question. A l'heure actuelle, l'instruction correspondant aux seuils déclenchants est claire, mais demeure très lourde dans son application concrète. **P. Depaepe** déclare ne pas être opposé *a priori* à un système déclaratif, même si une telle option mérite réflexion avant d'être retenue. Quoi qu'il en soit, il répète que le point d'entrée des indemnités reste l'AST.

P. Depaepe remercie le CT pour la qualité des débats tenus en séance. Il rappelle que la prochaine réunion du CT aura lieu le 11 juin 2015.

La séance est levée à 14 heures 55.

La secrétaire
Parité administrative
Sandrine L'Aminot

Le secrétaire de séance
Parité syndicale
Véronique Harnay

Les Présidents
Pascal Depaepe
Nord-Picardie

Marc Talon
Direction du projet
CSNE

Inrap⁺
Institut national de recherches
archéologiques préventives
Direction interrégionale Nord-Picardie
Sandrine L'Aminot
Adjoint administrateur

Harnay

Inrap⁺
Institut national de recherches
archéologiques préventives
Direction interrégionale Nord-Picardie
Pascal Depaepe
Directeur

Talon

LEXIQUE

Article 46 :	Du décret n° 2004-490, prévoit que, dans le cas de défaut de candidat ou de refus de validation du projet par l'État, ce soit l'Inrap qui réalise l'opération de fouille
BO :	Business Object (logiciel de traitement de données)
BSR :	Bilan Scientifique Régional
CIRA :	Commission Interrégionale de la Recherche Archéologique
CSNE :	Canal Seine Nord Europe
CSP :	Conseiller Sécurité Prévention
CRA :	Centre de Ressources Archéologiques
CRA :	Conservateur Régional de l'Archéologie
DAF :	Direction de l'Administration et des finances
DAPA :	Direction de l'Architecture et du Patrimoine
DGAFFP :	Direction Générale des Affaires de la Fonction Publique
DDCC :	Direction du Développement Culturel et de la Communication
DICT :	Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux
DM1 :	Décision Modificative n° 1 (modif en + ou en - de la notification initiale)
DST :	Direction Scientifique et Technique
DT :	Déclaration de Travaux
DUER :	Document Unique d'Évaluation des Risques
DUP :	Déclaration d'Utilité Publique
€/ha :	Euro/hectares
ETP :	Équivalent Temps Plein
ETPT :	Équivalent Temps Plein Travaillé
ETPO :	Équivalent Temps Plein Opérationnel (Effectif physique : nombre d'agents à une date donnée calculé par rapport à un bulletin de paye dans un organisme)
GIP :	Groupement d'Intérêt Public
J/H :	Jours/Hommes
Jh/Ha :	Jours/hommes par hectare
PAS :	Projet Annuel Scientifique
PESCRIT 1 :	Prescription reçue, réponse faite à l'aménageur, contrat non signé
PESCRIT 2 :	Prescription reçue, pas de réponse faite à l'aménageur
PPM :	Prévention des Pathologies Mécaniques
PTR :	Préparation/Terrain/Rapport
RAP :	Redevance d'Archéologie Préventive
RGPP :	Réforme Générale des Politiques Publiques
RFO :	Rapport Final d'Opération
SAGI :	Service des Affaires Générales et Immobilières
SGA :	Système de Gestion de l'Activité
SGAR :	Secrétaire Général des Affaires Régionales
SRA :	Service Régional de l'Archéologie.
SIRH :	Système d'Information des Ressources Humaines
SPSI :	Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière
UMR :	Unité Mixte de recherche
VNF :	Voies Navigables de France

