

**Comité Technique Spécial de Méditerranée**

**Procès verbal de la séance du 26 septembre 2013**

Pour l'administration

François Souq - Directeur interrégional, président du CHSCT

Antoine Rabine - Adjoint administrateur

Pour les représentants du personnel

Francis Cognard - CGT Culture Titulaire

Sébastien Barberan - CGT Culture Titulaire

Laurent Vallières - CGT Culture Titulaire

Anne Richier - CGT Culture Suppléante

Experts :

Isabelle Schwindenhammer - CGT Culture

Prise de notes

Sylvie Petit - Assistante

---

Ordre du jour

1. Présentation de l'accord collectif de réduction de la précarité (pour info)
2. Prévisions d'ouvertures de poste en Méditerranée au titre de cet accord (pour info)

François Souq ouvre la séance à 13h30.

Il indique que cette réunion a pour objectif de présenter l'application pratique du plan de déprécarisation de l'Inrap à l'interrégion Méditerranée et rappelle les principes en grande partie déjà connus de ce plan.

Le plafond d'emploi de l'Inrap reste stable mais la répartition de l'effectif CDD et de l'effectif CDI va être modifiée. Le personnel en CDD représente aujourd'hui plus de 20% de l'effectif global. Le plan vise donc à réduire cette part, via la stabilisation de 160 ETP, pour la ramener aux alentours de 10% des effectifs, proportion nécessaire pour gérer les variations d'activité et avoir recours à certaines spécialités. Les départs à la retraite sont pris en compte et un rééquilibrage entre bassins d'activité peut être effectué. 10 etp fonctionnels ont été réservés dans ce plan et entrent dans le cadre de la réorganisation des directions interrégionales de 2014.

Le plan de résorption se répartit sur trois ans ; 65 postes étant ouverts la première année, 45 la seconde année et 30 la troisième année. Pour la première année, la répartition de ces postes est validée. Pour les années suivantes (2015 et 2016), la répartition par interrégion sera revue en fonction de l'évolution de l'activité et des départs à la retraite.

Tous les postes feront l'objet d'une ouverture de poste. Les mutations seront examinées en priorité. A l'issue du tour de mutation, les postes finalement libérés permettront aux agents de postuler au recrutement interne et au recrutement externe, dans les proportions prévues par les statuts. Les candidats seront entendus par une commission comme pour tout autre plan de recrutement.

Les agents ayant travaillé pour l'Inrap au moins 30 mois et qui entrent dans le vivier des agents sous CDD seront auditionnés. A compétence égale, l'expérience acquise en archéologie préventive au sein de l'Inrap sera considérée comme prioritaire. Le vivier sera établi définitivement en fonction des critères retenus le 11 octobre après un processus de recours.

Chaque interrégion doit respecter une répartition cible des effectifs par profil : environ 50% de responsables d'opérations, 28% de technicien, 12% de spécialistes, 10% de techniciens spécialisés (topographes, infographes...).

L'accord a été signé le 9 septembre 2013.

Les tableaux transmis dans la documentation présentent les propositions de la direction interrégionale et doivent faire l'objet d'un arbitrage national.

Après cette présentation, Laurent Vallières revient sur la structure cible nationale des effectifs. Il regrette que cette structure n'ait fait l'objet d'aucune concertation au niveau national et rappelle que la DRH a lancé le plan de recrutement 2013 sans que les organisations syndicales n'en aient connaissance. Il demande quelle est la structure de l'interrégion Méditerranée afin de comprendre les demandes de recrutement de la direction interrégionale.

François Souq explique qu'il a effectivement été demandé aux interrégions de se rapprocher de cette structure-cible dès le plan de recrutement 2013. L'interrégion Méditerranée est très proche de cette répartition des effectifs et transmet les chiffres à l'instance : 44% de responsables d'opérations (cible à 50%), 13% de spécialistes (cible à 12%), 13% d'infographes et de topographes (cible à 10%), 31% de techniciens (cible à 28%).

Francis Cognard considère que l'encadrement est en CDI et les techniciens sont majoritairement CDD car ils ont toujours représenté une variable d'ajustement.

François Souq explique la méthode utilisée pour déterminer les besoins en recrutement dans le cadre de la déprécarisation. Elle s'appuie sur un historique de recrutement sous CDD hors grands travaux sur 2,5 ans (de 2011 à mi-2013), soit près de 8800 jours-hommes sous CDD.

La répartition de ces recrutements par fonction est ensuite appliquée aux 16 postes attribués à l'interrégion Méditerranée sur les trois années du plan. Quelques ajustements sont ensuite effectués pour tenir compte des recrutements du plan 2013 (un infographe, un topographe et un RO), des départs à la retraite prévisibles et du léger écart par rapport à la structure-cible.

Tout ceci donne un reflet assez proche du besoin en recrutement de l'interrégion. Cette répartition est ensuite comparée au vivier de CDD associé à l'interrégion et qui comprend près de 30 agents.

Antoine Rabine explique que ce vivier est divisé en trois groupes d'agents : ceux qui ont acquis l'essentiel de leur ancienneté en Méditerranée et qui sont donc considérés comme des recrutements prioritaires (10 agents opérationnels et un agent fonctionnel), ceux qui ont acquis l'essentiel de leur ancienneté dans d'autres interrégions mais qui travaillaient en Méditerranée depuis au moins 6 mois (6 agents) et qui sont considérés comme des recrutements à effectuer, enfin ceux qui, bien que faisant partie du vivier, ne travaillent plus en Méditerranée depuis au moins 3 ans ou qui ont quitté définitivement l'Inrap (14 agents).

François Souq précise que l'agent fonctionnel est exclu de ce calcul mais est imputé sur le quota national de 10 ETP fonctionnels et sera recruté dans le cadre de l'harmonisation des directions interrégionales.

Antoine Rabine indique que cette méthode a donc permis à la direction interrégionale de proposer au siège ses besoins en recrutement de la manière la plus objective possible ; par exemple, les résidences administratives proposées tiennent compte des affectations des agents en CDD.

Cette proposition a été transmise et doit faire l'objet d'une validation à Paris. Il rappelle également qu'elle n'est pas une garantie de résultat en termes de déprécarisation compte tenu des modalités du plan qui s'apparentent à un plan de recrutement classique (postes ouverts à tous les CDD, commissions de recrutement et audition des candidats...). Par ailleurs, les postes ouverts seront d'abord proposés à la mutation.

Laurent Vallières considère que la mutation n'est pas forcément problématique et systématique et donne l'exemple du recrutement du responsable d'opération de Marseille.

Une proposition de postes à ouvrir au recrutement interne devait également être envoyée au siège. La méthode utilisée s'appuie sur la liste des agents percevant une indemnité de suppléance. Dans cette liste, 9 agents ont été identifiés comme étant en situation de suppléance quasi permanente et 5 d'entre eux exercent des fonctions de responsables d'opérations alors qu'ils sont en catégorie 2. Ce sont ceux qui ont été affichés en recrutement prioritaire.

François Souq a par ailleurs procédé à deux ajustements pour tenir compte des particularités de l'interrégion : l'ajout d'un céramologue médiéval en Languedoc-Roussillon, qui manque réellement et le transfert d'un responsable d'opération du Languedoc à Paca pour tenir compte de l'augmentation de l'activité et compenser la part plus faible de responsables d'opérations dans cette région.

Laurent Vallières souligne la qualité de la documentation transmise par la direction interrégionale. En revanche, il considère le tableau national qui répartit les postes par interrégion (16 postes en trois ans pour Méditerranée) assez confus car les modalités de calcul ne sont pas identiques partout. En Grand-Ouest, les grands travaux n'ont pas été dissociés de l'activité courante, ce qui entraîne un nombre important de postes pour cette interrégion (50 postes) et lèse les autres interrégions. Ce point sera abordé lors des instances nationales et permettra peut-être d'augmenter le nombre de postes prévus pour Méditerranée.

Anne Richier considère que l'état des besoins est assez conforme à la réalité des recrutements passés mais souligne l'importance de la prospective.

Antoine Rabine accepte cette remarque mais pense que cet exercice, dans le cadre d'un plan de déprécarisation, n'était pas envisageable.

## Pause

Les représentants du personnel font certaines remarques sur les postes proposés par la direction interrégionale : la détermination du besoin concernant le céramologue médiéviste, le traitement des postes d'anthropologues qui « pèsent » 1,6 postes pour 1 poste finalement ouvert, à l'inverse, les postes d'infographes passent de 1,6 à 2, les topographes qui seront au nombre de 4 en Languedoc-Roussillon et seulement 2 en Paca.

Antoine Rabine répond que les arbitrages à la hausse ou à la baisse correspondent à l'examen de la répartition des emplois par profil. En effet, un infographe travaillant depuis longtemps à Saint-Estève représente l'essentiel du « poids » de l'infographie dans les recrutements passés. En revanche, les contrats d'anthropologues se sont partagés sur de nombreux agents.

Concernant la topographie, il rappelle que l'organisation de cette mission dans l'interrégion est souple et mutualisée entre les régions. Les topographes des deux régions se remplacent déjà en cas de congés, de suractivité ponctuelle... Il convient de maintenir cette organisation même s'il est vrai que ces derniers mois, les grands travaux en Languedoc-Roussillon ont monopolisé des effectifs de topographes.

François Souq confirme que les postes de topographes, notamment à Nîmes, visent également à réguler l'activité en Paca si nécessaire.

Laurent Vallières fait part de sa demande d'avoir un topographe de plus en Paca et d'organiser des réunions régulières pour faire le point de cette organisation.

Anne Richier présente une expression de besoins en postes de travail réalisée par les représentants du personnel pour la région Paca : 4 techniciens contre 2 prévus, 3 responsables d'opérations contre 2 prévus, 2 anthropologues contre 1 prévu, 1 topographe contre 0 prévu. Soit au total 9 postes contre 5 prévus dans la proposition de la direction interrégionale.

Sébastien Barberan présente l'expression des besoins pour la région Languedoc-Roussillon : 1 anthropologue de plus, 2 responsables d'opérations de plus en catégorie 3 et 1 technicien de plus soit 4 postes de plus au total.

François Souq souligne que les techniciens qui intègrent l'Inrap sont diplômés contrairement aux années passées. Certains devraient évoluer vers des fonctions d'encadrement même si malheureusement, le décret statutaire s'appuie peu sur les notions d'expérience et de diplôme dans la progression de carrière.

Isabelle Schwindenhammer demande ce qu'il adviendra des agents en CDD qui ne seront pas recrutés sur les postes qu'ils occupent à temps plein.

Antoine Rabine ne peut apporter à ce stade de réponse précise faute de recul. Il existe en effet actuellement un écart entre le nombre d'agents du vivier et les postes prévus au plan de déprécarisation. Néanmoins, l'Inrap continuera à avoir recours aux CDD pour faire face aux fluctuations d'activité (à hauteur de 10% environ) et les agents du vivier devraient logiquement être considérés comme prioritaires à l'embauche.

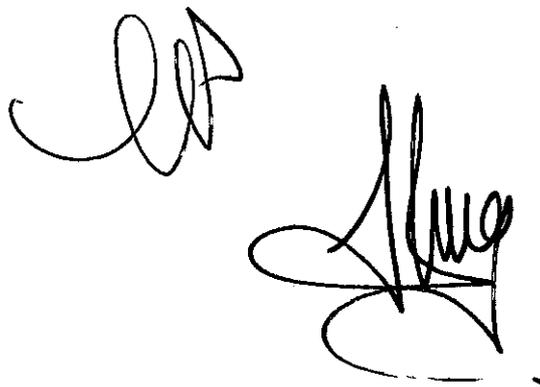
Sébastien Barberan demande quel est l'impact des départs à la retraite sur la décennie à venir.

Antoine Rabine souligne que les tableaux de la DRH font apparaître une estimation de ces départs et que l'interrégion est fortement impactée. Au niveau global, le problème sera important non pas dans la décennie à venir mais dans la décennie suivante.

Sébastien Barberan demande quel est le planning d'intégration des agents fonctionnels dans le cadre de réorganisation des directions interrégionales.

François Souq n'a pas d'information précise à transmettre et attend les réponses aux demandes transmises au siège. Dans le cadre de la résorption de la précarité, un agent fonctionnel est concerné en Méditerranée.

**Fin de séance à 17 heures.**

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'SB'. The signature on the right is a more complex, cursive signature, possibly 'F. Souq'.