

<p style="text-align: center;">Comité Technique Spécial de Méditerranée Procès verbal de la séance du 9 juillet 2015</p>
--

Pour l'administration

Olivier Peyratout - Directeur Général Adjoint

Benoit Lebeau - Directeur des Ressources Humaines

Pour les représentants du personnel

Sébastien Barberan - CGT Culture Titulaire

Aurélien Bolo - CGT Culture Titulaire pour la séance

Aline Briand - Sud Culture Titulaire

Nathalie Chardenon - CGT Culture Titulaire

Colette Castrucci - CGT Culture Suppléante

Pascale Chevillot - CGT Culture Suppléante

Florence Parent - CGT Culture Titulaire

Laurent Vallières - CGT Culture Suppléant

Expert pour l'administration

François Souq

Nathalie Mauger

Expert pour les représentants du personnel

Sophie Plisson (Sud-Culture)

Benjamin Hérard (Sud-Culture)

Prise de notes

Sylvie Petit - Assistante

Ordre du jour

1. Adoption du règlement intérieur du Comité Technique Spécial (pour avis)
2. Signature des procès-verbaux des séances des 22/04/2013, 26/09/2013, 28/11/2013, 27/06/2013 et 06/05/2014 - Adoption des procès-verbaux des séances des 26/06/2014 et 27/06/2014 (pour avis)
3. Harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales (pour avis)
4. Bilan de l'AREP 1, AREP2 et AREP 3 en Méditerranée (pour information)

En préambule, **Olivier Peyratout** souligne son intérêt et son plaisir de participer au Comité Technique Méditerranée et rappelle l'importance du bon déroulement de cette instance qu'il préside par intérim.

Laurent Vallières s'étonne du manque d'experts de l'administration (notamment le directeur interrégional par intérim et l'AST qui l'assiste) et regrette plus généralement l'absence des AST lors de cette instance. Ils constituent en effet un maillon indispensable à l'organisation du travail.

Olivier Peyratout précise que l'administrateur est en congé et que l'AST n'a pu se libérer de ses obligations. Par ailleurs, l'administration est seule à même de juger des experts qu'elle désigne, au même titre que les organisations syndicales pour leurs propres experts. Concernant le principal sujet de l'ordre du jour, les représentants de l'administration présents peuvent apporter toutes les réponses aux différentes questions qui pourraient être abordées.

Benoit Lebeau ajoute qu'il est préférable que les agents impliqués dans la mise en œuvre des dossiers abordés en CT soient présents afin de favoriser le dialogue social. Concernant cette séance, les obligations d'agenda et le contexte particulier de l'intérim n'ont pas permis leurs présences.

Laurent Vallières demande la confirmation de la présence des AST au prochain comité technique.

Benoit Lebeau répond que cette demande sera favorisée dans la mesure du possible. Concernant la demande d'ajout de points à l'ordre du jour, il confirme la prise en compte du point sur l'avancée du projet de la cellule puits, le point sur les indemnités de suppléance ne pourra être abordé lors de cette instance, la documentation n'ayant pu être préparée.

Aline Briand fait part de son étonnement ; elle pensait que le CHSCTS et le CTS étaient uniquement dédiés à l'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales et n'a donc pas transmis de demande de points complémentaires.

Olivier Peyratout rappelle le contexte particulier du déroulement de cette instance sur le fond et la forme et considère que seuls les points urgents sont à traiter.

Aline Briand lit un communiqué Sud-Culture lié au dernier CHSCT-S qui sera annexé au procès-verbal de l'instance.

« Suite au renouvellement du Directeur Interrégional, notre organisation syndicale a décidé de revenir siéger dans les instances locales de la direction Méditerranée. Toutefois, le déroulement de la séance du CHSCT du 6 juillet 2015 a révélé un grave dysfonctionnement. En effet, il n'est pas concevable qu'un syndicat occupant une position majoritaire s'arroge le droit de limiter l'expression pluraliste au sein de l'instance, validée par le vote des personnels. A ce titre, et quel que soit le syndicat majoritaire, même si la réglementation le permet, l'usage courant au niveau national est de ne pas nommer au sein d'une même organisation le secrétaire de l'instance et le secrétaire adjoint. Par ailleurs, il n'est pas concevable que seul le syndicat majoritaire participe aux visites du CHSCT.

Nous souhaitons donc rappeler ici qu'il va de la responsabilité du Président de l'Instance de garantir l'équité de traitement des organisations représentatives des personnels.

Ainsi nous demandons formellement que les représentants de Sud-Culture :

- *soient systématiquement associés aux visites du CHSCT,*
- *soient systématiquement destinataires de la documentation,*
- *soient systématiquement associés à l'élaboration des ordres du jour,*
- *puissent s'exprimer dans des conditions convenables.*

Nous nous montrerons particulièrement vigilants quant au respect des règles élémentaires de la démocratie syndicale. »

Benoit Lebeau pense que le règlement intérieur permettra de répondre à certaines remarques contenues dans le communiqué.

Olivier Peyratout confirme qu'il appartient notamment au président de l'instance de veiller à l'équilibre des prises de parole.

Nathalie Chardenon propose d'être secrétaire pour la séance.

Point 1 - Adoption du règlement intérieur du Comité Technique Spécial (pour avis)

Benoit Lebeau précise que ce texte reprend pour l'essentiel le règlement type du Comité Technique Central, lui-même issu du règlement intérieur de la DGAFP pour l'ensemble des comités techniques de l'Etat.

Aurélien Bolo demande une modification de l'article 5 du règlement. Dans la mention « et/ou le conseiller de prévention », le mot « ou » devrait être supprimé compte tenu de l'importance de la présence du conseiller de prévention à l'instance.

Benoit Lebeau précise que ce choix a été fait en raison du niveau d'importance des sujets abordés dans l'instance et pour maintenir une flexibilité quant à la présence des conseillers de prévention.

Olivier Peyratout considère que la mention doit être maintenue, à la différence du CHSCTS où la présence du conseiller de prévention est obligatoire.

Aurélien Bolo demande également de supprimer le mot « ou » dans la phrase « et/ou distribué pendant la réunion » de l'article 15.

Benoit Lebeau explique que mentionner « et/ou » permet d'élargir le champ des possibles mais ne voit pas d'objection à le supprimer dans cet article.

Aurélien Bolo demande, comme en CHSCTS, de pouvoir réécouter les bandes d'enregistrement de l'instance et de le mentionner dans le règlement intérieur.

Olivier Peyratout apporte la même réponse qu'en CHSCTS. Il valide dans le procès-verbal de l'instance que les enregistrements du CTS Méditerranée seront tenus à disposition des représentants du personnel pour réécouter ; mais cette mention ne peut figurer dans le règlement intérieur pour des raisons de cohérence.

Benoit Lebeau ajoute que ce principe ne pose pas de problèmes et que les enregistrements sont réécoutés en cas de désaccord. La rédaction des procès-verbaux doit être synthétique et les représentants du personnel y apportent leurs amendements lors des différentes phases de relecture.

Aurélien Bolo demande une modification pour le point 6 ; « une transmission des documents et ordre du jour 15 jours avant l'instance » comme pour le CHSCTS et non 10 jours.

Benoit Lebeau rappelle que la préparation des instances nécessite une charge de travail très importante. Le règlement intérieur national prévoit de transmettre l'ordre du jour et la documentation 10 jours avant l'instance, une augmentation de ce délai ne présente pas un axe d'amélioration réaliste pour l'administration.

Aurélien Bolo ne partage pas ce point de vue car la documentation parvient souvent tardivement. Il faut permettre aux représentants du personnel de s'organiser pour préparer les instances dans des délais corrects et respectés, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Laurent Vallières souligne que la déclinaison locale du règlement intérieur, lors de la mandature précédente, avait permis de modifier ce délai, même si dans les faits, cela n'avait pas été respecté. Contrairement aux instances centrales, les instances locales ne nécessitent pas dans la plupart des cas de documentation spécifique mais plutôt une documentation de suivi de points.

Olivier Peyratout considère que l'ajout de contraintes dans le règlement intérieur ne sera pas synonyme d'amélioration pour le fonctionnement des instances. En revanche, il affirme que l'administration ne considère pas les instances comme une charge de travail supplémentaire mais comme un lieu d'échange et de dialogue au cours duquel une documentation de qualité doit être fournie. Il insiste sur les notions de confiance et de réalisme qui doivent s'installer pour permettre d'améliorer le fonctionnement des instances.

Aurélien Bolo insiste sur l'envoi tardif de la documentation relative à cette séance.

Olivier Peyratout souligne le cadre particulier de la tenue de cette séance. Sa présence vient toutefois appuyer l'importance que l'administration accorde à cette instance même si quelques dysfonctionnements de mise en place sont à noter de part et d'autre. Il estime que des marges de progrès existent dans l'envoi de la documentation mais qu'elles n'ont pas à être formalisées, par dérogation, dans le règlement intérieur du CTS de Méditerranée.

Il résume les questions soulevées : à l'article 5, maintien du « et/ou », à l'article 15, suppression du « ou ». Par ailleurs, le procès verbal mentionnera que les représentants du personnel pourront réécouter les enregistrements.

Il soumet le règlement intérieur de l'instance au vote, qui est adopté à l'unanimité.

Point 2 - Signature des procès-verbaux des séances des 22/04/2013, 26/09/2013, 28/11/2013, 27/06/2013 et 06/05/2014 - Adoption des procès-verbaux des 26/06/2014 et 27/06/2014 (pour avis)

Olivier Peyratout soumet au vote les procès-verbaux du 26 et 27 juin 2015 qui sont adoptés à l'unanimité.

Point 3 - Harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales (pour avis)

Olivier Peyratout précise que le projet présenté est la déclinaison à l'échelle de l'interrégion Méditerranée des principes généraux du projet national.

Nathalie Mauger présente le projet :

Le projet-cadre est parti d'un triple constat. D'une part, qu'il existait une grande disparité dans l'organisation des emplois fonctionnels au sein des directions interrégionales ; d'autre part, au sein d'une même organisation, il n'y avait pas toujours une grande clarté sur le rattachement hiérarchique de certaines fonctions ; enfin, trois modes d'organisation se sont superposés : celle décrite dans le projet d'harmonisation, une organisation décrite par les avis de vacance de postes qui ont évolués au fil du temps, et plus récemment, une organisation constatée dans la mise en œuvre de l'entretien annuel des agents fonctionnels.

Un organigramme type et des profils de poste type ont donc été élaborés après étude des principaux processus de travail.

Le projet a fait l'objet de cinq réunions de concertation et a été soumis pour avis au CHSCTC le 27 novembre 2014 et au CTC les 28 janvier et 12 février 2015. Il a été approuvé par le Conseil d'Administration le 31 mars 2015.

La déclinaison locale du projet a été présentée pour avis au CHSCTS Méditerranée le 6 août 2015 sur sa compétence concernant l'impact du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il a reçu un avis défavorable à l'unanimité. Le CTC est sollicité aujourd'hui sur sa compétence concernant les projets d'organisation.

Cinq emplois sont impactés dans leur mission : AST, adjoints administrateurs, adjoints AST, assistantes opérationnelles, logisticien. Deux emplois sont impactés pour leur rattachement hiérarchique : assistant technique et gestionnaires des moyens des centres. Trois emplois sont amenés à disparaître : chargés d'accueil et de secrétariat, assistants AST, assistants administratifs. Les titulaires se verront proposés d'autres postes et seront accompagnés dans leur reconversion. Huit emplois sont sans évolution notable, à l'exception du libellé dans certains cas : directeur interrégional, gestionnaire du personnel, gestionnaire de convention, CSP, CDCC, contrôleur de gestion, assistant de gestion, gestionnaire de documentation.

Le directeur interrégional conserve les mêmes prérogatives qu'auparavant et est rattaché au directeur général de l'Inrap.

Le rôle de l'adjoint scientifique et technique, rattaché au directeur interrégional, est renforcé dans sa mission de mise en œuvre de l'activité opérationnelle, notamment la responsabilité de l'affectation des agents sur les opérations. Les futurs RST sont au nombre de 4 en Méditerranée (2 en PACA, 2 en LR).

L'adjoint administrateur, rattaché également au directeur interrégional, devient secrétaire général avec un rôle de pilotage, de suivi et de contrôle dans la mise en œuvre des moyens et techniques au service des opérations. Le secrétaire général garde toute prérogative sur le pôle financier, la gestion de convention, la gestion des ressources humaines, la gestion des affaires générales et immobilières. Il conserve également le rattachement des assistants opérationnels.

Cette répartition des rôles entre directeur interrégional, RST et SG doit permettre d'optimiser l'allocation et la mise en œuvre des moyens sur les opérations.

Sont créés ou modifiés des postes de RST adjoints dès lors que l'effectif rattaché à une région dépasse 40 agents même si le RST garde la responsabilité totale et entière des agents de la région. En Méditerranée, deux postes de RSTA sont créés : 1 en PACA, 1 en LR.

Deux postes précédemment rattachés à l'adjoint administrateur passent sous la responsabilité des RST : le gestionnaire des moyens du centre et les assistants techniques, soit 4 GMC et 3 AT en Méditerranée. Les agents opérationnels restent rattachés au RST. Les postes de CSP et de CDCC sont rattachés au directeur interrégional ; les gestionnaires de documentation seront ultérieurement rattachés aux AST.

Est créé un pôle d'assistanat de direction, rattaché au directeur interrégional. En Méditerranée, un assistant de direction est plus particulièrement spécialisé sur les relations sociales, un autre sur le secrétariat administratif et le dernier sur l'assistanat scientifique et technique. Ces agents assistent le directeur, les RST et le secrétaire général.

Le rattachement hiérarchique au Secrétariat Général conserve la configuration actuelle pour le pôle financier (1 chef de service et 2 assistants de gestion), le pôle gestion de conventions (2 postes dont 1 création), le pôle assistantes opérationnelles (4 postes dont 1 création), le pôle ressources humaines (1 poste) et le logisticien dont le poste change de dénomination.

Benjamin Hérard précise que le projet a été rejeté par les instances centrales. Pour Sud Culture ce schéma d'organisation s'éloigne des principes et de la philosophie générale de fonctionnement de l'Inrap. Le pôle scientifique et technique doit être l'élément central du fonctionnement de l'établissement. Sud Culture ne se reconnaît donc pas dans ce projet. Quelques améliorations ont été apportées mais un désaccord persiste sur le « mille feuilles hiérarchique » et sur le rattachement des assistants opérationnels au secrétaire général. Enfin, la multiplication des tâches sur certains postes paraît trop importante et manque de cohérence notamment dans l'articulation entre les postes de GMC et le logisticien.

Aline Briand note également un problème entre les postes de RST et RSTA qui assument la même mission sans être placés dans la même catégorie. Elle s'interroge sur les modalités de répartition du travail entre le RST et le RSTA. Le maintien des assistantes opérationnelles sous la responsabilité du secrétaire général est une aberration scientifique. En effet, lors de la planification, le secrétaire général ne se préoccupe pas des compétences des agents alors que les assistantes opérationnelles connaissent les équipes et sont capables de placer les agents sur des chantiers en tenant compte de leurs compétences.

Aurélien Bolo considère que le débat lors de la présentation en CHSCTS Méditerranée a été limité, ce qui a induit un vote contre à l'identique du CHSCTC. Devant la succession des votes contre ce projet, il s'interroge sur la faisabilité de sa mise en place.

Laurent Vallières regrette que les règles qui existent dans la fonction publique sur le renouvellement hiérarchique ne soient pas prises en compte par l'Inrap. L'évaluation triennale des RST pourra impliquer leur réintégration en qualité d'archéologues de terrain. Il considère que les secrétaires généraux et les directeurs interrégionaux doivent être soumis aux mêmes principes. Il souhaite que l'organigramme soit argumenté notamment pour les agents qui ne figurent pas dans le projet d'harmonisation.

Nathalie Chardenon demande la liste des agents missionnés dans l'interrégion.

Olivier Peyratout transmettra cette liste. Il apporte quelques précisions suite aux différents échanges. L'Inrap comprend 80% d'agents rattachés à la filière scientifique et technique mais l'institut a également besoin d'agents fonctionnels sur des fonctions supports. Une amélioration du fonctionnement implique de délimiter les périmètres de chaque poste, de les harmoniser, de clarifier l'organigramme. Pour assurer son fonctionnement, l'Inrap doit compter sur tous ces agents, sur le directeur qui coordonne l'ensemble du fonctionnement, sur le secrétaire général, et sur le RST qui est compétent sur l'ensemble de l'activité scientifique et technique de l'interrégion ; et ce, dans un contexte de travail intégré et des pôles de rattachement logiques. Le secrétaire général n'a pas vocation à s'occuper de l'activité opérationnelle, mais occupe une fonction de support de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines et du dialogue social.

Concernant la différence de délégation entre RST et RSTA. L'adjoint est clairement sous la responsabilité du RST qui ne peut prendre en charge toute l'activité opérationnelle au quotidien. Ils sont donc complémentaires. La répartition du travail entre RST et RSTA n'est pas figée (choix de

territoires, répartition diagnostics et fouilles, répartitions chrono-culturelles...). En revanche, la répartition des responsabilités devra être claire pour les agents sous leur responsabilité.

Concernant le rattachement des assistants opérationnels qui a fait débat. Cette mission est non seulement essentielle au fonctionnement opérationnel des interrégions mais est également au cœur de l'objectif de synthèse dans la gestion de ressources relevant du secrétaire général. La mission de ces agents comprend des aspects ne relevant pas des RST : la gestion des ordres de mission, des frais de mission, des relevés de temps, des hébergements. Les effectifs existants ont été renforcés en raison de la modification et de l'augmentation de la charge de travail. La mission des assistants opérationnels se situe en fait au croisement de la sphère de responsabilité des RST et de celle des secrétaires généraux. Le projet indique toutefois que le lien fonctionnel est fort entre l'assistant opérationnel et le RST qui a la responsabilité de l'affectation des agents. Cette organisation devrait permettre un dialogue constructif entre le RST et le secrétaire général sous la responsabilité du directeur interrégional.

Nathalie Chardenon rappelle que lors du CHSCTS, l'accent a été mis sur l'incompréhension des représentants du personnel sur le découpage géographique de la région Languedoc-Roussillon. Elle propose de rattacher les centres de Villeneuve-les-Béziers et de Saint-Estève ; ce qui amènerait à un effectif de 42 agents et permettrait de créer un poste de RSTA supplémentaire sans surcharger le centre de Nîmes.

Laurent Vallières ajoute que le seuil de 40 agents ne doit pas représenter une barrière inflexible. Les RST absorbent une charge de travail importante en étant souvent seuls comme en PACA. Le RSTA permet à minima d'avoir un interlocuteur durant les congés du RST. Dans ce contexte, un renforcement de la mission de RST paraît indispensable avec la création d'un poste de RSTA pour chaque RST afin de monter les opérations dans de bonnes conditions.

Sébastien Barberan s'étonne que ce projet ne tienne pas compte de l'activité. En effet, le département du Gard connaît une baisse d'activité alors que le secteur de Montpellier se développe. De plus le RST qui s'occupe de la Corse, gère également la Lozère et voit son secteur totalement éclaté.

Laurent Vallières insiste sur l'incohérence de la création des postes de RSTA en fonction du nombre d'agents sans tenir compte de l'activité.

Olivier Peyratout convient que l'activité entre en ligne de compte mais elle est très variable dans le temps alors que la répartition des effectifs est plus stable. La mission des RST et RSTA vise un meilleur fonctionnement global pour les agents. Il indique que le projet est national et a pour objectif de mettre en place des règles équitables et transparentes à partir d'un existant qui a été pris en compte. Il ajoute qu'à terme, l'organisation des secteurs peut évoluer.

Nathalie Chardenon considère que ce projet ne reprend pas l'existant et considère que le RSTA doit être affecté à Villeneuve-les-Béziers auquel Saint-Estève doit être rattaché. Un autre poste de RSTA doit être créé à Nîmes qui est au dessus du seuil de 40 agents. L'organisation proposée par les représentants du personnel permet de préserver la santé des agents.

Laurent Vallières précise que l'augmentation des effectifs fonctionnels n'est pas une fin en soit mais que dans les cas où la surcharge de travail amène des dysfonctionnements, les postes de RSTA doivent être créés. Le nombre d'agents par centre ne reflètent pas l'activité et seule l'aide apportée au RST permettra de faire évoluer le travail et de développer l'activité de l'interrégion. Il prend l'exemple de la région PACA où un AST gère 72 des 80 agents présents dans les deux centres du fait de la forte activité de son secteur. Il note un point positif sur le caractère non figé de l'organisation des secteurs.

Aline Briand ne nie pas la nécessité d'une réorganisation fonctionnelle mais considère que les difficultés vont persister en raison d'une inadéquation avec la réalité de fonctionnement. La seule différence évidente entre la mission du RST et celle du RSTA est le niveau hiérarchique, les missions étant les mêmes. La décision de rattacher Saint-Estève à Nîmes et non à Villeneuve-les-Béziers prive le RST de ce centre d'un adjoint et présente un découpage géographique aberrant. Elle insiste sur la situation de l'agent actuellement missionné en tant qu'AST qui va assumer la fonction de RSTA et qui sera confronté à une modification de son positionnement hiérarchique.

Benoit Lebeau comprend les remarques de chacun mais précise que le niveau des effectifs reste prégnant dans les choix d'organisation. La répartition des effectifs est relativement constante sur les cinq dernières années alors que l'activité est volatile. La décision retenue permet de couvrir de manière homogène le territoire national à partir d'une donnée objective et de définir un ordre de

grandeur pour créer ou non des postes de RSTA et d'assistantes opérationnelles. Par ailleurs, c'est l'ensemble des fonctions supports qui ont été dimensionnées en fonction des effectifs, par exemple pour les assistants techniques et les GMC placés sous la responsabilité des RST. Ajouté aux créations de poste de RSTA, c'est bien une modification notable du schéma fonctionnel.

Il ajoute que deux postes de RSTA ont été créés en Méditerranée et que l'Inrap a des contraintes budgétaires de plus en plus fortes. Une étude post Arep sera effectuée au 1^{er} trimestre 2016 afin d'examiner si les mouvements d'effectifs sont susceptibles d'entraîner une révision des postes d'assistantes opérationnelles et de RSTA.

A ce jour, la première phase de déploiement du projet est en cours. En septembre, les premières fiches de postes seront diffusées pour aboutir à une finalisation du projet d'ici 4 ou 5 mois. En effet, des accompagnements individuels et des formations seront nécessaires pour y parvenir.

Nathalie Chardenon souhaite aborder le devenir des agents actuellement missionnés.

Nathalie Mauger précise que les 2 agents chargés des DICT assument cette mission dans le cadre de restrictions médicales ainsi qu'un agent chargé d'assister les AST.

Les représentants du personnel indiquent que 3 agents assument la mission DICT : 2 à Nîmes et 1 à Eguilles.

Benoit Lebeaupin souligne qu'il a été acté en CTC de ne pas muter les agents d'office ; ils recevront des propositions et des études personnalisées seront conduites en fonction des différentes situations. En parallèle, le protocole de prévention de l'inaptitude prévoit un processus de reclassement pour les agents éloignés du terrain.

Nathalie Mauger ajoute que les agents missionnées sur les DICT en Méditerranée seront maintenus dans leur fonction dans le cadre du protocole de prévention de l'inaptitude, par dérogation au schéma d'organisation dans lequel les GMC gèrent les DICT. Ils bénéficieront de postes aménagés et sécurisés de ce fait. Si ces agents venaient à partir, on rentrerait dans le schéma d'organisation type et les DICT seraient traitées par les GMC. Les 2 assistants techniques missionnés à Villeneuve-Les-Béziers se verront proposer les postes ouverts. Le GMC missionné à 50 % à Villeneuve-les-Béziers entrera dans le cadre du protocole d'inaptitude. Le chargé de mission RST Saint-Estève est missionné jusqu'au 31 décembre 2015. Une ouverture de poste de RSTA sera diffusée à laquelle il pourra postuler.

Pascale Chevillot demande si les agents missionnés seront prioritaires sur les postes sur lesquels ils candidatent par rapport aux mutations.

Benoit Lebeaupin rappelle que les mutations ne s'effectuent pas sur la catégorie mais sur le profil.

Nathalie Mauger rappelle l'engagement pris pour que les agents missionnés soient prioritaires sur leur poste.

Olivier Peyratout rappelle l'importance de la reprise de l'existant dans le projet d'harmonisation afin de ne pas mettre les agents dans une situation inconfortable.

Monsieur Bolo constate que ce schéma amène le GMC de Nîmes à gérer le centre de Saint-Estève.

François Souq rappelle que le centre de Saint-Estève ne comporte que 11 agents et ne nécessite pas la présence du GMC régulièrement.

Les représentants du personnel considèrent à nouveau une logique organisationnelle défailante.

Benoit Lebeaupin réaffirme que le schéma peut évoluer et n'est pas figé. Ce projet se veut dynamique et doit s'adapter à l'activité.

Sébastien Barberan confirme que certains zones connaissent une baisse d'activité importante et d'autres se développent, le poste de RSTA peut optimiser l'activité de l'Inrap sur le secteur concerné.

Olivier Peyratout entend l'importance de l'activité mais cet élément d'analyse n'entre pas directement dans le périmètre d'harmonisation des directions interrégionales. Pour rappel, le projet reprend en grande partie l'existant.

Les représentants du personnel demandent la création d'un deuxième poste d'assistant technique en PACA. En effet, un agent en CDD depuis plusieurs mois assume cette mission essentielle pour le

montage des chantiers afin de pallier à l'augmentation de l'activité et d'assurer une qualité de montage des opérations.

Pascale Chevillot insiste sur la charge de travail du RST de Marseille qui génère 90 % de l'activité et des effectifs du secteur PACA ce qui implique la création d'un poste d'assistant technique pour l'aider.

Laurent Vallières salue le passage des assistants techniques sous la responsabilité hiérarchique du RST.

Benoit Lebeaupin souligne que cette demande de création d'un poste d'assistant technique en Paca a largement été portée par la direction interrégionale. Cependant, il insiste sur le fait que toute création de poste supplémentaire ne pourra être envisagée sans avoir une analyse précise de la mise en œuvre au niveau national du processus d'harmonisation.

Nathalie Mauger ajoute que l'assistant AST basé à Equilles est missionné jusqu'à la fin de l'année. Il entrera dans le cadre du suivi des agents missionnés, qui bénéficieront d'un reclassement. Cet agent abordera avec son responsable hiérarchique son futur poste.

Sébastien Barberan souhaite savoir si les agents pourront se faire accompagner lors de l'entretien de reclassement.

Nathalie Mauger répond que le responsable hiérarchique assurera les entretiens, et que l'agent s'il le souhaite, pourra être accompagné.

Sébastien Barberan fait part d'un déficit d'information sur l'harmonisation fonctionnelle auprès des agents concernés.

Nathalie Chardenon constate que l'information n'est diffusée que dans la mesure où elle est demandée.

Nathalie Mauger estime que le projet en est au stade de la concertation et de la consultation. C'est dans un deuxième temps qu'interviendra la communication sur la base d'informations consolidées.

Aurélien Bolo constate un dysfonctionnement dans la communication. Les représentants du personnel n'étant informés qu'aujourd'hui du projet d'harmonisation finalisé, ils se trouvent dans l'obligation de donner leur avis sans avoir consulté les agents. Or une des missions des représentants du personnel est de consulter les agents impactés et de retransmettre leurs préconisations et leur ressenti avant la finalisation du projet.

Olivier Peyratout confirme que l'information sera diffusée pour présenter le projet par l'intermédiaire, entre autres, des directeurs interrégionaux. Les agents concernés par les modifications de poste se verront consacrer la plus grande attention afin de ne pas les fragiliser et d'assurer la transparence du processus.

Nathalie Chardenon demande d'ajouter à la liste des agents à reclasser, un agent qui a une mission de renfort auprès du RST de Villeneuve-les-Béziers.

Benoit Lebeaupin répond que la situation de cet agent sera traitée dans le cadre d'un recensement exhaustif.

Aurélien Bolo souligne que plusieurs agents aident informellement le RST de Villeneuve-les-Béziers qui est surchargé.

François Souq précise que ceci concerne les responsables d'opération qui aident au montage des PSI en Méditerranée.

Pause déjeuner

Nathalie Chardenon aborde la question de la surcharge de travail de la gestionnaire de documentation qui assume seule cette fonction.

Sébastien Barberan constate sur l'organigramme le rattachement à terme de la gestionnaire de documentation au RST. Pour l'interrégion Méditerranée se pose la question de quel RST.

Benoit Lebeaupin explique qu'à terme, chaque centre disposerait d'un centre de documentation. Dans cette configuration, il paraîtrait logique que la gestionnaire de documentation soit rattachée au

RST du Centre dont elle dépend. C'est une projection à long terme qui n'est en aucun cas à l'ordre du jour actuellement. Les gestionnaires de documentation restent actuellement rattachés au directeur interrégional.

Laurent Vallières demande quelles sont les perspectives de la direction générale en matière d'implantation en Corse ainsi que la possibilité pour l'agent travaillant sur place d'assurer la mission de RSTA et d'assistant technique.

Benoit Lebeau précise que des locaux à Ajaccio sont mis à disposition par la DRAC et se composent de 2 bureaux, salle d'étude, un stockage mobilier. Les trois agents qui seront affectés en Corse auront pour résidence administrative Ajaccio.

Olivier Peyratout souligne que la création d'un centre archéologique en Corse serait une décision importante à tous niveaux mais n'est pas à l'ordre du jour. L'objectif est d'avoir une résidence administrative en Corse afin de répondre à une volonté de collaboration avec le SRA.

Nathalie Chardenon s'enquiert à nouveau de la possibilité pour l'agent travaillant en Corse d'assurer une mission de RSTA.

Benoit Lebeau répond que certains agents s'impliquent dans la gestion de l'activité d'un secteur afin de démontrer au SRA la volonté de l'Inrap de développer son activité ; c'est le cas en Corse. A moyen terme, l'évolution de l'activité de ce secteur permettra ou non d'envisager un développement.

Aurélien Bolo fait part de ses réserves sur la mission du secrétaire général comme animateur du dialogue social. La volonté des représentants du personnel est de traiter directement avec les interlocuteurs concernés par les sujets abordés.

Olivier Peyratout estime que cette mission de dialogue social rattaché au secrétaire général rentre dans la cohérence de la fonction. De plus, le secrétaire général pour assumer sa mission travaille en collaboration avec le directeur et les AST.

Benoit Lebeau précise que la définition du poste de secrétaire général reprend les termes du décret de 2011, qui précise que les représentants de l'administration sont à minima le directeur mais aussi le secrétaire général en raison de son rôle transversal au niveau des ressources humaines. Le secrétaire général ne se substitue pas aux responsables de dossiers, c'est un interlocuteur.

Aline Briand demande de ne pas s'affranchir de la présence des RST dans les instances de Méditerranée. En effet, depuis quelques années, les AST étaient systématiquement absents des instances où seuls siégeaient le directeur et l'administrateur.

Benoit Lebeau propose qu'un rappel soit fait pour sensibiliser les directeurs sur ce point.

Sébastien Barberan aborde le projet managérial et la déclinaison des réunions envisagées. L'abandon des réunions de l'ensemble des agents par région lui paraît regrettable.

Nathalie Mauger précise que la déclinaison proposée est le minimum pour permettre le fonctionnement et les échanges dans la direction interrégionale. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées selon les options qui seront retenues par le nouveau directeur interrégional.

Benjamin Hérard souhaite que l'ordre du jour de ces réunions, notamment de centre, soit amendé par le personnel afin de ne pas se résumer à de l'information sur la planification. Il insiste sur la nécessité de créer des espaces d'expression des agents, très importants dans un contexte d'harmonisation. Les RST devront être sensibilisés sur ce point.

Olivier Peyratout convient de l'importance de ces réunions mais attire l'attention des représentants du personnel sur la nécessité de trouver le bon format de réunion pour y traiter les sujets adaptés. Il s'engage à communiquer sur la nécessité de planifier des réunions de centre archéologique.

Benoit Lebeau rappelle que les réunions de service pour être efficaces, ne doivent pas devenir des réunions d'information mensuelles.

Aurélien Bolo demande à la direction de s'engager à diffuser une note de service aux AST afin que les réunions de service deviennent un lieu d'échange.

Olivier Peyratout répond que les RST ne sont pas les seuls concernés. La déclinaison du projet amènera à travailler avec les équipes de directions sur la manière de faire vivre le projet. Cependant à l'heure actuelle, il est prématuré de rédiger une note, sachant que ces réunions ne nécessitent pas un ordre du jour au sens défini pour les instances.

Olivier Peyratout soumet le projet d'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales au vote.

Les représentants du personnel votent contre à l'unanimité.

Olivier Peyratout convoquera donc à nouveau le comité technique spécial de Méditerranée.

Point 4 -Bilan de l'AREP 1, AREP2 et AREP 3 en Méditerranée (pour information)

François Souq présente un point sur le plan de résorption de la précarité en Méditerranée, dans ses 3 étapes successives, sans présumer du résultat de la dernière phase actuellement en cours. En fonction du niveau d'activité des années précédentes, il a été prévu 12 postes en 2013, 17 postes en 2014, 13 postes en 2015, soit un total de 42 postes.

Cette augmentation du nombre de postes permet de tenir compte de l'augmentation de l'activité dans l'interrégion. La première année de nombreuses mutations sont intervenues ; elles sont moindres sur les deux derniers plans.

Nathalie Chardenon constate que des postes n'ont pas été ouverts pour des raisons de mutations. En effet, des agents qui bénéficient d'indemnités de suppléance quasi permanentes n'ont pas pu être requalifiés en raison des dites mutations.

Benoit Lebeau répond que les modalités de recrutement de l'AREP sont identiques à celles du décret du personnel. Cependant, l'Inrap a recommandé aux commissions de recrutement de prendre en compte en priorité l'expérience acquise au sein de l'Inrap par souci d'équité mais sans garantie stricte.

François Souq regrette également cet état de fait très prégnant en Méditerranée qui fait que depuis des années, les mutations couvrent les ouvertures de poste. Il s'agit néanmoins de respecter la réglementation.

Benoit Lebeau ajoute que ce point a été partiellement résolu en augmentant le nombre de postes à pourvoir à l'externe pour l'interrégion Méditerranée. Cette augmentation des postes aura des répercussions en terme de structuration des équipes.

Sébastien Barberan constate que sur l'AREP 1 et 2, seuls 7 CDD sur 15 ont été recrutés dont 1 agent fonctionnel hors AREP. Les 8 autres agents en CDD vont candidater dans le cadre de l'AREP 3, et ne pourront candidater que sur des postes qui répondent à leur qualification. 2 n'ont aucune possibilité de recrutement. Il regrette que les postes d'infographie ne soient pas pris en compte dans l'AREP 3. De plus, certaines spécialités n'ont pas été intégrées en tant que telles mais transformées en postes d'archéologues malgré la nécessité d'avoir ce type de compétence pour l'Institut.

Benoit Lebeau rappelle que la définition des postes entre dans les compétences de la DST et qu'une étude doit être engagée avec la DST, la DRH et les organisations syndicales sur ce point. D'autre part, les agents dans le vivier CDD relèvent du niveau national.

Aurélien Bolo estime que la DST est en retard face à certaines définitions de postes désormais reconnues (comme la spécialité d'archéologie funéraire).

Laurent Vallières regrette que les spécialistes aient été recrutés hors vivier. Les agents en CDD n'ayant pas été recrutés n'ont donc plus de perspectives d'emploi. D'autre part, certains agents recrutés n'ont toujours pas pris leurs fonctions. Il demande à la direction générale d'intervenir pour corriger ce dysfonctionnement.

Olivier Peyratout répond que cela est souvent dû à la nécessité de terminer les travaux en cours dans les directions interrégionales où ils exercent actuellement. Cet état de fait peut se retrouver dans l'ensemble des directions interrégionales.

Benjamin Hérard souligne la nécessité de prendre en compte certaines situations familiales avant de relancer ces agents pour rejoindre leur nouveau poste.

Aline Briand aborde le poste d'anthropologue qui n'a pas été pourvu.

Benoit Lebeau répond que la commission a jugé qu'aucun candidat n'était recevable sur ce poste.

Olivier Peyratout rappelle que le fonctionnement de la commission doit être accepté et a toutes les compétences en matière de recrutement.

Projet de cellule d'intervention sur les structures profondes (pour information) :

Nathalie Chardenon souhaite connaître l'état d'avancement du dossier et son contenu.

Olivier Peyratout indique que la reprise de l'activité a été confirmée à la société Archéopuits depuis 2 mois.

François Souq précise que le dossier est en discussion technique entre la DST et la direction Méditerranée qui serait le support de cette cellule même si cette activité concerne le niveau national. La discussion va être engagée prochainement afin de définir le mode de gestion de cette reprise d'activité en intégrant le savoir faire pour former les agents. Pour accompagner ce projet, un poste a été ouvert dans l'AREP 3. La société Archéopuits accompagnera l'Inrap dans ce transfert d'activité et devrait permettre d'espérer une mise en place de la structure à la fin de l'année.

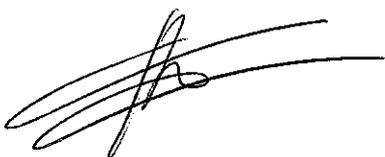
Nathalie Mauger précise qu'un groupe de travail a été constitué pour finaliser la structuration de la cellule et s'est réuni le 23 juin. Une convention de service conseil doit être définie avec Archéopuits et une réflexion doit être menée sur la mise en place d'une équipe pilote destinée à intervenir sur la plateforme. Plusieurs agents seront concernés par cette activité et devront acquérir la compétence pour intervenir sur les puits. Ce domaine d'activité est délicat lors de la phase d'intervention des agents et nécessite de mettre en place toutes les procédures de sécurité et les formations liées qui sont indispensables pour le travail en hauteur. Ce dossier devrait être présenté au CHSCTC en décembre 2015.

Olivier Peyratout insiste sur l'aspect sécurité qui doit être totalement validé avant le lancement du projet.

Sébastien Barberan regrette que le comité technique n'ait duré que 5 heures et trouve ce temps trop court pour traiter un sujet tel que l'harmonisation des directions interrégionales.

Olivier Peyratout rappelle à nouveau le contexte particulier des instances de Méditerranée. En raison du vote contre le projet, le comité technique Méditerranée sera reconvoqué dans un délai de 30 jours.

Fin de séance 16 heures.

Nathalie CHARDENON


Nac BOUIRON
