

PROCÈS-VERBAL DU CT-S 10 RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 12 DECEMBRE 2012

Représentants de l'administration

- Dominique DEBOISSY, présent
- Thibault GUINNEPAIN, présent
- Nathalie BOURGIN, présente
- Magali ROLLAND, présente
- David PELLETIER, présent
- Fabrice MULLER, présent
- Eric BRUNET, présent
- Véronique BASTARD, présente
- Sylvie DUBOIS, présente
- Colette KOVATCHEVITCH, présente

Représentants du personnel

Titulaires :

- Alégra BOUVIER, CGT Culture, présente
- Sébastien GAIME, CGT Culture, présent
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture, présente
- Dominique MAZUY, CGT Culture, absent
- Thomas BOUQUIN, Sud Culture, présent

Suppléants :

- Franck GABAYET, CGT Culture, présent
- Pierre POJENAT, CGT Culture, présent
- Nathalie VALOIR, CGT Culture, absente
- Manon CABANIS, CGT Culture, présente

Secrétaires de séance :

- Nathalie BOURGIN pour l'administration
- Catherine PLANTEVIN CGT Culture pour la parité syndicale

ORDRE DU JOUR

<i>10.1 Procès-verbal du CTPS 9 - pour avis</i>	<i>3</i>
<i>10.2 Tableau de suivi des points - pour information</i>	<i>3</i>
<i>10.3 Fiche Aller / Retour CTC-CTS - pour information</i>	<i>4</i>
<i>10.4 Bilan formation 2011 + DIF 2011 - pour information</i>	<i>4</i>
<i>10.5 Organisation et fonctionnement (organigramme, recrutement en cours, DT/DICT, affectation, réunion de service, SGA, colloques/PAS) - pour information</i>	<i>6</i>
<i>10.6 Activités 2012 et situation sur les effectifs (CDI, CDD, mutations) - pour information</i>	<i>17</i>
<i>10.7 Fonctionnement de la charte : le raccordement électrique pour information</i>	<i>14</i>
<i>10.8 Parc informatique et matériel sensible - pour information</i>	<i>17</i>
<i>10.9 Questions diverses, pour information</i>	<i>20</i>

La séance est ouverte à 9 heures 35

D. DEBOISSY, président du CT-S, procède à l'appel des membres titulaires et suppléants des deux parties. Le quorum étant atteint, il énonce l'ordre du jour.

10.1 Procès-verbal du CT-S 9 – pour avis

L'examen de ce point est reporté.

10.2 Tableau de suivi des points – pour information

N. BOURGIN rappelle les points sortis au dernier CTS. Elle rajoute pour les points concernant les saisines qu'une réponse orale a été faite par V.PETILLON BOISSELIER.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) souhaitent que des réponses écrites soient apportées aux informations orales données par V.PETILLON BOISSELIER lors de la séance.

D. DEBOISSY estime, à la lecture du projet de procès-verbal (non validé à ce stade), que les réponses sont relativement claires. Cela étant, les différents interlocuteurs ont été relancés à ce sujet.

T. BOUQUIN (Sud Culture) estime cependant qu'il serait nécessaire de transcrire une réponse par écrit.

D.DEBOISSY rappelle que les réponses ont eu lieu au cours du CTN9.

P.POUENAT (CGT Culture) indique que de ne pas avoir de réponse écrite est problématique.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) répète que les réponses données en séance n'étaient pas très claires. V.PETILLON BOISSELIER a lu les réponses données au central, donc ces réponses écrites existent.

D. DEBOISSY propose de relancer les différents interlocuteurs, afin qu'ils fassent parvenir une réponse écrite. Le Comité Technique Spécial pourra statuer sur ces points lors de la réunion numéro 11.

C.PLANTEVIN (CGT Culture) rappelle que sur le coût du forfait, il manquait des éléments.

D.DEBOISSY confirme et propose de le laisser car V.PETILLON BOISSELIER avait laissé entendre qu'il y aurait une note de la DAF.

4.8 sorti

7.7 sorti

7.10 sorti

8.4a à laisser

8.4b à laisser

8.4c à laisser

8.4d à laisser

8.4e à laisser

8.9 à laisser

8.10 sorti

10.3 Fiche Aller / Retour CTC-CTS – pour information

N. BOURGIN indique qu'aucune fiche n'est à signaler.

10.4 Bilan formation 2011 + DIF 2011 - pour information

N. BOURGIN dénombre 134 demandes de formation pour l'année 2011 pour les agents des deux filières. Au total, 23 % de ces demandes ont été refusées (formation non inscrite au plan de formation, formation annulée ou cession pleine).

S. GAIME (CGT Culture) demande des précisions au sujet des formations demandées mais non inscrites au plan de formation afin de voir s'il s'agit de demandes récurrentes pour remonter l'information au siège.

N. BOURGIN transmettra l'information ultérieurement n'ayant pas le tableau récapitulatif en réunion.

D. DEBOISSY considère que la question mérite d'être posée. Il serait donc nécessaire de regarder de plus près ces refus. Cela étant, il se peut que ces demandes soient éloignées de l'emploi occupé.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) s'étonne pour sa part de la forte baisse du nombre de demandes de formations surtout pour les agents d'Auvergne.

D. DEBOISSY partage cet étonnement.

S. GAIME (CGT Culture) s'interroge sur le suivi post-formation. Certains agents demandent des formations, pour évoluer dans leur travail et dans leurs pratiques. Or ensuite, ils ne constatent aucune modification au niveau de leurs affectations et de leurs tâches. Cela pourrait expliquer en partie la baisse des demandes de formation, les agents n'en percevant pas l'intérêt.

P. POUENAT (CGT Culture) prend l'exemple des formations PAO-DAO. Ces dernières doivent être suivies d'une pratique des outils, pour que les acquis ne soient pas perdus. L'agent peut alors progresser dans sa maîtrise de l'outil. L'Établissement doit utiliser les compétences des agents. Lorsque cela n'est pas le cas, l'Inrap engage des dépenses de formation sans vraiment bénéficier d'un retour sur investissement.

D. DEBOISSY note qu'il serait opportun d'approfondir cette question, notamment au travers d'un suivi par les AST. Certains agents sont experts en matière de DAO et de PAO, mais il reste nécessaire de songer à l'alternance des tâches. En pratique, la baisse de l'activité à une période donnée n'a pas permis d'attribuer des tâches de DAO et de PAO aux agents ayant été formés à ces outils, dans la mesure où la charge de travail n'était même pas suffisante pour les agents dits experts. Cependant, l'objectif présenté reste le même.

M. ROLLAND s'étonne également de la faiblesse du nombre de demandes de formation. Elle souligne à ce sujet le faible renouvellement du catalogue. Les formations sécurité sont toujours appréciées. En outre, il est difficile d'avoir un suivi sur les demandes réalisées, une fois qu'elles sont validées, en l'absence de retour de la part du service formation.

S. GAIME (CGT Culture) souligne que les organisations syndicales s'inquiètent depuis des années du manque de renouvellement du catalogue de formations. Il convient également d'insister sur la démotivation des agents, ces derniers constatant l'absence de valorisation des formations.

Pour **T. GUINNEPAIN**, les formations n'ont pas nécessairement vocation à faire tendre l'agent vers une évolution dans le poste ou vers un autre poste. Les formations permettent également de renforcer l'adéquation entre les compétences et le poste tenu.

S. GAIME (CGT Culture) estime qu'il existe deux types de formation et souhaiterait que des éléments plus précis soient portés à la connaissance du CTS. Il faudrait des cas concrets.

D. DEBOISSY note pour sa part que les demandes satisfaites par le passé peuvent également expliquer la baisse du nombre de demandes. Un certain nombre d'agents des agents demandait plusieurs formations en 2010 et cela n'est pas le cas en 2011. Il partage cependant le point de vue des organisations syndicales sur le fait que les compétences acquises lors d'une formation sont plus facilement mises en œuvre lorsque la formation est adossée à un projet professionnel. Il considère qu'il serait en effet nécessaire de réaliser un suivi post-formation plus formalisé, afin de mieux valoriser les connaissances acquises.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) pense que l'organisation d'une majorité de stages à Paris peut également expliquer la désaffectation des agents. Les agents se déplacent fréquemment dans le cadre de leur activité professionnelle et ils ne souhaitent peut être pas se déplacer d'avantage pour aller se former. Cela serait mieux d'envisager des formations en interne et sur place.

D. DEBOISSY souligne que ces stages organisés à Paris présentent l'avantage de réunir des agents en provenance des différentes interrégions. Cela étant, lorsque cela est possible, l'interrégion essaie d'organiser les formations au plus près des agents.

M. ROLLAND pense néanmoins qu'il est intéressant de pouvoir échanger avec les agents des autres interrégions dans le cadre des formations.

F. GABAYET (CGT Culture) évoque les formations DAO, dont le contenu est limité. Ces formations pourraient être dispensées en local.

M. ROLLAND marque son accord sur ce point.

S. GAIME (CGT Culture) note que les formations aux grandes périodes ne figurent plus au catalogue des formations dispensées en local.

D. DEBOISSY assure que les agents sont sollicités à ce sujet, mais constate que les retours sont très peu nombreux. Il précise ensuite que le nombre de formations dans le cadre du DIF est passé de 3 à 12. Ce chiffre devrait encore augmenter en 2013.

S. GAIME (CGT Culture) rappelle qu'un entretien individuel sur la formation doit être mis en place. Il est statutairement obligatoire. Les agents sont dans l'attente de cet entretien.

D. DEBOISSY note en effet qu'un tel entretien doit permettre de bâtir le projet professionnel.

M. ROLLAND pense que l'augmentation des DIF permet aux agents de pallier le manque de personnalisation des formations proposées au catalogue. Il ne faudrait pas que le DIF se substitue progressivement au plan de formation.

D. DEBOISSY a le sentiment que le DIF permet de diversifier et de personnaliser l'offre de formation.

P. POUENAT (CGT Culture) précise que 54 % des formations relèvent de l'hygiène et de la sécurité. Certaines formations sont obligatoires. Il y a de très fortes proportions de formation non demandées par l'agent.

D. DEBOISSY soulève ensuite l'hypothèse selon laquelle l'avancée dans l'âge des effectifs pourrait constituer un frein supplémentaire.

P. POUENAT (CGT Culture) indique que finalement il n'y a eu qu'une formation proposée en hygiène et sécurité, le reste étant des formations obligatoires. Il faudrait renouveler l'offre des formations, le lieu etc... Il demande ensuite des précisions au sujet de l'importance des formations SGA. Il y a entre 5 et 6 000 jours consommés sur les formations SGA. Quel est le bilan des formations SGA ?

T. BOUQUIN (Sud Culture) souligne que le bilan présenté fait seulement mention du nombre de formations SGA, sans apporter aucune précision en termes de jours.

D. DEBOISSY note que le bilan présenté porte sur les demandes.

T. BOUQUIN (Sud Culture) souhaite que le bilan de la formation soit également présenté en faisant apparaître les jours dispensés.

D. DEBOISSY est d'accord pour ajouter dans le bilan le nombre de jours.

S. GAIME (CGT Culture) demande à **D. PELLETIER** des explications sur la forte baisse des demandes de formation en Auvergne.

D. PELLETIER n'est pas en mesure de se prononcer sur ce point. Il ajoute que la formation DAO est systématiquement proposée à l'ensemble de l'équipe réalisant l'opération. En revanche, cela n'est pas le cas pour la PAO, gérée par un agent spécialisé. De plus, la charge à l'année ne permet pas de faire des propositions à d'autres agents.

S. GAIME (CGT Culture) pointe l'importance de la formation dans le parcours des agents. Voici des années que les organisations syndicales font part de leur souhait de renforcement de la dimension scientifique dans la formation. Il faut observer que les jours de colloque sont intégralement consommés, ce qui illustre l'intérêt des agents pour les questions scientifiques. Le manque de motivation pour la formation pourrait donc s'expliquer par son contenu. Il indique par ailleurs qu'**A. ROFFIGNON** et **J.P. JACOB** ont accepté que des jours DDF soient pris pour participer aux colloques.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) souligne que les agents se plaignent de ne pas pouvoir se rendre aux colloques. Ces agents restent intéressés par les formations présentant un fort contenu scientifique.

D. DEBOISSY informe néanmoins qu'il n'y a pas eu beaucoup de refus. Il va voir avec le siège comment mettre ceci en pratique.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaiterait qu'un point soit fait sur les formations SGA et notamment le consommé en jour.

D. DEBOISSY accepte.

10.5 Organisation et fonctionnement (organigramme, recrutement en cours, DT/DICT, affectation, réunion de service, SGA, colloques/PAS) – pour information

Organigramme, recrutement en cours

D. DEBOISSY rappelle la diffusion en 2010 de l'organigramme. Le nominatif sera prochainement affiché au sein des centres archéologiques. La délégation de signature le sera également.

L'agent en mission sur le poste d'ASI de Bron cessera ses fonctions à la fin du mois de décembre 2012, comme cela a été convenu. Son remplaçant n'a pas encore été recruté ; la procédure sera relancée, dans la mesure où la Commission de Recrutement n'a pas identifié de profil adéquat parmi les candidatures reçues. Dans un premier temps, **D. PELLETIER** interviendra dans le Rhône et dans l'Ain. Il sera assisté de **S. NOURISSAT**, La Savoie et la

Haute-Savoie seront temporairement confiées à M. ROLLAND, assistée d'un chargé de mission d'adjoint à l'AST.

La mission de S.NOURISSAT sera prolongée pour l'année 2013, jusqu'à l'harmonisation de l'organisation.

S.GAIME (CGT Culture) demande si c'est gérable en termes de charge de travail pour les 2 AST ?

D. DEBOISSY souligne que la situation devait être gérable pendant cette période intermédiaire, sachant que D. PELLETIER et M. ROLLAND pourront chacun s'appuyer sur un adjoint. Une personne sera nommée pour aider l'AST de Valence.

P. POUENAT (CGT Culture) constate que les AST devront largement se déplacer au sein des territoires couverts.

D. DEBOISSY rappelle que les AST pourront s'appuyer sur l'intervention de leurs adjoints. Il y a aussi L.CABEZUELO et F.MULLER. Les AST seront amenés à monter en puissance dans le cadre de leurs fonctions. En outre, l'interrégion recrutera prochainement le remplaçant de l'AST de Bron. Au total, cette situation temporaire devrait durer de 3 à 4 mois.

P. POUENAT (CGT Culture) demande pourquoi un agent n'est pas nommé pour remplacer C.RAMPONL.

D. DEBOISSY répond qu'ils n'ont pas trouvé d'agent répondant aux critères recherchés ou qui acceptait de remplir temporairement cette mission.

Les affectations

D. DEBOISSY évoque la question relative aux affectations. En la matière, les critères demeurent inchangés. La première étape vise à planifier les opérations. Ensuite, les agents sont affectés, dans le cadre des instructions ayant été présentées. La répartition est réalisée en fonction de la charge de travail. Elle peut être modifiée, si besoin est, en fonction de l'évolution de l'activité.

P. POUENAT (CGT Culture) estime que certaines situations sont fortement dérogoires. Dans la réalité, le fonctionnement est loin d'être celui venant d'être décrit. À proximité de Clermont, des opérations ont été conduites par des agents de Rhône-Alpes, tandis que les agents auvergnats devaient intervenir dans l'Allier. Ainsi, tous les agents étaient en grand déplacement.

Pour **D. PELLETIER**, ces choix s'expliquent par la prise en compte du critère professionnel. Il y avait un besoin pour des gens formés en anthropologie de terrain, et ils avaient ces critères.

P. POUENAT (CGT Culture) indique que 4 à 5 agents ayant fait une formation spécialisée sur les problématiques annoncées, connaissant le territoire, et dont les résidences familiales et administratives étaient proches n'ont pas été affectés à cette opération. Les critères d'affectation n'ont pas été respectés. **P. POUENAT** demande à **D. PELLETIER** de reconnaître que sur la question des affectations, il fait dans l'arbitraire lorsqu'il a envie de le faire, car ces critères objectifs ne sont pas appliqués.

D. PELLETIER n'est pas d'accord et indique qu'il n'a eu aucun problème avec cette opération et assure qu'il a appliqué les critères.

D. DEBOISSY estime que les choix de l'administration ne sont pas arbitraires et souligne la grande complexité de l'exercice de planification et d'affectation. Lorsque cela est possible, les agents sont affectés au sein de chantiers proches de leur domicile.

P. POUENAT (CGT Culture) reconnaît la difficulté de l'exercice de planification, alors que le calendrier de démarrage des opérations est parfois incertain. Cela étant, lorsque 5 agents signalent qu'ils ont été formés aux problématiques d'un chantier en particulier, qu'ils connaissent le responsable d'opération et le lieu du chantier, il est étonnant de constater que l'interrégion les envoie en grand déplacement.

D. DEBOISSY indique que lorsque des agents sont volontaires, l'administration essaie de les affecter, autant se faire ce peut.

P. POUENAT (CGT Culture) est conscient que c'est un casse tête. Mais il ne devrait pas y avoir de soucis quand 5 agents sont formés. S'il est normal qu'une organisation ne puisse pas toujours répondre favorablement aux demandes des agents, il n'est pas normal qu'elle ne souhaite jamais y répondre. Certaines affectations sont connues presque du jour au lendemain, et les agents sont confrontés sans cesse à des « turn over » dans la planification. Dans la réalité, l'on sait très bien que l'on peut modifier une planification.

D. DEBOISSY souligne qu'il est très complexe de modifier les affectations une fois que ces dernières sont établies. Il serait évidemment souhaitable que l'Établissement dispose de davantage de visibilité sur le calendrier des opérations. Hélas, cela n'est pas possible à ce stade et ce constat est fait au sein de nombreuses interrégions.

P. POUENAT (CGT Culture) indique que les critères ne sont pas respectés quand ça arrange l'administration. Tout le monde a été mis en grand déplacement alors que des agents d'Auvergne habitant à 25 kms et demandant à participer à cette opération, ont été envoyés à 120 kms de chez eux, pour faire venir des rhônalpins habitant à plus de 200 kms.

S. GAIME (CGT Culture) demande à **D. PELLETIER** pour le chantier de Gargailles si des CDD vont être recrutés et former l'équipe à eux seuls.

D. PELLETIER précise qu'il s'agit d'une possibilité.

T. BOUQUIN (SUD Culture) demande au directeur comment ceci est possible ?

D. DEBOISSY n'est pas nécessairement favorable à ce mode d'organisation, mais la date de démarrage souhaitée par l'aménageur pourrait ne pas permettre l'affectation d'agents en CDI, compte tenu de leurs affectations prévues. Les choses vont être affinées pour que ce soit modifié. Il précise qu'il est difficile de connaître les disponibilités des agents à 3 mois. Il confirme que l'objectif de la Direction Interrégionale vise à éviter que des chantiers soient uniquement conduits par des agents en CDD. Cela étant, le niveau de l'emploi en CDI est relativement faible, alors que l'activité se situe à un niveau important depuis 2 ans. Avant de recruter des CDD, il faut s'assurer que tous les CDI sont occupés. Il faut également voir avec d'autres interrégions s'ils ont des CDI disponibles.

D. PELLETIER rappelle ce qu'il a dit à la réunion de service : le calendrier des opérations pour le mois de janvier 2013 est fixé, tout le monde connaît ses affectations. Voici plus de 3 mois qu'il travaille à la planification du 1^{er} trimestre. S'il fallait débiter l'opération des Gargailles le 24 janvier, il faudrait probablement faire appel à un nombre important d'agents en CDD. Il y aura aussi à cette date de nombreux agents en CDI sur des opérations de post-fouille. Il est important de le faire afin qu'ils puissent se reposer et diversifier leurs tâches.

P. POUENAT (CGT Culture) accueille cette annonce avec plaisir, mais estime qu'il conviendrait de travailler différemment avec certains agents, ayant suivi des formations à la maîtrise des outils informatiques nécessaires à la post-fouille. Concernant le 75/25, il informe que ce n'est pas le cas pour certains agents. En nord Picardie, les représentants du personnel ont des listes d'affectation pour les agents et peuvent avoir un suivi des agents concernant le 75/25.

D. DEBOISSY souligne que le principe du 75/25 est vrai pour la quasi-totalité de Rhône-Alpes Auvergne. Il rappelle aussi qu'il va y avoir un groupe de travail sur ce sujet.

P. POUENAT (CGT Culture) marque son désaccord sur ce point.

D. DEBOISSY note en effet que certains agents ne répondent pas à ce principe, puisqu'il a employé le terme de « quasi-totalité ». Il convient de signaler que certains agents veulent seulement intervenir sur le terrain.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) évoque ensuite la répartition de l'activité en Rhône-Alpes. Elle signale que se pose toujours un problème d'affectation entre le nord et le sud de la région.

D. DEBOISSY note que l'objectif vise à renforcer le travail commun des assistants opérationnels permettant d'harmoniser les affectations en Rhône-Alpes et qu'il y ait un renforcement lorsque l'une AO est absente.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) souhaite qu'elles se renforcent ensemble lorsqu'elles sont présentes.

D. DEBOISSY entend les craintes des organisations syndicales, mais assure que son objectif vise à renforcer le travail en commun. Il se déclare néanmoins conscient de marges de progrès en la matière. Le travail d'harmonisation se fait aussi au niveau des AST. Différentes réunions sont mises en place. Il n'y a qu'une seule liste d'agents en Rhône-Alpes.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) confirme que malgré tout la répartition par liste se passe quand même.

T. BROUQUIN (SUD Culture) pense que la répartition de la gestion administrative aurait dû se faire par ordre alphabétique.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) confirme que les propos des assistantes opérationnelles sont de dire « untel est mon agent ».

D. DEBOISSY ne peut pas admettre qu'il puisse se dire ceci. Il doit y avoir une mise en commun des agents.

F. GABAYET (CGT Culture) souhaiterait qu'une vision de l'activité interrégionale puisse être donnée au sein des réunions de service, afin que les agents puissent se positionner.

D. DEBOISSY souhaite également que les réunions de service permettent d'évoquer les opérations réalisés au sein des autres départements. Il pourrait également être intéressant que les AST ou leurs adjoints prennent part aux réunions de service des zones qu'ils ne couvrent pas, afin de favoriser cette circulation de l'information. En outre, les AST pourraient également choisir de diffuser des informations par courrier électronique au sein de l'ensemble de l'interrégion. **D. DEBOISSY** demande à **E. GUINNEPAIN** de prendre en charge cette communication.

Précédure sur une opération sur site pollué.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite savoir si l'Établissement évoque systématiquement la nature de la pollution des sites avec les aménageurs, lors des prises de contact.

D. DEBOISSY précise que les rapports de pollution sont systématiquement demandés, mais il est vrai que certains aménageurs ne répondent pas à ces demandes.

M. ROLLAND confirme que les rapports de pollution sont demandés de manière systématique dès la réunion initiale sur site. En fonction des aménageurs, la qualité et la précision des réponses apportées varient largement.

La réforme des DT et DICT

P. POUENAT (CGT Culture) souligne que la mise en place des nouvelles dispositions a été repoussée au 1^{er} janvier 2013.

E. BRUNET indique que dans l'interrégion, les opérations partent avec des DICT qui sont faites à partir des DT.

D. DEBOISSY signale que Rhône-Alpes Auvergne est l'une des interrégions où ces nouvelles procédures sont les mieux mises en place, grâce à la mobilisation des agents. À la différence d'autres interrégions, les AST rencontrent tous les aménageurs dès le départ, ce qui leur permet d'envisager tous les préalables, dont ces nouvelles procédures. Les aménageurs peuvent ainsi les intégrer. En outre, les gestionnaires de moyens procèdent à des relances. Cette démarche est conduite depuis le début de l'été.

E. BRUNET précise qu'il y a un gros rôle d'information à jouer auprès des aménageurs : télé conseil, compte sur le guichet unique pour pouvoir faire les démarches en direct.

D. DEBOISSY ajoute qu'un travail d'identification des différents acteurs a été réalisé, afin de mieux cerner la procédure et informer ces acteurs de ce qui est attendu d'eux. Si les gestionnaires de moyens pilotent cette activité de manière satisfaisante, il sera nécessaire de faire preuve d'attention en cas de pic d'activité. Par ailleurs, la limite de zonage fixée à 2 hectares pourrait poser des difficultés.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande comment cela se passe pour les particuliers.

E. BRUNET indique qu'une assistance téléphonique a été mise en place pour aider les particuliers. En pratique, la demande de travaux est effectuée par l'Établissement en même temps que les particuliers, afin que ces derniers soient guidés pas à pas.

S. GAIME (CGT Culture) demande ce qu'il en est par rapport à la charge de travail.

E. BRUNET répond que pour les différents acteurs, la charge de travail a évolué, mais c'est aléatoire.

D. DEBOISSY précise que ce qui était fait dans la DICT prend moins de temps. Il y a un basculement.

E. BRUNET précise que la DICT est réalisée sur la base de la demande de travaux. Ainsi, l'aménageur a la charge du zonage, que l'Établissement récupère grâce au numéro de demande de travaux transmis par l'aménageur.

F. MULLER souligne que ce gain de temps est apprécié des gestionnaires de moyens.

E. BRUNET ajoute que ces changements amènent les gestionnaires de moyens à être plus largement en contact avec les aménageurs, ce qui vient modifier en partie le contenu de leur métier.

Pour **M. ROLLAND**, le travail des gestionnaires de moyens s'en trouve valorisé, ce qui vient compenser la charge de travail.

S. GAIME (CGT Culture) demande si ce poste évolue de manière concrète.

M. ROLLAND souligne que certaines tâches ont été modifiées. Les missions sont valorisées et amènent les gestionnaires de moyens à être plus fortement impliqués dans la planification. Les gestionnaires de moyens envisagent ces évolutions de manière positive.

S. GAIME (CGT Culture) souhaite savoir si le constat est identique à Clermont-Ferrand.

D. PELLETIER note que la situation est plus complexe, les aménageurs ressentant certaines difficultés à prendre en charge les demandes de travaux. Cela étant, l'intégration du gestionnaire de moyens dans la planification se fait de manière satisfaisante.

F. GABAYET (CGT Culture) indique que les aménageurs se plaignent d'avoir trop d'interlocuteurs différents.

E. BRUNET ajoute qu'une fiche des différents interlocuteurs a été mise en place, afin de faciliter les prises de contact. Elle est adressée avec les conventions.

D. DEBOISSY pense que pour les aménageurs, il est effectivement important de savoir qui fait quoi au sein de l'Inrap. L'organisation doit être lisible. Si tel est le cas, il n'est pas utile que l'aménageur n'ait qu'un interlocuteur au sein de l'Établissement.

M. ROLLAND signale que les aménageurs, quelle que soit leur nature et quelle que soit leur taille, sont très satisfaits du suivi de l'Inrap. Les aménageurs reconnaissent que l'Inrap leur vient en aide.

P. POUENAT (CGT Culture) demande pourquoi l'Inrap dispose d'un accès au guichet unique.

E. BRUNET précise que les gestionnaires de moyens accompagnent les clients dans leur accès au guichet unique. Pour cela, il a été nécessaire de créer un compte, afin de maîtriser le guichet unique et y orienter les aménageurs.

P. POUENAT (CGT Culture) s'enquiert du délai moyen de traitement.

E. BRUNET estime que ce délai est très variable, sachant que le dispositif s'inscrit actuellement dans une phase de transition. Que ce soit en DT ou en DICT, le délai moyen s'élève à 15 jours. Il faut compter pour les délais légaux 9 jours de réponse + 3 jours de lettre de rappel + 15 jours supplémentaires de délai si piquetage + 15 jours de délais supplémentaire si investigation complémentaire. On arrive à 32 jours de délais de réponse. Pour le moment, l'on est à 15 jours de délai de réponse. La réforme a des impacts sur le degré de précision des réponses et de localisation des réseaux et le nombre de plans numérisés devient plus important grâce au guichet unique.

M. ROLLAND indique que les DT sont valables 3 mois et que le temps d'instruction est de presque 3 mois. S'il y a un souci avec l'opération, on recommence à zéro.

P. POUENAT (CGT Culture) observe que cette réforme s'accompagne d'un transfert de compétences entre les métiers. Il regrette toutefois que l'Inrap, établissement scientifique, se substitue à l'État et offre une prestation téléphonique aux aménageurs. Les procédures mises en place varient très largement d'une interrégion à l'autre. Au sein de certaines d'entre elles, des « chargés de DICT » ont été mis en place au sein de l'organisation. Il demande ensuite des précisions au sujet de la gestion des DICT en l'absence des GMC.

E. BRUNET souligne que les GMC ont accès aux comptes DICT de leurs homologues et peuvent donc se remplacer en cas d'absence de l'un d'entre eux.

D. DEBOISSY assure que la continuité de service ne sera pas mise en péril. Le cas échéant, les assistants de prévention pourront également intervenir lors des pics d'activité. Si ces derniers devenaient structurels, la question pourrait être repensée.

P. POUENAT (CGT Culture) considère que ces remplacements viennent allonger les délais de planification des chantiers. Il demande s'il ne serait pas possible de tirer profit de cet allongement des délais de planification pour intégrer d'autres contraintes, afin d'améliorer la conduite des chantiers et notamment la logistique des chantiers avec les bases de vie et les raccordements. Enfin, il conviendra d'apprécier les impacts de cette réforme sur l'organisation du travail, quelques mois après sa mise en place.

D. DEBOISSY confirme que l'impact de cette réforme a été intégré dans la réflexion portant sur la réorganisation des Dir. Il sera néanmoins nécessaire de porter un regard sur la charge de travail. À ce stade, cette dernière est tout à fait gérable et permet de mieux intégrer les gestionnaires de moyens dans la planification. Ils peuvent ainsi déterminer plus en amont les matériels nécessaires, ce qui vient sécuriser leurs interventions. Il propose enfin de procéder à un bilan d'ici à un an, sachant qu'il s'agira d'une réflexion à conduire au niveau national et non seulement au sein de Rhône-Alpes Auvergne. Aujourd'hui, le métier de gestionnaire de moyens est rebouté.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite que l'allongement des durées de planification permette de mieux intégrer les contraintes pratiques au sein des chantiers. Il demande ensuite des précisions au sujet de la saisie faite par la direction générale relative à la surface maximale de 2 hectares par DICT.

D. DEBOISSY ne dispose pas d'information supplémentaire à ce sujet. Il a eu un projet de note. Si l'on a des linéaires, il faudra revoir une organisation ad hoc.

E. BRUNET indique que ce sera vu avec l'aménageur pour un séquençage de l'opération.

SGA

F. MULLER indique que la première version du SGA a donné lieu à de nombreux échanges avec l'équipe du Siège, en vue de modifier ou créer les éditions et les requêtes qui n'existaient pas. L'outil reste extrêmement lourd et comprend de très nombreuses données. Les utilisateurs ont eu besoin de beaucoup de temps pour s'y adapter. En pratique, ils ont commencé à s'adapter lorsque l'outil est passé à la version 2. Cette dernière, si elle modifie certaines habitudes, permet d'améliorer les points ayant été remontés. Cette version 2 est plus complexe à gérer, mais permet de suivre avec précision les différentes tranches d'un chantier. Ce découpage présente un grand intérêt. En outre, la version 2 permet de procéder à un suivi des statuts, permettant de visualiser le niveau de progression de la saisie. Cet état est automatiquement déterminé à partir des données saisies dans le SGA, ce que la version 1 ne permettait pas. Cette fonctionnalité permet en outre d'identifier facilement un manque au niveau des saisies.

D. DEBOISSY note en effet que l'outil se trouve complexifié par l'importance des données et des saisies devant être réalisées. Elles sont demandées par le parlement. Ces données prennent toute leur importance dans le pilotage de l'Établissement. Il espère que les utilisateurs parviendront progressivement à s'approprier cet outil. Pour lui, une étape difficile a été franchie dans cet exercice. Sur ce point, les modifications apportées en réponse de certaines remontées ont permis des améliorations. La démarche progresse, même si d'autres améliorations restent à apporter. Il souhaite que cet outil soit développé, afin que l'Établissement puisse disposer de données de pilotage riches et pertinentes. Ces données, lorsqu'elles seront suffisamment fiables, serviront à tous les niveaux de l'organisation. Cela n'est pas encore le cas, ce qui explique le fait que l'Établissement emploie toujours un agent en CDD pour s'assurer de la bonne saisie de toutes les données nécessaires.

F. GABAYET (CGT Culture) demande des précisions au sujet de la lourdeur de l'outil.

F. MULLER indique que les données ne figurent plus dans une même fenêtre, mais dans 17 onglets. Une certaine pratique est donc nécessaire pour maîtriser l'outil. Une fois ce dernier maîtrisé, son utilisation ne pose plus de problème. Quant à la version 2, les données ont été regroupées dans un seul onglet, mais cela a modifié toute la structure.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande si l'agent en CDD a rencontré des difficultés pour s'adapter à l'outil.

D. DEBOISSY indique que cet agent s'est rapidement adapté à l'outil.

A. BOUVIER (CGT Culture) demande à partir de quel moment une opération rentre dans le SGA.

F. MULLER répond qu'elle est intégrée dès le départ. Il souligne que de nombreuses données et dates administratives sont intégrées + des informations notées dans l'arrêté.

D. DEBOISSY complète en soulignant que beaucoup de données anciennes ont été reprises. Il n'y a pas de double saisie, mais il y a plus de saisie. Depuis le déploiement du SGA, il y a toujours eu du renfort. Ensuite, cela se fera dans la nouvelle organisation.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite connaître la date à laquelle le nouveau SGA a été déployé.

F. MULLER précise que le nouveau SGA a été déployé fin novembre, début décembre.

P. POUENAT (CGT Culture) demande si toutes les autres interrégions ont basculé sur cette nouvelle version.

D. DEBOISSY répond que les deux dernières interrégions à basculer seront MED et GIN au printemps 2013.

P. POUENAT (CGT Culture) signale que dans une autre interrégion, des alertes données par les CSP et par l'administration à la DRH, et il y a eu un signalement de danger grave et imminent au profit de plusieurs agents de l'équipe administrative car il y a de vraies difficultés sur le SGA. Cela a conduit à une intensification du travail et à une réorganisation ou désorganisation du travail et cela a engendré des souffrances au travail. Cela a donné lieu à l'octroi d'un CDD.

En CIF, des problématiques se sont également posées.

Dans les deux cas, ces problématiques étaient liées à la double saisie. Il a le sentiment que l'établissement impose la mise en place de cet outil, amenant des risques psychosociaux au sein des équipes. Au niveau national, les membres du CHSCT ont demandé la mise en place d'une expertise. Au-delà du coût financier, cet outil a un fort impact sur la santé des agents de partout où ce logiciel a été déployé. En outre, il a été précisé aux membres du CHSCT faisant partie du comité de pilotage que cette expertise serait repoussée. Ces membres du comité de pilotage ont finalement appris que ce décalage s'expliquait par le déploiement d'une nouvelle version du logiciel en MED. Il se déclare surpris par cette fuite en avant, alors que le logiciel est toxique pour la santé des agents. Il comprend bien que l'Établissement ne se préoccupe pas de la santé de ses personnels. Il souhaiterait au moins que l'Établissement apporte des réponses fiables au sujet de l'ergonomie de l'outil. Le médecin de prévention constate pour sa part que cet outil semble être à l'origine d'une souffrance au travail au niveau de l'équipe administrative et depuis le déploiement du SGA. Il semblerait qu'existe une relation de cause à effet entre la mise en place de ce logiciel et la dégradation de la santé des agents.

L'enquête menée sera faite auprès des utilisateurs du SGA.

D. DEBOISSY souligne que l'enquête réalisée par un cabinet extérieur démarrera au mois de janvier 2013.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande le ressenti du président sur la souffrance du personnel.

D. DEBOISSY rappelle que des renforts ont été mis en place, que des formations ont été dispensées. Il ne conteste absolument pas l'existence d'une tension en matière de charge de travail. Cela étant, le déploiement d'un nouveau système d'information amène nécessairement un certain stress et des efforts d'adaptation. Dans ce contexte, il est nécessaire de développer des points de vigilance. Pour la Direction Interrégionale, il reste important d'accompagner les équipes au travers de renforts et d'actions de formation. Le travail a été fait.

P. POUENAT (CGT Culture) ne conteste pas le fait qu'un accompagnement ait été apporté et que des renforts aient été mis en place, mais s'interroge sur leur caractère suffisant.

D. DEBOISSY confirme qu'il y a un accompagnement de fait auprès des agents concernés. Tout n'est pas complété et des écrans supplémentaires 24 pouces ont été déployés.

P. POUENAT (CGT Culture) estime que ces outils génèrent de nombreuses difficultés pour les équipes au sein desquelles ils sont déployés. Cela étant, il ne nie pas le fait que ces projets aient été anticipés, afin que les impacts puissent être minimisés. Il constate toutefois que ces mesures restent insuffisantes, ce que le médecin de prévention confirme au travers de ses conclusions. Les agents quant à eux signalent qu'ils ne peuvent plus réaliser d'autres missions, compte tenu du temps nécessaire à l'utilisation du SGA. Il est donc nécessaire de renforcer les mesures d'accompagnement. Au total, il a le sentiment que l'Établissement revoit entièrement l'organisation du travail autour du SGA.

Les colloques et UMR

F. GABAYET (CGT Culture) s'étonne que l'UMR 5138 n'apparaisse plus dans les projets de conventions. En 2008, l'Inrap avait été contacté par cet UMR, lequel souhaitait intégrer des membres de l'Inrap. Ces derniers, au terme d'un vote à bulletin secret, ont été élus membres de l'UMR à part entière. Finalement, cette participation à l'UMR 5138 n'a jamais été possible, au motif que la convention-cadre entre l'Inrap et le CNRS a été jugée insuffisante par l'Inrap. En dépit des années, il n'a jamais été possible de faire avancer le dossier, ce qui a découragé les agents. Or récemment, l'UMR a repris contact avec ces derniers, afin qu'ils leur transmettent leur CV et ainsi renforcer artificiellement leur effectif. Il déplore que les agents de l'Inrap n'aient jamais pu prendre part aux travaux de l'UMR 5138 et ne souhaite pas abandonner ce dossier.

D. DEBOISSY n'est pas en mesure de réagir et assure qu'il étudiera ce point avec la Direction Scientifique et Technique. Cette dernière doit rencontrer les représentants de l'UMR 5138, afin de matérialiser l'intervention des agents de l'Inrap. Il note donc qu'il reprendra le dossier.

M. ROLLAND a sollicité la Direction Scientifique et Technique, afin de pouvoir signer la convention avec les responsables de l'UMR. Cette réunion avec les représentants de l'UMR n'a jamais pu être organisée. Les représentants de l'UMR et de la Direction Scientifique et Technique ont pourtant été sollicités à plusieurs reprises. Au total, la non-finalisation du dossier n'est en rien liée à des questions budgétaires. Enfin, il convient de signaler que l'UMR lui-même doit procéder à l'inscription des agents de l'Inrap au sein de ses effectifs.

F.GABAYET (CGT Culture) indique que l'UMR n'est pas seule responsable. Il faut aussi que la DST reprenne les choses en main. Il évoque également le temps de préparation des colloques. Fréquemment, les agents disposent de moins d'une journée pour préparer leur intervention, ce qui est relativement peu.

M. ROLLAND fait valoir qu'en accordant davantage de jours de préparation, moins d'agents pourraient prendre part aux colloques.

F.GABAYET (CGT Culture) demande des informations sur les réunions agents / DST.

M.ROLLAND indique que la prochaine réunion aura lieu à Clermont-Ferrand et la suivante à Valence. Les agents concernés seront informés.

10.7 Fonctionnement de la charte : le raccordement électrique – pour information

V. BASTARD a réalisé une étude, afin de répondre aux éléments évoqués lors de la

dernière séance plénière du CHSCT. En l'occurrence, le délai de raccordement de 15 jours n'est pas confirmé. Les problèmes rencontrés en Rhône-Alpes sont rencontrés dans l'ensemble de la France. Seule la logisticienne de Grand Ouest a prétendu être en mesure de pouvoir obtenir un raccordement sous un tel délai. Dans toutes les autres régions, les personnes contactées ont confirmé que les délais de raccordement étaient plus importants. Cette logisticienne de Grand Ouest est une ancienne agente d'EDF et n'hésite pas à passer 8 heures au téléphone et à harceler EDF pour obtenir un branchement sous un délai de 15 jours. Clairement, un tel délai nécessite un vrai harcèlement. Quoi qu'il en soit, les dossiers, lorsqu'ils rencontrent un problème, doivent être repris à zéro. Sur ce point, elle ne voit aucun moyen pour améliorer la situation actuelle. Tant qu'EDF n'améliorera pas son service, les délais de raccordement ne pourront pas être réduits. En pratique, EDF Entreprises dispose de 15 jours pour prendre en compte la demande, laquelle est ensuite transmise à ERDF, disposant à son tour de 15 jours pour la prendre en compte. Il n'est pas possible d'appeler directement ERDF. Bien évidemment, tous les dysfonctionnements rencontrés ont été remontés.

F. GABAYET (CGT Culture) pense que le problème vient de l'accord non respecté entre EDF et l'INRAP.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) demande si les problèmes sont remontés au siège ?

V. BASTARD indique que P. BAZILLIE est au courant et qu'il sait que ce n'est pas possible d'obtenir un raccordement en 15 jours.

P. POENAT (CGT Culture) souhaite aborder les conditions de travail des agents au sein des chantiers. En dépit de certaines améliorations, ces conditions restent insuffisantes. Le chauffage des alécos n'est pas satisfaisant. Pour les agents, il est insupportable d'enfiler des vêtements de travail humides et froids pendant l'hiver. Peut être qu'il faudrait passer par un double jeu au niveau des EPI. Il ne dit pas que le travail est mal réalisé, mais souhaiterait concrètement que les conditions d'intervention des agents puissent être améliorées.

V. BASTARD revient sur le cas de Grand Ouest, dont la logisticienne dispose de numéros d'appels locaux. Dans tous les autres cas, ces numéros locaux ne sont pas communiqués par EDF. Ainsi, elle tombe sur un interlocuteur différent lors de chaque appel. Elle est consciente qu'il est particulièrement difficile de travailler sans un niveau de chauffage satisfaisant, mais se déclare dans l'incapacité de contraindre ERDF à effectuer les raccordements de manière plus rapide. Lors de chaque appel, elle se retrouve face à un interlocuteur n'ayant aucune connaissance de l'historique du dossier.

Pour **P. POENAT (CGT Culture)**, il serait souhaitable que l'Établissement au niveau national revise les termes de la convention avec EDF. Une question d'organisation du travail se pose aussi quant à la logistique.

P. POENAT (CGT Culture) note que la convention fait mention d'un délai de 45 jours. Il revient ensuite sur les DICT, lesquels viennent allonger le temps de préparation des opérations. Ce temps plus important pourrait être mis à profit pour anticiper les demandes de raccordement.

S. GAIME (CGT Culture) signale qu'en Alsace, des hangars solaires ont été expérimentés.

V. BASTARD note que les fournisseurs régionaux ne proposent pas ces équipements.

D. DEBOISSY ajoute qu'il n'est pas nécessairement simple de généraliser ce type d'équipement, dans la mesure où les partenaires commerciaux ne manqueraient pas de demander à l'Établissement de prendre des engagements en matière de volumes. En

d'autres termes, il n'est pas possible d'imposer aux fournisseurs de proposer des bungalows solaires. Le dossier pourrait être remonté au niveau national, afin qu'un choix puisse être effectué. Il ne peut aller non plus au-delà du travail fait par le groupe de travail au national.

A. BOUVIER (CGT Culture) indique que **V. BASTARD** a précisé que ce serait le travail de 3 personnes s'il fallait prendre les choses le plus en amont possible. Pour le SGA, il y a du renfort, est ce qu'il peut y en avoir à ce niveau là ?

D. DEBOISSY répond qu'il n'en aura pas. La question est à aborder au niveau national pour savoir si l'on peut avoir une personne en renfort destiné à gérer les raccordements.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) et **F. GABAYET (CGT Culture)** proposent que le Comité Technique effectue une saisine au niveau national au sujet des délais de raccordement des chantiers et sur les termes du marché EDF. La saisine est la suivante : « dans quelle mesure la direction générale peut exiger qu'EDF respecte ou accélère les délais de transmission des dossiers à ERDF afin de permettre aux assistants techniques de procéder aux raccordements à l'électricité des chantiers dans des conditions raisonnables ? ».

F. GABAYET (CGT Culture) souligne que certaines entreprises parviennent à négocier un délai de raccordement en moins de 15 jours.

D. DEBOISSY souligne que la difficulté, dans le cas de l'Inrap, réside dans le fait que les raccordements portent sur des opérations de courte durée et qui se succèdent.

M. CABANIS (CGT Culture) pense qu'il serait souhaitable de disposer de numéros de téléphone locaux.

V. BASTARD rappelle qu'EDF refuse de communiquer d'autres numéros que ceux aboutissant aux plateformes téléphoniques.

P. POUENAT (CGT Culture) précise qu'au-delà d'un certain montant, le maître d'ouvrage doit à l'ensemble des prestataires des VRD (voies et réseaux divers). Dans la majorité des cas, cela n'est pas organisé de cette manière, dans la mesure où l'Inrap intervient lui-même, pour ensuite refacturer les VRD à l'aménageur. Or selon la loi, l'aménageur doit mettre en place les VRD pour l'Inrap. De récentes modifications réglementaires imposeraient désormais cette mise à disposition, quel que soit le montant financier de la prestation.

Il observe ensuite que les opérations relevant de la DT et de la DCIT oscillent entre 30 et 60 jours. Cela permettrait, à condition d'initier les demandes en amont, de disposer du raccordement à l'ouverture du chantier.

V. BASTARD précise qu'elle doit être certaine du démarrage du chantier dans un délai de 3 ou 4 mois. Dans certains cas, les chantiers ont été repoussés et ERDF a dû débrancher les coffrets auxquels des tiers s'étaient raccordés.

P. POUENAT (CGT Culture) propose, avant de faire une saisine, de planifier les raccordements plus en amont. Un bilan pourrait ensuite être réalisé en CHSCT.

D. DEBOISSY fait le constat d'une vraie difficulté à travailler avec EDF. Pour lui, cette question aurait vocation à être traitée au niveau national.

S. GAIME (CGT Culture) tient à préciser que la demande des organisations syndicales ne vise pas le raccordement d'absolument tous les chantiers. Il s'agit juste de respecter la charte des moyens mise en place qui prévoit qu'en deçà de 10 jours, une autre solution pour assurer le chauffage.

P. POENAT (CGT Culture) évoque les roulottes.

V. BASTARD souligne que les avis sont partagés au sujet des roulottes.

Pour **S. GAIME (CGT Culture)**, la problématique consiste à mettre en place une solution de chauffage, quelle qu'elle soit, afin que les agents puissent se réchauffer lorsque leurs vêtements de travail sont mouillés.

D. DEBOISSY propose de se rapprocher de la Direction Interregionale de Grand Ouest, afin d'obtenir davantage de détails sur leur mode de fonctionnement en matière de recordement.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) observe qu'un chantier ne pourrait jamais débiter sans pelleuse, sans truelle, sans cantonnement, etc. À l'inverse, il est possible de démarrer un chantier sans eau, ni électricité, ce qui est regrettable.

V. BASTARD rappelle que pour certains chantiers, il n'existe aucune solution technique.

Pour **C. PLANTEVIN (CGT Culture)**, il faut trouver une solution, même s'il s'agit d'une base de vie éloignée du chantier.

10.8 Parc informatique et matériel sensible – pour information

C. KOVATCHEVITCH rappelle tout d'abord que le centre archéologique de Valence a été équipé d'ordinateurs portables, mis à la disposition des responsables d'opérations. Des postes fixes partagés ont été déployés pour les techniciens et les agents de passage. Le même déploiement a été réalisé à Clermont-Ferrand. À Bron, la précédente dotation datait de 2007. Une partie des postes sera remplacée dans le courant du 1^{er} trimestre 2013. Des ordinateurs portables seront mis à la disposition des responsables d'opérations. À ce stade, les postes de travail sont livrés non maîtrisés et doivent donc être équipés avant de pouvoir être installés. Ça nécessite donc l'intervention de TRSB. Au total une vingtaine de portable devrait arriver.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande des précisions au sujet des postes en panne pour la DAO.

C. KOVATCHEVITCH répond qu'il s'agit d'un problème sur plusieurs postes. 2 ont été envoyés à la DSI. Les problèmes ont été rencontrés avec les postes Fujitsu. De nouveaux modèles d'une autre marque sont attendus.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) s'enquiert des équipements de stockage sécurisés.

C. KOVATCHEVITCH n'est toujours pas parvenue à obtenir suffisamment de disques durs pour équiper ne serait-ce que l'ensemble des responsables d'opérations. Au quotidien, les données doivent être sauvegardées sur le NAS. Elle indique qu'elle peut remettre une clé USB aux agents qui le souhaiteraient.

S. GAIME (CGT Culture) indique néanmoins que la réalité est que les agents achètent eux même leur disque dur externe.

10.6 Activités 2012 et situation sur les effectifs (CDI, CDD, mutations) – pour information

Activités

D. DEBOISSY indique que l'activité opérationnelle pour l'année 2012 devrait représenter au total 20 100 jours-hommes, contre 22 900 jours-hommes en 2011. La partie fouille est marquée par une baisse de l'activité, ce qui est paradoxal, compte tenu du nombre important

de commandes enregistrées. En pratique, elles ont été nombreuses à être repoussées à 2013. Dans le courant de l'année 2012, l'Inrap a remporté 23 des 40 fouilles attribuées. En 2013, l'activité de fouille devrait se situer à un bon niveau. Le budget de fouille pour 2013 a été fixé à 15 000 jours-hommes. 13 000 jours-hommes devraient être réalisés sur la base des éléments connus à ce stade. L'interrégion Rhône-Alpes Auvergne reste marquée par une activité cyclique, tout en ayant franchi un certain niveau depuis 2008. Quoi qu'il en soit, il est difficile d'expliquer le caractère cyclique de l'activité en Rhône-Alpes Auvergne. Très récemment, l'Établissement a remporté moins d'appels d'offres, mais a remporté davantage de projets dans le secteur privé, notamment grâce à sa plus-value en matière d'accompagnement. Ce point a été évoqué lors du point relatif aux demandes de travaux. Il n'est pas convaincu que les concurrents privés de l'Inrap puissent proposer de tels services à leurs clients. Ces services présentent un fort intérêt pour les clients privés.

En termes de diagnostic, l'activité devrait représenter 6 300 jours-hommes en 2012, pour un budget initialement fixé à 6 000 jours-hommes. Pour 2013, compte tenu de la baisse de la redevance, le budget 2013 est fixé à 5 600 jours-hommes. De ce point de vue, Rhône-Alpes Auvergne n'est pas mieux ou plus mal dotée que les autres interrégions.

La Direction générale est consciente que des tensions pourraient survenir en 2013. Cela étant, ces dernières années, les budgets ont pu être adaptés lorsque cela s'est avéré nécessaire. Il convient de signaler que les SRA ont déjà signalé une baisse des hectares prescrits. Toutefois, cette tendance baissière n'est toujours pas observée en 2012. L'activité de prescription reste en croissance et ne devrait repartir à la baisse qu'en début d'année 2013.

Enfin, l'activité recherche, avec 1 700 jours-hommes, a dépassé le budget initial, lequel avait été fixé à 1 600 jours-hommes. En matière de valorisation, le budget de 390 jours-hommes n'a pas été atteint, avec une réalisation 2012 représentant 350 jours-hommes.

Il indique par ailleurs qu'il a déjà demandé l'octroi de CDD. Dès le mois de janvier, des CDD seront indispensables pour mener à bien certaines opérations. À ce stade, la réponse à cette demande n'a pas encore été transmise. Dans cet exercice, il convient de commencer par envisager le déplacement d'agents en CDI non affectés, avant d'embaucher des CDD. Toujours est-il que **D. DEBOISSY** ne connaît pas encore l'enveloppe de CDD dont il disposera en début d'année 2013. Cela étant, il a déjà prévenu certains des agents en CDD que l'Établissement aura besoin d'eux dès le début de l'année. En la matière, il convient de trouver le bon équilibre et de ne pas concentrer les CDD au sein des mêmes chantiers. Ainsi, la plupart des agents en CDD en contrat au mois de décembre devraient être reconduits en janvier 2013.

P. POUENAT (CGT Culture) demande des précisions au sujet de la concurrence.

D. DEBOISSY note que la concurrence peut être privée ou publique, mais souligne que l'Établissement en 2012 a surtout eu à faire face à la concurrence du secteur privé.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite savoir s'il est envisagé d'étendre le périmètre géographique d'intervention du Service municipal de la ville de Lyon.

D. DEBOISSY ne croit pas qu'une telle extension soit envisagée à l'heure qu'il est. Sur ce point, il informe avoir relancé la convention avec la ville de Lyon.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande si la Direction Interrégionale dispose d'informations au sujet d'un service archéologique dans le Puy-de-Dôme.

D. DEBOISSY ne dispose pas d'information à ce sujet, mais note qu'il rencontrera prochainement le DRAC du Puy-de-Dôme.

S. GAIME (CGT Culture) souligne que le DRAC soutient le projet de création d'un service archéologique par Clermont Communauté. Une telle structure pourrait largement concurrencer l'Inrap.

D. DEBOISSY rencontrera le DRAC d'Auvergne dans le courant de la semaine suivante et évoquera donc ce point avec lui. Il se déclare conscient de l'inquiétude pouvant être suscitée par un tel projet. Il n'est pas certain que la crise économique vécue par les collectivités territoriales soit le meilleur moment pour lancer un tel projet. C'est pourquoi il envisage cette question avec une certaine prudence.

P. POUENAT (CGT Culture) revient ensuite sur la situation de Rhône-Alpes. Historiquement, cette région constitue un bastion de l'archéologie privée. Au mois de janvier 2012, lorsque les agents ont déposé un préavis de grève, ils ont insisté sur l'importance de l'archéologie privée en Rhône-Alpes, de l'ordre de 8 000 jours-hommes. Ces chiffres n'ont jamais été démentis. Il demande quel est l'impact sur le volume d'activité ?

D. DEBOISSY indique que le bilan sera fait désormais en JH et « part de marché ». Il ne mésestime pas la concurrence privée en Rhône-Alpes, mais fait valoir que l'Établissement est toujours parvenu à remporter la majorité des fouilles. Il rappelle que l'année 2013 devrait se situer à un bon niveau.

P. POUENAT (CGT Culture) souligne qu'un tiers des opérations de fouille réalisées par la concurrence se concentre en Rhône-Alpes.

D. DEBOISSY note que la concurrence est également présente en Grand Sud-ouest, même si cela est plus récent.

P. POUENAT (CGT Culture) signale que les fouilles relevant du FNAP sont relativement nombreuses en Auvergne.

D. DEBOISSY considère que voici encore 2 ans, l'Inrap disposait d'un avantage sur ce créneau. Le constat n'est plus tout à fait le même à présent. L'aménageur, considérant que dorénavant le FNAP ne prend pas le coût de l'opération à 100 %, pourrait se tourner vers la concurrence. Cela étant, le travail de valorisation de l'Établissement réalisé par les AST a permis de véhiculer une image positive et permettant de développer une relation de confiance. En outre, l'Inrap est en capacité de répondre rapidement aux demandes des aménageurs et à proposer des solutions adaptées. Pour autant, l'aspect prix constitue également une réalité.

F. GABAYET (CGT Culture) observe que les agents disposent de moins en moins de temps pour réaliser les rapports, ce qui les contraint à travailler de plus en plus vite. À titre personnel, il produit les efforts nécessaires pour remettre les rapports dans les délais impartis, mais n'est plus en mesure de maintenir le niveau de qualité sur la forme. Ce phénomène est d'autant plus inquiétant dans une situation où la concurrence a tendance à se renforcer.

Pour **D. PELLETIER**, la qualité est là. Si la baisse de moyens constitue une réalité, les budgets proposés sont construits en évitant d'exercer une pression trop importante sur le terrain et sur la phase de rédaction des rapports. Ainsi, l'organisation veille à ne pas aller en deçà d'un certain niveau budgétaire.

D. DEBOISSY pense qu'il serait nécessaire de préparer la post-fouille le plus en amont possible.

T. BOUQUIN (Sud Culture) souligne que cette pression s'exerce déjà sur le terrain.

M. ROLLAND estime pour sa part que la précision de la réponse aux cahiers des charges prend une grande importance. Quoi qu'il en soit, les moyens mis en place pour le terrain et pour la post-fouille ne sont pas sacrifiés.

Effectif

D. DEBOISSY souligne que les effectifs en 2012 représentent 125 ETP. Ce chiffre devrait rester stable en 2013, même si l'attribution de la Direction générale n'est pas connue à ce stade. Ces dernières années, cet effectif a plutôt évolué à la baisse. Il note en outre qu'une soixantaine d'agents devrait bénéficier des mutations. Il précise que les éventuels départs devraient être remplacés par des recrutements en CDI ou en CDD. Les éléments relatifs aux effectifs seront détaillés dans le cadre du bilan social. La Direction Interrégionale compte par ailleurs 8,4 ETP opérationnels en CDD et 16 stagiaires. Par ailleurs, les mises à disposition ont représenté 900 jours-hommes au 1^{er} semestre et 500 jours-hommes au 2^{ème} semestre.

Il y a des départ à la retraite envisagés, mais pour l'instant un seul agent a fait un dossier.

10.9 Questions diverses, pour information

Globéo

S. DUBOIS présente un projet de note relative à la mise en place de Globéo. Des mises au point ont été réalisées, en lien avec la Direction Administrative et Financière, ce qui a permis certaines améliorations. Dans un second temps, une forte dégradation du service a été constatée. Elle a listé l'ensemble des difficultés rencontrées par les agents. Dans la mesure du possible, l'Établissement essaie de procéder à une réservation en ligne, le plus en amont. Lorsque l'hôtel souhaité est complet, les demandes ne sont pas traitées en fonction de la date de l'hébergement, mais au travers d'une liste d'attente. En interne, l'Établissement est contraint de vérifier un à un les bons de commande, dans la mesure où les hôtels réservés ne sont pas toujours ceux étant souhaités et ne sont pas toujours réservés à la bonne date. Elle est également contrainte de vérifier les billets de train réservés, ne correspondant pas toujours à la demande initiale. Elle a transmis à Globéo une liste comprenant actuellement une soixantaine d'hôtels appréciés par les agents. Une seconde liste vient recenser les hôtels black-listés par les agents. Elle a par ailleurs demandé à ce que l'Établissement soit mis en copie de tous les mails adressés aux agents pour communiquer le bon de commande. Toutes ces difficultés ont été remontées au Siège. Un guide sera diffusé, afin que les agents puissent faire le lien entre le bon de commande et le bon de prise en charge.

F. GABAYET (CGT Culture) s'interroge sur les critères de recherche géographique de Globéo.

S. DUBOIS assure qu'il a été rappelé à Globéo que la priorité consiste à loger les agents au plus près des chantiers.

S. GAIME (CGT Culture) ne voit pas l'intérêt à passer par Globéo, compte tenu des contraintes pesant sur les agents.

M. ROLLAND souligne que dans certains cas, l'hôtel réservé ne se trouve pas dans la ville souhaitée.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) ajoute que les agents sont nombreux à prendre contact avec les hôtels, afin d'être certains que leur chambre a bien été réservée.

S. DUBOIS note en effet qu'il est important de vérifier et, le cas échéant, d'appeler l'hôtel où la chambre a été réservée. Elle précise toutefois que la qualité du service devrait s'améliorer.

CIRA

D. DEBOISSY indique que tous les avis sont demandés. En Rhône-Alpes, le dispositif fonctionne. Cela n'est pas nécessairement le cas en Auvergne, ce qui pourrait amener l'Établissement à intervenir.

F. MUELLER note pour sa part qu'il reçoit les procès-verbaux du CIRA et qu'il serait dans un mesure de les transmettre.

Instruction DGI19

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite que ce point soit inscrit à l'ordre du jour avec de la documentation.

D. DEBOISSY rappelle qu'à la réunion préparatoire, il s'agissait d'évoquer 2 ou 3 sujets. Il propose d'évoquer les différents points de contestation et de procéder sur cette base à un rappel au sujet des principes d'application de la DGI19.

P. POUENAT (CGT Culture) souhaite que la DGI19 soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité Technique Spécial. Il demande notamment que la Direction Interrégionale apporte des précisions au sujet de l'utilisation des véhicules personnels et du point de base pris en compte, à savoir la résidence administrative ou la résidence personnelle. Il demande concrètement que la Direction Interrégionale appuie sa position en présentant des feuilles de mission.

T. GUINNEPAIN estime qu'il ne lui est possible de venir en séance avec des centaines de feuilles de mission.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande simplement que le débat s'ouvre sur la base de deux chantiers, comme celui du chantier d'Isaaz et de l'OI Land.

D. DEBOISSY a étudié les cas particuliers soumis par les membres du Comité Technique Spécial et note que dans un cas, une erreur a été commise au bénéfice de l'agent. Un courrier a été adressé à cet agent.

Opération en Auvergne

P. POUENAT (CGT Culture) évoque une opération de diagnostic ayant récemment été mise en place en Auvergne. Il ne comprend pas que cette opération ait pu être réalisée sans l'intervention d'un agent qualifié de référent dans le domaine visé, alors qu'il a été reconnu en tant que tel par le directeur interrégional. Il y voit une forme de violence.

D. DEBOISSY considère que cette situation particulière ne relève pas des prérogatives du Comité Technique Spécial.

P. POUENAT (CGT Culture) indique que c'est du domaine de la gestion des emplois et des compétences. Il constate que la Direction Interrégionale essaie de se défilier.

D. PELLETIER essaie de contacter cet agent par mail depuis 3 mois, sans succès.

P. POUENAT (CGT Culture) répond qu'il n'a pas les mêmes informations.

D. PELLETIER indique que cette opération s'est montée dans l'urgence, la semaine ayant précédé son engagement. Il a rencontré le responsable d'opération et lui a demandé de prendre contact avec l'agent en question. Le responsable d'opération a pris contact avec cet agent, lequel se trouvait sur le site dès le jour de démarrage de l'opération.

P. POUENAT (CGT Culture) souligne que ce qui avait été dit pour cet agent, c'est qu'il devait être associé au montage des dossiers.

D. PELLETIER estime que cet agent pourrait commencer par répondre aux mails. En outre, le projet évoqué s'est monté dans l'urgence. Enfin, l'agent en question est actuellement en mise à disposition auprès du SRA.

P. POUENAT (CGT Culture) se demande s'il n'aurait pas été possible de décaler cette opération, afin de bénéficier de l'expertise de cet agent.

D. PELLETIER fait valoir que l'aménageur patientait depuis un an, pour des raisons administratives. En l'absence d'engagement immédiat des travaux, cet aménageur perdait un an d'investissement et n'avait d'autre solution que d'abandonner le projet. Il rappelle ensuite qu'il a adressé de nombreux mails, étant restés sans réponse.

D. DEBOISSY indique que l'AST est dans son rôle et que personne n'est propriétaire d'une région. La Direction Interrégionale n'a pas de compte à rendre et il informe avoir confiance en son AST.

P. POUENAT (CGT Culture) informe que cet agent a été si « bien » traité qu'il en est venu à demander sa mutation.

D. DEBOISSY estime qu'il n'a aucune leçon à recevoir, dans la mesure où il a fait en sorte de faire revenir cet agent pour l'affecter à certains dossiers.

P. POUENAT (CGT Culture) estime que la situation actuelle est un véritable gâchis. Cet agent sera muté et quittera la région où se trouvent ses intérêts moraux, familiaux et professionnels.

D. DEBOISSY a d'ailleurs remis un avis défavorable au sujet de cette mutation, car il confirme que cet agent est le référent sur ce secteur.

P. POUENAT (CGT Culture) observe enfin que l'archéo-zoo de la post-fouille de l'opération des Queyriaux sera traité par un agent en CDD. Dans le même temps, un agent archéo-zoologue en CDI se trouve basé à Clermont-Ferrand. Il demande des explications.

D. PELLETIER répond que les options stratégiques de cette opération ne regardent pas le Comité Technique Spécial.

P. POUENAT (CGT Culture) estime que les réunions du Comité Technique Spécial deviennent inutiles. La question soulevée vise la gestion des compétences et de l'emploi. Un agent en CDI spécialisé est sans affectation, alors que certaines missions relevant de sa spécialité sont attribuées à un agent en CDD. La Direction Interrégionale déclare qu'elle ne souhaite pas répondre à cette interrogation. Une nouvelle fois, il estime que le Comité Technique Spécial est une instance inutile et déplore la vision que la Direction Interrégionale a du dialogue social.

D. DEBOISSY indique que l'agent peut être reçu, mais que cette situation particulière n'a pas vocation à être traitée dans le cadre du Comité Technique Spécial.

La séance est levée à 17 heures.

PV APPROUVE

Signatures :

Président
Dominique DEBOISSY

Thibault GUINNEPAIN

Secrétaire
Catherine PLANTEVIN

Lu et approuvé

[Signature]