

## PROCÈS-VERBAL DU CT-S 11 RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 17 OCTOBRE 2013

### Représentants de l'administration

- Thibault GUINNEPAIN, présent
- Nathalie BOURGIN, présente
- David PELLETIER, présent
- Muriel PELLISSIER, présente
- Magali ROLLAND, présente
- Christelle JAY, présente
- Fabrice MULLER, présent

### Représentants du personnel

#### Titulaires :

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

#### Suppléants :

- Manon CABANIS, CGT Culture, présente
- Franck CABAYET, CGT Culture, présent
- Pierre POUENAT, CGT Culture, présent
- Nathalie VALOUR, CGT Culture, présente
- Ulysse CABEZUELO, Sud Culture, absent

#### Secrétaires de séance :

- Nathalie BOURGIN, pour la parité administrative
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture, pour la parité syndicale

#### Experts :

- Christel FRAISSE, pour le point 11.7
- Hervé BISSUEL, pour le point 9

## ORDRE DU JOUR

<i>11.1. PV CTS 9, pour avis</i> .....	3
<i>11.2 – PV CTS 10, pour avis</i> .....	4
<i>11.3 Tableau de suivi des points, pour avis</i> .....	4
<i>11.4. Relevé d'avis CTC, pour information</i> .....	6
<i>11.9. Questions diverses : DG 119</i> .....	6
<i>11.5. Bilan formation 2012 + DIF 2012, pour information</i> .....	9
<i>11.6. Bilan social 2012, pour information</i> .....	12
<i>11.7. Activités 2012-2013 : activité opérationnelle 2012-2013, bilan appel d'offres/concurrence 2012-2013, capacité opérationnelle 2012-2013, effectifs CDI/CDD/stagiaires, pour information</i> .....	12
<i>11.8. Bilan SGA, pour information</i> .....	15
<i>11.9. Questions diverses : mobilier salle de tri Bron, Globéo, accueil des stagiaires, continuité de service</i> .....	17

*La séance est ouverte à 9 heures 35.*

*T. GUINNEPAIN, président du CT-S, procède à l'appel des membres titulaires et suppléants des deux parités. Le quorum étant atteint, il énonce l'ordre du jour.*

**T. GUINNEPAIN** : accepte la demande des organisations syndicales d'avancer le point sur la DG119 en début d'après-midi entre le point 4 et le point 5.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : fait remarquer en préambule que la documentation fournie est vraiment « brute » maigre et sans analyse. Elle estime qu'il serait souhaitable de refaire un CTS rapidement car il n'y en a eu qu'un seul en 2013 hors CT extraordinaire, avec une documentation sur quelques points fouillés.

**T. GUINNEPAIN** : répond qu'il faudrait s'entendre sur la documentation qu'il pourrait fournir. Il précise que le but n'est pas d'influencer l'analyse des organisations syndicales, Il préfère fournir des données brutes. Il trouve préférable de commenter la documentation à l'oral lors de la séance. Il concède que par rapport à la documentation fournie au dernier CHS, celle-ci est plus légère. Il rappelle qu'il assure deux fonctions actuellement et qu'il essaie de faire au mieux. Il pense que l'idéal est une documentation avec laquelle on peut faire des comparatifs d'année en année.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : fait remarquer que le directeur peut s'appuyer par ses adjoints pour préparer la documentation.

**T. GUINNEPAIN** : acquiesce et demande de lui laisser le temps de prendre ses marques.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : dit qu'il comprend la difficulté mais précise qu'il a été évoqué la possibilité de ne pas siéger car la documentation fournie ne donnait pas de points d'appui suffisants à la discussion.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : fait remarquer qu'il n'y avait pas eu de CT cette année et qu'il était important qu'il ait lieu.

**T. GUINNEPAIN** : rappelle que les reports ont été autant du fait de la direction que des organisations syndicales et L'ODJ avait été préparé avec le directeur précédent avec des habitudes qu'il ignorait.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** redit que les organisations syndicales souhaiteraient avoir un CTS d'ici à deux mois.

**T. GUINNEPAIN** :répond que le calendrier de décembre est très chargé et qu'il y a la fermeture de l'établissement. Il lui semble que cela sera impossible d'ici la fin de l'année.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** propose que soient à l'ordre du jour peu de points mais sur des sujets récurrents depuis des années.

**T. GUINNEPAIN** : propose de passer au vote du PV du CTS 9 et du CTS 10.

#### 11.1. PV CTS 9, pour avis

*Vote :*

*Contre : 0*

*Pour : 5*

*Abstentions : 0*

*Le PV est adopté à l'unanimité.*

**11.2 – PV CTS 10, pour avis***Vote :**Contre : 0**Pour : 5**Abstentions : 0**Le PV est adopté à l'unanimité.***11.3 – Tableau de suivi des points, pour avis****N. BOURGIN** : indique que les points 7.7 et le 7.10 étaient sortis au CTS-10.

Concernant les saisines A, B, C, D, E, il n'y a pas de réponses.

**T. GUINNEPAIN** demande ce qu'il faut faire pour ces saisines ? Il a été répondu par oral lors du CT-S-9 qui vient juste d'être approuvé. Il demande si l'on peut considérer que la réponse a été apportée, donc formalisée, dans le PV du CT-S-9 ?**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : répond que ce qui est dit est toujours un peu plus flou que ce qui est écrit. Sur le droit de grève, elle estime que la DRH a été claire. Sur la non-affectation, ce n'est pas clair car il y a beaucoup de brouhaha sur l'enregistrement. En ce qui concerne le coût du forfait, il n'y aura certainement jamais de réponse de la DAF.**T. GUINNEPAIN** : A propos du CDA de Trémonteix, la réponse est claire et il indique être favorable à la sortie de cette saisine. Il ajoute que concernant la saisine sur le coût du forfait, une note serait en cours de rédaction par la DAF. Cette saisine peut rester.**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : souhaite garder la saisine sur le degré de responsabilité du RO car elle estime la réponse trop floue. La saisine sur le droit de grève peut sortir. Elle admet que concernant la non-affectation, la DRH a reconnu un certain nombre de choses qui n'avaient jamais été dites avant.**T. GUINNEPAIN** : indique qu'il va interroger la DAF pour la note et qu'il laisse la saisine tant qu'il n'y a pas de réponse.**N. BOURGIN** : conclut en indiquant que sont laissées les saisines 4.B et 4.C.**M. CABANIS** : annonce que la convention avec geolab est entre les mains de Gérard Bataille qui doit la renvoyer très prochainement et qu'elle est signée côté université**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : indique que ce point doit rester tant que la convention n'est pas signée.**N. BOURGIN** : informe que le point 8.10 est sorti. Elle demande ce qu'il en est pour le point 10.4 concernant l'utilisation des jours DIF pour assister aux colloques.**T. GUINNEPAIN** : confirme que cela n'est pas encore en vigueur actuellement mais que cela sera mis en place dans le cadre du plan de formation pluriannuel qui démarre en 2014. Les modalités ne sont pas encore complètement définies mais c'est bien prévu.**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : souhaite laisser ce point tant que les modalités ne sont pas connues.**N. BOURGIN** : le 10.5.A sur l'organigramme nominatif de la Direction peut être sorti car il a été fait.

**T. GUINNEPAIN** : propose de définir une périodicité pour la mise à jour de l'organigramme. Celui qui est affiché actuellement date du 2 janvier 2013. Il propose une réactualisation à chaque début d'année.

*Les représentants du personnel donnent leur accord pour procéder ainsi.*

**N. BOURGIN** : Les organisations syndicales voulaient qu'un bilan soit fait sur l'application des DT/DICT.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : précise qu'il s'agissait de connaître l'impact de ces nouvelles procédures sur le travail des agents, l'allongement des procédures, « qui fait quoi » mais elle ajoute que le sujet date un peu car celles-ci sont appliquées depuis un an.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : les organisations syndicales se demandaient comment les tâches allaient être distribuées. Maintenant que la distribution est faite, il est un peu tard pour y réfléchir.

**D. MAZUY (CGT Culture)** : fait remarquer que c'est le décalage entre la préparation de l'ordre du jour et la tenue de l'instance qui fait que ce point paraît moins pertinent.

**T. GUINNEPAIN** : Estime qu'en termes d'impact, cela tourne. Lorsqu'on multiplie les petites surfaces et qu'il faut multiplier les demandes, ce n'est pas évident. Sur les grosses opérations, c'est bien. Quand c'est inférieur à vingt hectares, cela réduit fortement le nombre de demandes, pour un résultat similaire. Il ajoute qu'en outre, il y a eu une phase de six mois où les prestataires et les fournisseurs de fluides ont dû aussi s'adapter à la nouvelle procédure. Aujourd'hui, les choses sont bien en place. Le bilan est positif.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : demande la taille des surfaces ?

**T. GUINNEPAIN** : indique que l'on est passé de 2 hectares à 20 hectares. Il propose que l'on sorte ce point.

**M. ROLLAND** : annonce que pour la convention avec l'UMR 5138, une réunion a eu lieu avec l'actuel directeur qui va changer avant la fin de l'année et Gérard Bataille de la DST. La partie qui concerne l'UMR est remplie ainsi que son programme scientifique quadriennal. La « balle » est donc dans le camp de l'INRAP. Une réunion interne aura lieu début novembre dont les agents seront informés par mail afin de définir quels agents et sur quels thèmes sont intéressés. Elle ajoute que Gérard Bataille sera présent afin de définir les modalités pratiques d'adhésion et les devoirs de chacun dans ce type de convention. L'objectif est de recenser les agents et de transmettre la liste à la direction de l'UMR afin de finaliser la convention dans le premier trimestre 2014.

**F. GABAYET (CGT Culture)** : indique qu'à une précédente réunion, il était proposé aux futurs membres de l'UMR de faire des demandes dans le cadre du PAS 2014, avant même la réalisation de la signature.

**M. ROLLAND** : confirme que l'objectif est effectivement que, même si administrativement, la convention ne prendra effet qu'en 2015, dès 2014 il soit possible grâce à une enveloppe de jours/hommes d'enclencher un certain nombre d'actions de recherche ou d'aider celles qui sont déjà en place. Certains travaillent avec l'UMR depuis longtemps sans convention, ce qui pose un certain nombre de problèmes administratifs. Elle informe qu'elle transmettra le projet de convention aux agents en début de réunion, de façon à ce que chacun ait le cadre bien précis. En terme de nombre, cela représente une bonne quinzaine de personnes, avec des degrés d'implication divers. Certains ont été déçus et ont laissé tomber parce qu'ils en avaient ras-le-bol. Des nouveaux sont arrivés entre-temps et vont s'intéresser au sujet.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : propose de sortir ce point.

**M. ROLLAND** : pense qu'il serait intéressant de proposer de nouveau un bilan après la signature de la convention, en milieu d'année prochaine.

**N. BOURGIN** : Concernant la saisine sur le raccordement électrique, l'on est en attente du retour du central, ce point reste au tableau.

**N. VALOUR (CGT Culture)** : demande que les saisines soient envoyées immédiatement après le CT où elles ont été faites. Elle fait remarquer que cette saisine a été envoyée le 22 août 2013, c'est-à-dire 8 mois après.

**N. BOURGIN** : admet qu'elle a oublié la saisine car elle s'était surtout consacrée au CHS qui était en même temps.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : rappelle qu'il est important que les saisines soient faites le plus rapidement possible vu la lenteur des réponses et qu'une réponse écrite est très importante puisque c'est un document opposable.

**T. GUINNEPAIN** : est d'accord.

#### 11.4. Relevé d'avis CTC, pour information

**N. BOURGIN** : informe que les avis sont dans la documentation.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : indique que l'on peut noter l'avis défavorable au projet d'établissement.

#### 11.9. Questions diverses

##### DG119

**T. GUINNEPAIN** : déclare qu'à plusieurs reprises, les organisations syndicales ont fait part de problèmes liés à l'application de la DG.119 modifiée. L'idée est de trouver un consensus pour tout le monde selon ses propres intérêts. Il relit les deux questions :

*« Deux questions précises pour les lieux temporaires de mission non limitrophes de la résidence administrative :*

*1 – un agent dont la résidence familiale, même si celle-ci est limitrophe de sa résidence administrative "est plus proche du lieu temporaire de la mission que la résidence administrative" peut-il prétendre à un ordre de mission depuis sa résidence familiale et, par conséquent, être indemnisé pour ses trajets ?*

*2 – Un agent dont le passage par la résidence administrative allonge substantiellement son temps total de trajet peut-il prétendre à un ordre de mission depuis sa résidence familiale, même si celle-ci est limitrophe de sa résidence administrative et, par conséquent, être indemnisé pour ses trajets ? »*

Il rappelle qu'au départ le point devait être traité avec deux cas d'espèce : l'OL land et Isaac, cela n'a pas été fait. Les deux cas où il y a eu manifestement désaccord entre l'application et l'interprétation ont été traduits par deux questions que j'aurais du transmettre au siège afin de vous apporter les réponses. Il répond par oui aux deux questions. Dans les deux cas l'agent peut prétendre à un ordre de mission depuis sa résidence familiale et donc être indemnisé pour ses trajets. Il rappelle que la DG 119 introduit des notions de bilan carbone, de sécurité routière, etc. Quand la direction met en avant les notions de sécurité routière, les organisations syndicales pensent que cette notion est partielle ou partielle et qu'elle ne donne pas pleine satisfaction.

Il propose à l'avenir, puisqu'il ne veut pas continuer à être en perpétuel désaccord de continuer à l'appliquer comme il l'entend actuellement. En revanche, dès l'instant où il sera sollicité pour avoir des éclaircissements, il les entendra et pourra faire du cas par cas pour permettre que ce soit plus favorable à l'agent, dans le respect de la DG 119. Il admet qu'elle apporte des éléments qui peuvent être en contradiction ou être mal interprétés, sans que cela ait été une volonté du législateur. Il s'engage, en cas de désaccord sur un ordre de mission notamment sur le départ de l'ODM qui est le gros enjeu, de reconsidérer les choses. En revanche, son idée est que les agents n'aient pas le sentiment qu'il prend systématiquement une décision à leur désavantage. Dans le même cas de figure un agent souhaitera prendre son véhicule personnel et un autre prendre un véhicule de l'administration. Il sait que ce débat est récurrent à l'INRAP entre l'administration et les organisations syndicales. La DG est censé être appliquée partout de la même manière ; il y a toujours une des parties qui se sent lésée quand on l'applique sans souplesse.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture) :** la notion de proximité, cela s'entend facilement par rapport au risque routier mais la mutualisation.

**T. GUINNEPAIN :** admet que la mutualisation trouve ses limites rapidement.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture) :** rappelle que les agents souhaitent qu'aller sur leur lieu temporaire de mission ne leur coûte pas d'argent. Pour venir à la résidence administrative, c'est une chose, pour aller sur un chantier, c'est autre chose. Ensuite, que cela ne leur rallonge pas leurs temps de trajets en leur demandant de passer par la base, par exemple. Il y a eu des aménagements chaque fois, mais chaque fois cela a démarré en conflit.

**T. GUINNEPAIN :** ne veut pas faire de polémique, il donne l'exemple d'un petit chantier à trois agents et d'un chantier de 40 personnes où le cadre de la DG va être le même mais pas la manière de poser les problématiques. Cela lui paraît de la gestion évidente : l'application d'un texte de portée nationale de manière locale n'est jamais aisée, la volonté du législateur était de cibler tous les cas et cela est parfaitement utopique. Il se demande si une meilleure DG aurait été une DG large avec une multiplication d'interprétations ? Il ne veut pas que cela crée un désaccord fort là où il y a des enjeux personnel et financier pour les agents. Il redit que le siège lui demande d'appliquer la mutualisation des véhicules. Le but c'est ne plus arriver au conflit sur ce sujet.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture) :** rappelle que sur un gros chantier il y a deux ans, les ODM étaient totalement disparates, à situation égale et à deux pâtés de maison près, un agent avait un ODM au départ de sa résidence familiale et l'autre de la résidence administrative ; cela génère de la paranoïa d'autant plus que certains avaient des véhicules de service et pas d'autres.

**T. GUINNEPAIN :** Il prend l'exemple du chantier de Quinceux où il a essayé que la règle soit claire pour tous ; il lui a été rapporté des quantités de situations différentes qui font qu'à la fin on s'arrache les cheveux et qui crée de la frustration de toute part. Il propose que l'on reste dans le cadre de la DG 119 et son application et que l'on mette à disposition un certain nombre de véhicules. Si sur le chantier de 3 personnes les agents disent préférer se débrouiller, je l'entendrais d'une oreille favorable si cela ne conduit pas à n'utiliser aucun véhicule de service.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture) :** veut évoquer le problème des communes limitrophes de Bren, que cette notion n'est valable que pour les communes du lieu temporaire de la mission et non pour les communes de la résidence familiale. Elle redit que simplement l'essentiel est que chacun y trouve son compte ; qu'il n'y ait pas d'allongement du temps de transport et que les agents ne soient pas de leur poche pour aller sur un chantier. Elle pense qu'il n'est pas très compliqué de s'entendre là dessus. Elle rappelle aussi que dans le cadre des grands

déplacements, il est très pénible d'avoir une seule voiture pour trois ou quatre. c'est la vie en collectivité quasi 24 h sur 24 h.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : fait remarquer que le fait qu'un agent aille récupérer ses collègues à droite et à gauche pour aller sur un chantier (et idem au retour) c'est bien de la mutualisation mais c'est aussi une perte de temps considérable.

**T. GUINNEPAIN** : admet que c'est la limite et que si l'administration en première intention le demande, c'est normal mais il assure qu'il écouterà les demandes d'une oreille attentive.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : demande aux membres du CT s'ils sont d'accord pour tenter l'expérience de cet arrangement.

**D. MAZUY (CGT Culture)** : admet que si l'administration met de la souplesse dans certains cas en tenant compte du facteur temps et du facteur financier, une grande majorité des difficultés pourraient être aplanies.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : C'était vraiment l'application inter régionale de la DG.119 par des personnes de l'administration qui ne voulaient faire preuve d'aucune souplesse et c'est pour ça que cela a « pétié » !

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : se souvient que l'administration s'arc boutait sur ses décisions comme s'il était impossible de moduler l'application alors que depuis le début l'application de cette DG a été modulée.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : demande que les assistants opérationnels soient informés de ces dispositions.

**T. GUINNEPAIN** : affirme qu'il fera un point sur le sujet et revient sur le chantier de Quincieux pour lequel il n'avait pas prévu toutes les implications, d'autant plus que c'était la RO qui avait proposé le principe de « ramassage »

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : estime que cela serait une idée de faire des réunions sur le sujet en début de chantier.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : prend acte de la proposition de l'administration de permettre aux agents de solliciter un arbitrage plus favorable.

**T. GUINNEPAIN** : Dans le respect de la DG.119 bien entendu !

**P. POUENAT (CGT Culture)** : regrette que cette DG soit un cadre qui ne corresponde pas du tout à l'INRAP et qu'elle ne prévoit pas la situation qui est celle de tous les agents avec des lieux de travail temporaire multiples. Malgré sa version modifiée, son application a été catastrophique partout en France. Il cite l'exemple de OSO, une région très étendue, qui s'est surplé la vie en conservant l'ODM systématique de la résidence familiale. Il admet que c'est le rôle de l'administration d'affecter un nombre de véhicules satisfaisant sur les opérations mais on constate que le parc n'est pas toujours suffisant puisqu'il y a eu de nombreuses locations de voitures cette année. Il rappelle que ce n'est pas l'agent qui demande à aller sur un lieu temporaire de travail mais que c'est une nécessité de service.

**T. GUINNEPAIN** : rappelle à son tour que l'administration établit environ 3000 ODM par an et que ce ne sont pas des machines qui font ce travail. Les assistants opérationnels s'appuient sur un texte qui fait 20 pages dont les règles tiennent sur 2 ou 3 pages dont certains éléments sont en contradiction. Il sait que l'erreur est humaine et cas d'application erronée il fera amende honorable et qu'ainsi il sera possible de passer à autre chose.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : regrette que ce sujet ait déjà été abordé 200 fois sans résultat.

**T. GUINNEPAIN** : constate tout le monde aura juste perdu un peu de temps.

**F.GABAYET** estime que finalement ce temps n'aura pas été vraiment perdu s'il est possible dorénavant de se tourner vers une administration bienveillante.

**T. GUINNEPAIN** : conclut que même si l'on peut être à boulets rouges sur la DG.119, c'est toute une série de points importants...même si l'on peut sourire de « l'empreinte écologique ».

**C.PLANTEVIN (CGT Culture)** dit que les organisations syndicales veulent bien essayer ce nouveau « système » pendant 6 mois, mais regrette que l'on ne puisse pas le tester rapidement sur un gros chantier.

**A.BOUVIER (CGT Culture)** demande confirmation, pour conclure, de sa réponse favorable aux deux questions.

**T. GUINNEPAIN** confirme.

### 11.5. Bilan formation 2012 : DIF 2012, pour information

**C. JAY** : indique qu'en 2012, il y a eu 192 demandes de formation, contre 146 en 2011. 78,5 % des agents ayant fait une demande viennent de la région Rhône-Alpes, dont 91 % en résidence administrative à Bron. Il y a eu une augmentation du taux des demandes de formation au niveau des deux régions. Il y a une certaine constance au niveau de la répartition entre les hommes et les femmes. 78 % des formations ont été suivies par des agents de Rhône-Alpes. Sur les 192 demandes de formation, seules 4 concernaient des CDD. De la même manière, la répartition entre les catégories est assez constante sur 2011 et 2012, puisque dans les deux cas les demandes principales ont été faites par des agents de catégorie 3 et 4. Il y a 55 demandes dans le domaine de la sécurité, contre 73 en 2011. Au niveau de l'informatique, 52 demandes en 2012, contre 30 en 2011. Au niveau de l'encadrement, 33 demandes en 2012, contre 3 en 2011, et au niveau scientifique, 42, contre 24 en 2011. Au niveau des 52 formations en informatique, 12 demandes de formation relatives au SCIA sont incluses. 95 agents ont fait des demandes de formation, contre 84 en 2011. 47 agents ont été concernés par une demande de formation ; 26 agents par deux demandes ; 10 agents par trois demandes ; 6 agents par quatre demandes ; 6 agents par cinq demandes et plus. C'est à peu près la même répartition qu'en 2011. Concernant les demandes de DIF, en 2012 il y en a eu 14, contre 12 en 2011.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : fait remarquer qu'il serait utile de différencier les demandes de formations et les formations obligatoires.

**D. MAZUY (CGT Culture)** : confirme que cela permettrait d'avoir une image réelle des demandes de formation.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : indique que cela fait une quinzaine d'années que les agents demandent de la formation sur place, en interne. Elle souhaiterait que les agents puissent penser la formation autrement que « cocher une case » sur un catalogue.

**T. GUINNEPAIN** : affirme que le Siège continue à se professionnaliser sur le sujet et est dans une dynamique d'écoute du terrain. Il constate que les critiques des administratifs ou des opérationnels sont sensiblement les mêmes. Il estime qu'il existe un gros manque sur les différentes formations proposées jusqu'à présent, qui sont des formations liées à l'archéologie, mais soit sur une compétence très précise, une technique très précise liée à une compétence, soit sur une donnée géographique (par exemple les aqueducs dans le Lyonnais sur toute la période gallo-romaine). A titre collectif, il n'y a pas beaucoup de répondant sur les propositions de formation, mais à titre individuel, chacun a une idée de ce qu'il a envie de faire, de ce qu'il aimerait bien voir au catalogue, etc. La difficulté est de passer de l'individuel au collectif.

**M. ROLLAND** : Elle rappelle que lors du plan pluriannuel de formation de la DRH, chaque agent a reçu une demande de ses besoins en formation. Il y a eu peu de réponses mais elle souligne que si l'on veut un taux de réponses satisfaisant il faudrait booster la réflexion sur les besoins. Elle pense également qu'il faudrait mettre en place un entretien avec l'AST qui pourrait être corrélé à l'entretien individuel pour les opérationnels pour aborder le sujet. Elle ajoute qu'il serait aussi utile d'avoir des réunions collectives sur ce thème.

**F. GABAYET (CGT Culture)** : se rappelle qu'il y avait eu, il y a quelque temps, une expérience en local différente de la formation nationale des grandes périodes sur des problématiques locales avec des agents de l'inter région.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : estime qu'il y a des moyens pour la formation !

**M. ROLLAND** : répond que ce n'est pas une question de moyens mais de disponibilité des agents formateur et que cela était un gros investissement pour ces agents. Elle ajoute que cela avait été une expérience extrêmement intéressante pour tout le monde d'ailleurs pour ceux qui y ont assisté comme pour ceux qui n'y ont pas assisté parce que cela leur a donné envie d'y assister.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : demande si cela fonctionne mieux pour les personnels administratifs, vu qu'ils ont un entretien individuel.

**T. GUINNEPAIN** : explique que dans le cadre de l'entretien individuel, il y a plusieurs temps : le bilan, les perspectives à venir, la carrière de l'agent, son parcours professionnel. La formation y est effectivement abordée.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : s'étonne qu'il n'y ait aucun DIF pour l'administration.

**T. GUINNEPAIN** : répond qu'il y a eu des demandes en 2013.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : constate que cela fonctionne quand même un peu mieux lorsque ce sujet est abordé lors de l'entretien individuel.

**T. GUINNEPAIN** : confirme que l'entretien individuel est de construire un parcours professionnel, d'échanger. C'est le moment pour chacune des parties de s'exprimer : l'encadrant peut avoir une idée de formation, l'agent expose point de vue.

**D. MAZUY (CGT Culture)** : fait remarquer qu'il y a un problème de chiffres sur les effectifs pour la formation sécurité. Les chiffres sont 50 % plus bas.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : explique qu'en fait, C.JAY présente les 65 départs en formation pour tout ce qui relève de la sécurité. L'année 2012 avait été assez mauvaise sur le plan des formations hygiène et sécurité. Le bilan des formations hygiène et sécurité pour Rhône-Alpes dans le bilan national fait apparaître 5 départs en formation pour le CACES, 27 départs au titre du recyclage SST, soit 32 départs en formation.

**T. GUINNEPAIN** : répond qu'il va vérifier.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : rappelle qu'il s'agit de formations à l'initiative de la Direction. (Souvent c'est le CSP qui contacte les agents). Il trouve utile de pouvoir comparer les chiffres d'une année sur l'autre et de voir s'il y a une dynamique. Il regrette qu'il n'y ait pas d'harmonisation dans la présentation car parfois elle est sous forme de camemberts, par filières, parfois non, parfois par sexe, parfois non...Il suggère de définir tel ou tel type de présentation.

**T. GUINNEPAIN** : souhaiterait avoir une trame qui ne change pas d'année en année, sauf si des points de détail sont à développer. L'idée est d'avoir des paramètres constants d'années

en années et de mettre chaque fois l'année précédente dans le tableau. Il propose de créer un modèle de tableau, soit un mixte tableau + données littérales.

**P. POUENAT (CGT Culture) :** constate que 6000 J/H ont été « cramés » pour le SGA au niveau national et qu'il y a eu 12 départs en formation en inter région. Il demande combien d'agents utilisent le SGA dans l'inter région.

**T. GUINNEPAIN :** répond qu'il a eu lui-même une session SGA, faite en 2013, pour l'inter région, il était seul et deux au niveau national. Mais il ajoute que cela ne rentrait pas dans le cadre du déploiement, que c'était dans le cadre de la prise de poste.

**P. POUENAT (CGT Culture) :** demande si des agents ont eu plusieurs sessions de formation sur le SGA.

**F. GABAYET (CGT Culture) :** demande si des formations ont été proposées à des gens en mission temporaire ?

**F. MULLER :** indique que lui a fait une formation en interne.

**P. POUENAT (CGT Culture) :** rappelle qu'il y a eu des difficultés sur l'outil lui-même et sur son appropriation par les utilisateurs. Un certain nombre d'agents, qui l'utilise depuis plusieurs années, a été formé à plusieurs reprises, du fait de l'évolution du progiciel. Le SGA a utilisé 6 000 jours-hommes de formation à fin 2013. Il demande comment sont ventilés ces jours ? Comment sont recensés les besoins ?

**T. GUINNEPAIN :** Il répond qu'il y a deux processus : la sensibilisation des agents en réunion de service et dans le cadre de l'entretien annuel.

**P. POUENAT (CGT Culture) :** aborde le taux de réponses des agents sur leurs besoins de formation et le sentiment de la direction sur le manque de réactivité des personnels sur ce sujet. Il est certain que pour bon nombre d'agents il serait profitable de réfléchir à cette question par rapport à une réorientation ou un projet professionnel. Certains agents ont des difficultés à définir leur projet professionnel et la question de la formation se pose ensuite. Il pense qu'il faut à la fois raisonner sur ce qui est proposé dans le catalogue mais aussi à la possibilité de transmettre des savoirs en interne au sein du collectif de travail. Cela s'appelle le « tutorat », c'est prévu par au moins deux instructions. Il y a aussi la fameuse instruction IOTSA qui évoque très clairement la question du tutorat, notamment pour faire acquérir des connaissances, des savoirs à un certain nombre d'agents dans le cadre d'une organisation de la diversification des tâches, des activités, des affectations.

Des agents bénéficient d'une certaine forme de tutorat, notamment dans le cadre de missions. Mais c'est une piste qui n'est pas tellement utilisée, alors que, par ailleurs, il y a quand même certainement moyen aussi de mettre à niveau un certain nombre de connaissances d'un certain nombre d'agents par ce biais-là, sans passer par le catalogue des formations.

**T. GUINNEPAIN :** est d'accord sur l'importance du tutorat. Il ajoute que c'est un véritable enjeu qui s'inscrit dans le renouvellement des compétences lié à l'âge. Il estime que c'est une question à approfondir. Il constate que, sur l'ensemble de l'inter région, il existe beaucoup de situations où les agents sont en tutorat. Il s'agit plus d'opportunités qui se présentent que de tutorat organisé. Il indique qu'il va faire le point et voir ce qu'il est possible de développer.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture) :** demande si les jours de formation au niveau national peuvent-ils être convertibles pour des formations locales ?

**D. MAZUY (CGT Culture) :** La formation au niveau national peut-elle être déclinée et attribuée en interne ?

**T. GUINNEPAIN :** admet que c'est un point à éclaircir.

**T. GUINNEPAIN** : Le coût est extrêmement élevé.

**N. VALOUR (CGT Culture)** : Il y a un budget spécial normalement pour l'aménagement.

**T. GUINNEPAIN** : Oui, en partie.

**N. VALOUR (CGT Culture)** : Nous l'avions évoqué parce qu'il y avait eu les autres aménagements : les autres escaliers dans la cour, etc. Peut-être est ce possible de refaire un budget juste pour ce passage-là.

**N. BOURGIN** : indique que FV peut accéder au bureau de la RH. De mémoire, avec l'étude faite, il y avait un problème d'inclinaison avec la poutre.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : Le CT peut saisir le CHSCT sur cette question.

**N. VALOUR (CGT Culture)** : propose de regarder le budget et les problèmes techniques.

**T. GUINNEPAIN** : Il va falloir ressortir ce qui a été fait et il indique qu'il actualisera.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** : souhaite ce point au tableau.

*Hervé Bissuel quitte la séance à 16 heures 25.*

- **Globéo**

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : indique qu'un certain nombre d'agents en déplacement se trouvent logés très près de leur chantier, mais très loin de tout, et surtout près des nationales, près des grands axes. Les personnes en charge des hébergements indiquent que la consigne est « au plus près du chantier et au plus juste prix ».

**T. GUINNEPAIN** : explique que lorsque Globéo reçoit un ODM il applique les critères qui ont été contractualisés. Il y a un cadre, qui cependant peut être modéré. Il souhaite qu'en cas de souci, les agents se tournent vers les 3 agents qui gèrent les hébergements modifient la réservation. Il estime que les agents auraient intérêt une fois qu'ils ont obtenu leur ODM de vérifier si l'hébergement leur convient.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : rappelle que les agents souhaitent dans leur grande majorité être hébergés dans un lieu où il soit possible de mener une vie à peu près normale, en toute liberté, sans demander à son collègue de l'emmener acheter le pain. Or, selon les critères, c'est l'hôtel qui le plus près du lieu temporaire de mission, souvent en rase campagne qui est retenu.

**T. GUINNEPAIN** : rappelle que c'est ce qui est conclu avec Globéo.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : souhaiterait que le premier critère retenu soit celui d'un minimum de confort. Dans le décret, il est marqué « minimum deux étoiles ou correspondant ». Cela n'a pas été le cas très souvent ces derniers temps, pour des raisons de proximité et de prix. Il faudra peut-être un jour relever le forfait : 46 euros, cela n'existe quasiment pas. Elle ajoute que le problème est que lorsque l'on revient vers les personnes en charge des réservations pour exposer un souci, elles ne sont pas contentes car ca leur génère du travail en plus.

**F. GABAYET (CGT Culture)** : confirme qu'elles semblent donner l'impression que les agents abusent.

**T. GUINNEPAIN** : reconnaît que Globéo n'est pas très conciliant. D'après lui Globéo a signé son contrat avec l'Inrap dans l'espoir qu'il aurait beaucoup de réservations de trains comme au ministère de la Culture alors que comme cela a été dit à propos de la DG 119, un fonctionnaire du ministère de la Culture a plus vocation à être dans son bureau qu'en déplacement, contrairement à un archéologue. Globéo a de ce fait signé un contrat où les commissions sont sur les réservations de trains et non sur les réservations d'hôtels. -C'est

évidemment le seul candidat à l'appel d'offre à avoir proposé cela et au vu des chiffres nationaux, ils sont en train de manger leur pain noir. Pour information au niveau national sur 2012, ils ont traité en hôtels 8 690 dossiers. En nombre de nuitées, cela fait 18 700. Ce qui est intéressant, c'est la situation de Rhône-Alpes-Auvergne par rapport à cela. En 2012, nous avons fait en nombre de nuitées 4 126. Si on le rapporte au national, pour les huit inter régions, nous présentons un peu moins de 10 % des personnels. Cela veut dire que les agents de Rhône Alpes Auvergne se déplacent beaucoup. L'Inrap a fait un bon marché économiquement parlant, parce qu'ils ont fait de substantielles économies. En revanche, le prestataire ne fait, du coup, pas d'efforts, -et va avoir tendance à appliquer stricto sensu les critères. Toutes les inter régions protestent contre ce système.

- **Continuité de service**

**N. VALOUR (CGT Culture)** : indique qu'il est arrivé, à la suite d'un allongement de chantier que les archéologues ne puissent joindre quiconque ce jour-là. Or, il fallait qu'une décision soit prise concernant cette rallonge de façon urgente. La RO n'avait pas pu joindre ni l'AST, ni les assistants d'AST pendant plusieurs jours.

**T. GUINNEPAIN** : répond que la continuité et l'organisation du service incombe au chef de service. Il indique que si un agent n'arrive pas à avoir l'AST, ni son assistant, il peut téléphoner au directeur.

**P. POUENAT (CGT Culture)** : souhaiterait que les agents connaissent par un moyen très simple, comme un affichage, les horaires ou les jours de présence des AST et des assistants AST.

**T. GUINNEPAIN** : répond que l'agenda est accessible via Gmail. Tous les personnels de la DIR entrent leur agenda dans Gmail. Pour ce qui est des congés, il a été demandé que ce soit clairement indiqué dans « message d'absence » en retour de mail. Il veillera à ce que les téléphones portables indiquent un message d'absence. Il ne parle pas des absences sur une journée, mais des absences organisées, au-delà d'une semaine. Dans le dossier de chantier, il y a la liste, les numéros de l'AST, du CSP, de l'AT, du DIR, de l'adjoint-administrateur, etc.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : conclut que lors du prochain CT les organisations syndicales souhaiteraient que l'organisation en Rhône-Alpes Sud/ Rhône Alpes nord soit le sujet principal car celle-ci pose toujours un problème au niveau des affectations, de la communication et de la fluidité entre les deux. C'est récurrent depuis le début, malgré les engagements qui avaient été pris.

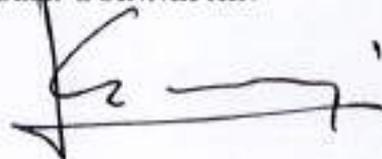
*La séance est levée à 17 heures.*

*PV APPROUVE*

*Signatures :*

*Président*

*Thibault GUINNEPAIN*



*Secrétaire*

*Catherine PLANTEVIN*

*Lu et approuvé*  