

PV APPROUVE



**PROCÈS-VERBAL DU CT-S Extraordinaire
RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 26 SEPTEMBRE 2013**

Représentants de l'administration

- Eihauk GUINNEPAIN, présent
- Nathalie BOURGIN, présente
- David PELLETIER, présent
- Magali ROLLAND, présente
- Christelle JAY, présente
- Fabrice MULLER, présent

Représentants du personnel**Titulaires :**

- Alégria BOUVIER, CGT Culture, absente
- Sébastien GAMME, 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 GABAYET, CGT Culture, présent
- Pierre POUENAT, CGT Culture, présent
- Nathalie VALOUR, CGT Culture, absente
- Ulysse CABEZUELO, Sud Culture, absent

Secrétaires de séance :

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

ORDRE DU JOUR

I. Mise en œuvre de l'accord de réduction de l'emploi précaire 3

La séance est ouverte à 9 heures 40.

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.

1. Mise en œuvre de l'accord de réduction de l'emploi précaire

T. GUINNEPAIN propose de présenter l'accord et sa mise en œuvre par un PowerPoint puis de revenir sur la documentation afin d'entrer ensuite sur la déclinaison locale de l'accord.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) souhaite obtenir après la séance un tableau synthétique.

T. GUINNEPAIN accepte.

Il rappelle que l'accord de réduction de l'emploi précaire au sein de l'Inrap a été signé le 9 septembre 2013 en présence de la ministre de la Culture et de la Communication. Cet accord fait suite aux discussions entamées avec les organisations syndicales depuis novembre 2011. Le taux de CDD reste important, de l'ordre de 22 % en moyenne nationale, avec un recrutement récurrent des mêmes agents.

Les objectifs

Les objectifs de l'accord sont, d'une part, de respecter les obligations réglementaires pour les agents en CDI pour répondre à des besoins permanents de l'établissement et, d'autre part, de doter l'établissement de moyens lui permettant de faire face à l'évolution de la structure et donc de formuler ainsi les défis actuels et futurs : l'adaptabilité de la structure d'emploi à l'évolution de l'activité, l'attractivité de l'Institut face à la concurrence publique et privée et l'accélération des départs à la retraite, progressive sur les dix prochaines années et massive sur les vingt suivantes. Ce point est très important pour Rhône-Alpes-Auvergne. Au niveau national, 60 % des agents devraient partir dans les vingt prochaines années, et 40 % sur les dix prochaines. La moyenne d'âge de la population est assez élevée. RAA sera donc encore plus impactés. L'idée est de prendre en compte dès aujourd'hui le phénomène des départs à la retraite. De plus, cet accord permet aux agents en CDD de se projeter au sein de l'Institut en termes de carrière en leur offrant une nouvelle visibilité sur les possibilités d'intégration. Il permet aussi d'autoriser l'évolution des agents en CDI, notamment avec la mobilité fonctionnelle et géographique à travers des mutations et des recrutements internes.

Les principes

A plafond d'emplois constant, le sous-plafond de CDI est revalorisé de 140 ETP à échéance 2016 : 65 en 2014, 45 en 2015 et 30 en 2016. Ces 140 sont répartis entre 130 opérationnels et 10 fonctionnels. Le recrutement se fait grâce à un déplafonnement d'un minimum de 160 agents en CDD, dont 80 au minimum sur la période 2013 (PREP 1), à savoir le plan de recrutement actuel, 40 au minimum en 2015 (PREP 2) et le solde sur PREP 3. Les fonctionnels sont recrutés hors plan de recrutement sur la base de besoins exprimés, notamment dans le cadre de chantiers en cours d'harmonisation fonctionnelle des DIR, ouverts à la concertation nationale fin septembre 2013. Au niveau local, l'on passe de 5 à 12 postes, avec un constat d'une vacance de postes de 5. Le recrutement se fait conformément au décret 2002-450. Les postes ouverts doivent correspondre aux besoins. Les mutations sont prioritaires sur la base du tableau de mutations des agents en poste. Tous les postes sont ouverts au recrutement. Les candidatures seront examinées par une commission, puis un avis du Conseil scientifique

par les agents de la filière scientifique et technique. La proportion de recrutements internes et de nominations au choix doit être respectée. Cette proportion est précisée dans les décrets et dans l'accord.

Les personnes concernées

Les personnes pouvant entrer dans le vivier sont les agents qui, au 31 mars 2013, ont au moins 30 mois d'expérience en CDD ou CDA, au sein de l'établissement (que ce soit l'Asan ou l'Inrap) et un minimum de 6 mois de contrats entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 mars 2013. Pour l'instant, avant le processus de recours, la liste diffusée correspond à 235 agents. Le critère prépondérant de recrutement portera sur l'expérience acquise en archéologie préventive au sein de l'établissement. La liste du vivier a été diffusée sur l'intranet le 9 septembre 2013 puis affichée dans tous les locaux de l'établissement. Un courrier a été envoyé à tous les personnels figurant sur la liste.

Les droits de recours

Il est possible d'exercer un droit de recours jusqu'au 31 octobre 2013 auprès du DG et une information aux CCP est prévue les 22 et 24 octobre 2013, avant la décision.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : précise qu'il y a quelques recours dus aux périodes de carence qui seront examinés en CCP.

T. GUINNEPAIN :

Les engagements de l'Inrap sur la durée du plan

L'engagement de l'établissement est de recruter prioritairement en CDD sur des besoins précis et limités dans le temps les agents inscrits au vivier. Avant tout engagement, leurs compétences et leur disponibilité seront étudiées en priorité. Ce point est examiné par le Comité de suivi.

Déroulement du processus du recrutement

Les notifications des CDI opérationnels du DHR 2014 tiennent compte du relèvement du sous-plafond d'emplois CDI sur la base du niveau d'activité 2008-2012 et du taux d'emplois CDD les dernières années. Pour 2015-2016, un ajustement sera opéré afin de tenir compte de l'évolution de l'activité. C'est un point très important. Pour les 12 postes : 8 seront ouverts tout de suite, 3 l'an prochain et le dernier dans deux ans. C'est sous réserve de la variation de l'activité et des besoins. Cette prévision sera réétudiée.

D. MAZUY (CGT Culture) : craint qu'elle ne soit réétudiée qu'à la baisse, dans la mesure où ce plafonnement est limité.

T. GUINNEPAIN : répond que pour lui, sous réserve, ce sera réétudié au niveau national. S'il y a une explosion d'activité, et que RAA n'arrive plus à faire face et si une autre inter région a moins d'activité, il devrait être possible de récupérer une dotation de postes supplémentaires.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : rappelle qu'il y aura aussi plus de départs naturels.

T. GUINNEPAIN : confirme que les postes ouverts tiennent compte de la vacance constatée entre cette notification et la prévision d'exécution. La détermination des besoins doit tenir compte de la structure cible : 50 % de RC, 28 techniciens, 12 spécialistes et des compétences recrutées sous CDD de façon récurrente. Les recrutements internes doivent permettre l'évolution des agents exerçant un certain nombre de fonctions du fait des besoins de la DHR d'un niveau supérieur à tous catégories d'emploi.

Les candidatures et commissions de recrutement

Il ne s'agit pas d'un recrutement exclusivement réservé aux agents du vivier.

P. POUENAT (CGT Culture) : demande si la DAO est dans la structure-cible ?

T. GUINNEPAIN : répond par la négative. Il indique qu'il ne s'agit pas d'un recrutement exclusivement réservé aux agents du vivier, le nombre de postes ouverts étant supérieur, du fait du turn-over, aux 160 sur les trois ans. Les agents du vivier sont prioritaires et l'engagement sur le volume est ferme.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : demande si les agents qui n'ont pas les mois, qui ne sont pas dans le vivier, peuvent postuler aussi ?

T. GUINNEPAIN : répond que n'importe qui peut postuler. Etre dans le vivier ne donne pas une garantie individuelle d'avoir le poste sur lequel on postule. Mais, statistiquement, la notion de priorité donne plus de chances, puisqu'il existe un accord. Cela revient à peu près à 60 % des personnels du vivier (160 sur 280). A profil équivalent priorité sera donnée aux agents du vivier. Les commissions seront composées et auront des missions telles que prévu dans le décret 2002-450. Pour les agents de la filière scientifique et technique, la présence des membres du Conseil scientifique, notamment pour les membres externes, sera recherchée afin de faciliter les travaux du Conseil. Tout agent issu du vivier sera auditionné. A profil équivalent, les commissions de recrutement s'attacheront aux critères de l'expérience acquise au sein de l'établissement, puis de la résidence familiale. Les agents du vivier qui ne seront pas sélectionnés seront informés des observations précises des commissions de recrutement. Les rapports des commissions de recrutement seront diffusés sur l'intranet de l'établissement.

Garantie au moment du recrutement

Aucune interruption de contrat ne sera prononcée durant la période d'essai par la Direction générale. L'ensemble de l'ancienneté sur des fonctions équivalentes ou supérieures est reprise.

Calendrier :

- signature de l'accord et affichage le 9 septembre ;
- CTS locaux avant fin septembre 2013 ;
- recours possibles jusqu'au 11 octobre ;
- CCP les 22 et 24 octobre ;
- réponse aux agents ayant exercé un recours et affichage, fin octobre 2013 ;
- arbitrage des postes ouverts et affichage, début novembre 2013.

Cadence de prises de postes :

- première vague (celle de novembre) en juillet 2014 ;
- deuxième vague, ouverture de postes en juin 2014 pour une prise de poste en janvier 2015 ;
- troisième vague, ouverture juin 2015 pour une prise de poste en janvier 2016.

Certains parlent du recrutement 2013, mais la prise de poste sera en 2014. Pour les agents de la filière scientifique, trois plans de recrutement intégreront la transformation des emplois de CDD en CDI, l'ensemble de la vacance constatée, soit tous les postes disponibles du fait des départs saisis. Il y aura un suivi jusqu'au 31 mars 2016 avec les organisations signataires. Le comité de suivi interne à l'Inrap permettra de surveiller

l'ensemble du processus et des engagements pris dans le cadre de l'accord. Une réunion annuelle de suivi se tiendra au niveau du cabinet du ministre.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : indique qu'il manque un détail, à savoir le fait que les personnes dans le vivier seraient prioritaires pour les recrutements de CDD à venir.

T. GUINNEPAIN : répond qu'il est écrit que les personnels du vivier seront recrutés en priorité : *« Sur la durée du plan, l'engagement de l'établissement à recruter prioritairement en CDD, selon des besoins précis et limités dans le temps, les agents inscrits au vivier. Avant tout engagement, les compétences et la disponibilité des agents du vivier seront étudiées en priorité. »*

Pour Rhône-Alpes-Auvergne, ce point est complexe. En effet, parmi les personnels avec lesquels RAA a l'habitude de travailler, certains ne sont pas disponibles (ndlr : ils travaillent avec la concurrence).

P. POUENAT (CGT Culture) : rappelle que la question du vivier ne date pas de l'accord sur la résorption de la précarité. Cette terminologie a été utilisée par les organisations syndicales toutes ces dernières années pour que, indépendamment du plan de résorption à venir, figurent dans la gestion du personnel CDD des principes comme celui d'une bonne connaissance du « vivier » qui permette d'éviter de créer de nouveau de la précarité. Ce principe n'est pas nouveau. Le nombre total de postes ouverts est d'une douzaine sur trois ans pour l'inter région, parmi lesquels cinq correspondent à un relèvement du sous-plafond d'emplois CDI. Ce chiffre est basé sur l'analyse de l'activité sur les quatre dernières années et sur la comparaison de la notification budgétaire en CDI par rapport au niveau d'activité. A l'occasion du plan de mutation 2012, la direction des ressources humaines a voulu faire un plan de mutation qui permette de satisfaire un certain nombre de mutations, pour certaines en souffrance depuis plusieurs années, donc faire bouger un nombre plus massif d'agents. Ce plan de mutation concernait 50 à 60 agents. Dans ce cadre-là, et pour faciliter ces mouvements de personnels, certaines régions se sont retrouvées déficitaires en emplois CDI par rapport à leur notification budgétaire CDI. RAA se trouvait dans cette situation. Il demande s'il est tenu compte, dans le relèvement du sous-plafond d'emploi pour l'inter région, du déficit de l'année 2013 par rapport à la notification CDI ?

T. GUINNEPAIN : répond que les postes correspondent à une vacance constatée à l'heure actuelle. Normalement, les plans de recrutement précédents auraient dû pallier ce problème.

P. POUENAT (CGT Culture) : indique que certaines inter régions comme Grand-Ouest sont a priori hyper-bénéficiaires du relèvement du sous-plafond d'emploi, contrairement à Rhône-Alpes-Auvergne. Il indique qu'il existe un delta entre le besoin en ETP CDI et la notification CDI 2013. Suite au plan de mutation et au départ d'un certain nombre d'agents, en 2013, RAA était en dessous de la notification CDI 2013, 122 ou 123 CDI en ETP, plutôt qu'au niveau de la notification budgétaire, qui était légèrement supérieure. Si le delta est fait sur du réel, RAA serait plutôt à $130-122 = 8$ ou à $130-123 = 7$, plutôt qu'à 5. Ce relèvement de sous-plafond d'emploi de 5 tient-il compte aussi du niveau réel d'emplois CDI dans l'année 2013 ?

T. GUINNEPAIN : répond que l'accord est national, il porte sur un chiffre global. La répartition, les arbitrages se font au Siège.

P. POUENAT (CGT Culture) : précise qu'il parle de la répartition de ces effectifs entre les inter régions, qui viennent en relèvement du sous-plafond d'emploi CDI. Pourquoi 5 en Rhône-Alpes-Auvergne et 54 en Grand-Ouest ? Pourquoi pas 8 ou 10 en Rhône-Alpes-Auvergne et un peu moins dans d'autres interrégions ?

T. GUINNEPAIN : répond que des choix ont été faits. La marge dont la direction RAA dispose est que le plan tient sur trois ans et il voit que, sur 12 postes, RAA en a 8 tout de suite, sur lesquels il ne sera pas possible de revenir. Les années suivantes, s'il est constaté soit beaucoup de départs, soit un changement de la structure d'emploi, soit une explosion de l'activité, RAA aura une forte carte à jouer.

F. GABAYET (CGT Culture) : demande ce qu'il en est pour les fonctionnels.

T. GUINNEPAIN : répond que cela ne concerne que les opérationnels. Les fonctionnels rentrent dans le cadre de l'harmonisation.

P. POUENAT (CGT Culture) : répond que les organisations syndicales sont dans l'opacité concernant la filière administrative.

T. GUINNEPAIN : indique que les DIR participent au plan de réorganisation, mais c'est un projet porté par la Direction générale et les organisations syndicales. Dans le cas des opérationnels, la consultation est locale puis nationale, alors que, pour l'instant, la réorganisation fonctionnelle des DIR est un processus de consultation nationale.

La déclinaison locale

Il reprend l'accord national avec sa déclinaison au niveau local. Le déplaçonnement provisoire retenu est de 5. A terme, les notifications CDI opérationnels sont de 130. Sous réserve d'évolution de l'activité, il y en aurait 3 en 2014, 2 en 2015 et 0 en 2016. De plus, il devrait y avoir le départ de 2 techniciens d'opération d'ici à la fin du plan. Pour déterminer les besoins permanents, il a opté pour la probabilité la plus forte de 7 départs en retraite.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : demande à quel âge a-t-il situé le départ à la retraite pris en compte ?

T. GUINNEPAIN répond qu'il a pris 65 ans comme référence, et que cela concerne toutes les personnes nées entre 1950 et 1954. Il s'agit d'une tendance, sachant que cela sera à étudier au cas par cas.

T. BOUQUIN (Sud Culture) demande si les 7 agents cités en plus des 5, concernent des départs à la retraite ?

T. GUINNEPAIN : répond qu'il s'agit d'une anticipation de départs prévisibles. Seuls 2 sont certains. Les 7 ne viennent pas en plus des 2, c'est 5+2. C'est une projection théorique, sur la base des départs naturels (comprenant les départs à la retraite) estimés à 15 ETP par an, lissés sur l'année, et d'une date de nomination des lauréats des différents plans de recrutement à partir du 1^{er} novembre 2013 (plan actuellement en cours), du 1^{er} juin 2014 (PREP 1), du 1^{er} janvier 2015 (PREP 2) et du 1^{er} janvier 2016 (PREP 3) permet d'envisager les ouvertures des postes suivants pour Rhône-Alpes-Auvergne :

- 8 en 2013,
- 3 en 2014,
- 1 en 2015.

Cela donne un total de 12 postes à ouvrir pour apporter des CDI supplémentaires avant mutation. Ces prévisions sont faites sous réserve du niveau de déplaçonnement maintenu par l'inter région au regard de l'évolution de l'activité et de l'effectivité du turn-over constaté en N-1. Pour mémoire, le dernier POA concerne 4 postes sur l'inter région : 1 technicien à Valence, 1 technicien à Clermont, 1 géomorphologue à Valence, 1 RO urbaniste à Bron.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : demande quand auront lieu les résultats ?

D. PELLETIER : répond début octobre.

M. ROLLAND : annonce que les entretiens sont passés. Pour Valence, a priori, le poste de technicien serait pourvu.

M. CABANIS (CGT Culture) : demande ce qu'il en est pour le Clermontois ?

T. GUINNEPAIN : répond qu'il n'a pas d'information. Pour déterminer les besoins permanents sur ces 12 postes, RAA est parti d'un recueil des besoins constatés en cours d'année. La direction interrégionale s'est appuyée sur les recrutements en CDD. La période du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2013 a été retenue. Il admet qu'il y a des limites à l'exercice : en Rhône-Alpes-Auvergne, les années ne sont pas toujours similaires en termes d'activité. Certaines années, il y a une plus forte activité CDD. En cela, 2013 est tout à fait atypique.

P. POUENAT (CGT Culture) : demande s'il sera possible d'avoir de nouveau des CDD sur la fin de l'année ?

T. GUINNEPAIN : répond qu'à priori, non.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : informe qu'une DM 2 aurait pu autoriser à avoir des CDD en fin d'année.

T. GUINNEPAIN : indique que la DM 2 n'a pas conclu à l'autorisation de CDD supplémentaires. Pour la répartition, il a pris des ETPT calculés sur des jours calendaires, c'est-à-dire des durées de contrats, pas des jours effectivement travaillés. Cela fait un volume important, mais il ne faut pas en faire une correspondance immédiate sur une application terrain. Il faut plutôt se dire que c'est le périmètre choisi. Il est important de prendre les répartitions en volume. En prenant ces volumes et en les ramenant à 12 postes, sur trois ans et demi, l'on arrive à 0,5 poste en infographie, 0,2 poste en topographie, 1,3 poste de RO, 0,2 poste de spécialiste paléo-environnement, 0,7 poste de spécialiste autre, et 9,2 postes de techniciens, soit un total de 12. Par rapport à ces données et en fonction des recoupements sur la période plus récente, les choix s'orientaient vers 1 poste en infographie, 1 poste de topographe, 2 postes de RO et 8 postes de techniciens. Ensuite, il a été pris en compte les départs à la retraite prévisibles. Cela correspond à l'économie générale et à la structure d'emploi. Majoritairement, l'on retrouve des départs en RO et en techniciens : 3 pour chaque catégorie, sachant que les certains concernent les techniciens. La proposition consiste à ouvrir 1 poste d'infographe, 1 poste de topographe, 2 postes de RO et 8 postes de techniciens.

Localisation de l'ouverture des postes

- 1 topographe à Bron ;
- 1 DAO-PAO à Valence ;
- 3 techniciens à Bron, 4 à Clermont, 1 à Valence ;
- 1 RO néolithique à Bron ;
- 1 RO essentiellement diagnostic et petites opérations à Clermont.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) fait remarquer qu'il s'agit d'un calcul mathématique, mais dans l'accord, il est écrit que « cette démarche garantit que les recrutements répondront aux besoins de l'Institut, en termes de fonction et de répartition, tout en autorisant la promotion interne des agents ». Or là, aucune promotion interne des agents n'est prévue.

T. GUINNEPAIN :

Calendrier de l'ouverture des postes

En 2013 :

- 2 techniciens à Clermont (en sus du poste actuel) ;
- 1 topographe à Bron ;
- 1 RO à Bron ;
- 1 RO néolithique à Bron ;
- 3 techniciens à Bron ;
- 1 technicien à Valence.

En 2014 :

- 1 infographe à Valence ;
- 2 techniciens à Clermont.

En 2015 :

- 1 RO diagnostic et petites fouilles à Clermont.

Par rapport à la structure d'emploi, le souhait est de trouver un rééquilibrage entre les techniciens et les RO. La direction RAA a souhaité donner la primauté aux postes de techniciens, avec la volonté, en termes de perspectives de carrière, de faire monter les techniciens en catégorie par la suite.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : s'étonne que cela ne concerne qu'une seule personne, en 2015, à Clermont.

T. GUINNEPAIN : insiste sur le fait que le plan de recrutement est national. En RAA le besoin le plus fort se trouve être l'embauche de techniciens, et un peu de RO. Sur les 12 postes, il y a 7 techniciens. Les autres inter régions ne sont peut-être pas dans la même situation que RAA. Des postes de catégorie supérieure sont ouverts ailleurs.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : rappelle que des agents de catégorie 2 ont des primes de suppléance en inter région depuis plusieurs années. Les organisations syndicales demandent que ceux ceux-ci aient une promotion financière et une reconnaissance. Ils ne sont pas très nombreux. Elle souhaiterait savoir quelles sont les personnes qui ont des primes de suppléance régulièrement en RAA, et qui sont encore en catégorie 2 parce qu'elles n'avaient pu bénéficier du repyramidage du fait de leur trop faible ancienneté. Elle pense qu'il y a au moins 4 agents concernés.

T. GUINNEPAIN : précise que si l'on évalue les besoins, les besoins sont en techniciens.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : fait remarquer que si ces agents ont des primes de suppléances c'est bien qu'ils répondent à un besoin.

T. GUINNEPAIN : répond qu'à l'heure actuelle il n'y a pas eu d'arbitrage. En Auvergne, par exemple, il y a des difficultés pour monter des opérations car il y a un déficit de personnels.

P. POUENAT (CGT Culture) : fait remarquer que RAA est la seule région à ne pas proposer des promotions sur place. Il ajoute que cela a pourtant été dit par le directeur générale en CT central.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : s'étonne lui aussi que RAA soit la seule région qui n'ait pas envisagé de promotions sur place !

T. GUINNEPAIN : répond que c'est un plan de recrutement sur trois ans et qu'après la première année, il sera fait un bilan.

F. GABAYET (CGT Culture) : ajoute que cela permet aux agents d'évoluer sans changer de région.

T. GUINNEPAIN : fait remarquer qu'en tant que fonctionnaire, il est obligé de muter pour changer de poste.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : répond que l'on ne peut comparer les deux activités et demande si l'on peut faire la liste des agents qui ont des primes de suppléances.

T. GUINNEPAIN : fait le constat que les délégués du personnel veulent absolument de la promotion sur place....

T. BOUQUIN (Sud Culture) : pose la question : « ce n'est pas écrit dans l'accord ? »

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : redit que cela est prévu dans l'accord.

MCABANIS (CGT Culture) : précise qu'il y a tout un chapitre sur la promotion sur place.

T. GUINNEPAIN : admet que c'est prévu dans l'accord.

D. MAZUY (CGT Culture) : demande pourquoi vouloir absolument que les agents partent dans d'autres régions alors que l'on peut faire de la promotion sur place ? Il regrette ce non-sens.

T. GUINNEPAIN : répond que les besoins ont été examinés.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : insiste sur le fait que les besoins existent puisqu'il y a des primes de suppléances.

P. POUENAT (CGT Culture) : fait remarquer qu'il a été suggéré par la direction que les agents recrutés en 2 pourraient toujours être promus par la suite même si le besoin immédiat était en techniciens. Il admet que le besoin en techniciens est réel mais que tout le monde sait que la promotion ça ne marche pas comme ça. Il en cite pour preuve le plan de restructuration massif qu'il a fallu mettre en place pour requalifier des agents qui étaient bloqués dans leur catégorie depuis 20 ans.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : rappelle que quasiment tous les techniciens sont en catégorie 3 aujourd'hui depuis le restructuration et qu'on ne peut donc pas dire qu'on manque de techniciens puisqu'on a trop de 3 ! Elle ajoute qu'il reste très peu de gens en catégorie 2.

D. MAZUY (CGT Culture) : ajoute que la catégorie ne correspond pas à la réalité de la tâche.

F. BOUQUIN (Sud Culture) : redit qu'il y a d'abord la mutation, après la promotion, après le recrutement, mais l'un n'empêche pas l'autre. Ce n'est pas parce que les gens vont être promus qu'il va y avoir la perte d'un technicien en Rhône-Alpes-Auvergne.

T. GUINNEPAIN : répond qu'il y a une divergence de point de vue. Il préfère répondre à son besoin immédiat : le manque de techniciens.

F. GABAYET (CGT Culture) : rappelle que ce plan de dépréciation était une occasion rare de pouvoir fournir des promotions sur place à des gens qui en ont la capacité. Cela ne pose pas de problème parce que les postes de catégorie 2 sont ré-ouverts derrière. Autant de personnes vont rentrer.

D. MAZUY (CGT Culture). Fait remarquer que si l'on veut satisfaire à une qualité de

recherche, il faut tenir compte de la spécificité du métier. En tant que responsables d'opérations, certains ont des problématiques particulières, régionales, micro-régionales, etc. Argumenter qu'une personne, pour sa seule promotion, quitte un domaine de recherche préférentielle pour une promotion hors de sa région, et en tout cas hors de ses problématiques est contraire à la politique scientifique de l'établissement.

T. GUINNEPAIN : fait remarquer que la personne à laquelle il est fait allusion est justement un contre exemple puisqu'elle a eu une promotion dans une autre région.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : assure que ce n'est pas un contre exemple ! Que tout simplement comme il n'y a pas de poste ouvert dans la région pour faire de la promotion sur place, il postule ailleurs ! Si tous les directeurs de France faisaient comme cela !

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : estime que ne pas faire de promotion sur place alors que c'est prévu dans l'accord est totalement injuste et que cela pourrait dégouter les meilleures volontés du monde de prendre des responsabilités.

P. POUENAT (CGT Culture) : ajoute que l'on dira aux agents : « si vous voulez une promotion, allez voir ailleurs ! »

C. PLANTEVIN (CGT Culture) ajoute que quasiment tous les techniciens de Rhône-Alpes sont en catégorie 3, puisqu'ils ont tous été repyramidés dans le cadre de l'ancienneté. Tout le monde sait que le travail de technicien est sans rapport avec les catégories !

T. BOUQUIN (Sud Culture) : indique que si sur les 130 postes, les demandes avaient été de 50 catégories 3 et 30 catégories 4 cela aurait été gênant mais que ce n'est pas le cas.

T. GUINNEPAIN : propose de passer aux demandes de Valence.

M. ROLLAND : annonce que d'une part, la première chose qu'elle a vue dans cet accord, c'est la dé-précarisation des CDD. D'autre part, elle n'a pas travaillé sur un calcul mathématique, sur le nombre d'ETP, etc. Elle a fait une analyse « archéo » des besoins et a d'abord privilégié les compétences dont RA a besoin pour faire tourner le centre de Valence, aujourd'hui et pour les cinq ans à venir. Pour elle, l'objectif était de profiter de cette opportunité pour envisager un certain avenir. Dans un deuxième temps, elle a corrélé cela à l'aspect mathématique. « Ma demande était articulée sur des responsabilités et des compétences, le développement de tout ce qui tourne autour du traitement de l'humain (formation, etc.), et sur la capacité des techniciens et leur évolution, celle que je perçois depuis quelques années et celle qui peut être anticipée ». En l'occurrence, le rendu aujourd'hui est le résultat de l'arbitrage fait entre les demandes des trois AST, qui les ont confrontées et qui ont travaillé ensemble. A propos de l'opportunité de ce plan de dé précarisation pour résoudre un certain nombre de situations personnelles existantes, elle a tenu compte aussi de cet aspect-là dans sa proposition, mais elle n'a pas vu le plan de dé précarisation – et c'est peut-être une erreur – comme un moyen de résoudre toutes les situations existantes. Sur Valence, 2 postes sont en train d'être pourvus par le recrutement 2013, à savoir le géomorphologue qui était la priorité depuis des années et un technicien.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : demande quelles sont les compétences qui manquent à Valence ?

M. ROLLAND : répond que ce sont certaines des compétences de responsabilité d'opération Néo et Bronze. Elle affirme que si l'arbitrage avait pris le parti de ne pas mettre de poste de RO Néo en RA, d'autant qu'un agent est en arrêt maladie et que des diags positifs du néolithique ont été réalisés cette année. De plus le deuxième responsable

Née de RAS devrait enchaîner deux feuilles de cette période début 2014.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : pense qu'il faudrait pourvoir le poste de RO Néo de Clermont. Ce poste n'est plus pourvu au sens propre. Or c'est l'endroit où il n'est pas demandé.

F. GABAYET (CGT Culture) : revient sur le poste de catégorie 3 de Valence, pour une promotion sur place. Cela libérerait un poste de catégorie 2 qui pourrait être pourvu par un technicien.

M. ROLLAND : redit qu'elle n'avait pas vu l'accord de déprécarisation sous cet angle.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : lui fait remarquer que maintenant que cette opportunité lui a été présentée elle pourrait ouvrir ce poste de 3.

M. ROLLAND : répond qu'elle a bien compris que les organisations syndicales voulaient de la promotion pour une personne en particulier.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : constate qu'elle reste sur ses positions.

D. MAZUY (CGT Culture) : ne voit pas en quoi le fait de promouvoir un agent en catégorie 3 va à l'encontre du fait que Valence est en déficit de techniciens.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : ajoute, que sur Valence, le poste de PAO de catégorie 3 d'infographiste pour 2013 le dérange. Il estime que les postes de DAO/PAO devraient être réservés à l'incapacité, en général. Certains agents « cassés » pourraient aussi faire de la PAO.

M. ROLLAND : répond que ce qui a motivé sa demande sur ce poste précis, c'est l'évolution qu'elle perçoit, notamment à travers les tests et les expériences qui sont menées par la DST depuis deux ou trois ans. C'est un des points clé de l'avancée technologique de l'établissement pour les années à venir, avec une multiplication des types de prises d'informations, des tests sur la 3D, des tests sur les drones, l'implication du SIG, etc. C'est sur cette évolution là qu'elle estime avoir besoin de ce type de compétences au centre de Valence, de façon à ce que la « qualité de l'environnement technique » assurée pour les agents valentinois soit de même niveau que dans les autres centres.

M. CABANIS (CGT Culture) : en conclut qu'il faudrait donc recruter un géomaticien.

M. ROLLAND : répond que ce n'est pas obligatoire mais qu'il faudrait un infographe qui ait cette palette de compétence. Elle estime que la fiche de poste des infographes est obsolète par rapport à ce qui va être demandé dorénavant à ces agents dans les années à venir.

P. POENAT (CGT Culture) : ne remet pas en cause a priori l'évolution perçue dans le métier du fait de l'utilisation de nouveaux outils, comme le SIG et la géomatique. Il admet que cela pourrait créer des besoins. Il ajoute que certains agents commencent à avoir des difficultés physiques à force d'être trop « mono tâche ». Il lui semble que le besoin n'est pas tant sur la création d'un poste et la fossilisation d'un agent sur celui-ci que la possibilité donnée à des techniciens de contribuer aux missions de DAO et de PAO.

M. ROLLAND : l'admet et précise que son travail d'AST est aussi d'accompagner et de prévoir. Depuis deux ans, le SIG notamment et d'autres choses ont déjà commencé à révolutionner les choses. Au travers de ces nouvelles techniques, un certain nombre de réponses aux 75/25 vont pouvoir être trouvées. Pour accompagner les techniciens vers ces évolutions, il faut des référents.

T. GUINNEPAIN : constate que les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec les propositions de la direction et leur demande quelles sont leurs propositions pour Valence ?

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : répond qu'ils proposent pour Valence un poste d'assistant d'études pour régularisation de primes de suppléance en catégorie 3, au lieu du poste de technicien en catégorie 2, et qu'ils laissent le poste d'infographe pour 2013.

F. MULLER : présente les demandes pour l'Auvergne, et précise que lui, il a travaillé à partir des chiffres. Il a constaté que les techniciens étaient en nombre insuffisant et que c'était la priorité dans un premier temps. Il souhaiterait éviter dorénavant des binômes de RO, comme c'est le cas actuellement, ce qui n'est pas cohérent. Ensuite il précise que pour faire respecter le 75/25, il faut suffisamment de techniciens pour éviter que ce ne soient pas toujours les mêmes qui soient sur le terrain. Les RO, eux aussi sont en sous-effectif par rapport à l'activité. Il lui semble indispensable de renforcer ce niveau-là pour éviter de les sortir de leurs post-fouilles. Il ne souhaite pas créer un poste spécifique de DAO/PAO même s'il s'est posé la question. Sa préférence va à la possibilité pour les techniciens par ce biais de se maintenir de plus en plus sur les post-fouilles. Il ajoute à propos du poste de catégorie 3 RO « généraliste » qu'il demande à ouvrir pour 2015, qu'étant donné que les diagnostics en Auvergne sont des opérations de deux, trois ou quatre jours dans leur majorité, un RO généraliste permettrait aux autres RO de mieux exercer leurs spécialités. Il précise que concernant le bâti, certains RO souhaitent s'investir dans ce domaine.

F. GABAYET (CGT Culture) : demande s'il y a des carences de RO en antique ?

F. MULLER : répond que non.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : demande dans quelle spécialité il y a des carences. Elle constate que s'il faut un volant de RO généralistes autant promouvoir les agents qui ont des primes de suppléance pour ce qu'ils font déjà. Elle ajoute que ces postes existent pour la direction générale. Elle répète que c'est le poste de responsable néo qui n'est pas pourvu et qu'en Auvergne, il n'y a plus de responsable pour cette période.

F. MULLER : répond qu'il y a bien un agent qui peut prendre ce genre de responsabilités.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : émet des doutes sur le fait que le SRA donne son aval en cas de grosse fouille pour que cet agent soit responsable de l'opération.

P. POUENAT (CGT Culture) : confirme qu'il faut rouvrir ce poste de RO Néo à Clermont et s'interroge sur le fait qu'il n'ait pas été demandé dans le cadre du POA. Il est d'accord, cependant avec le diagnostic que fait F.Muller sur le manque de techniciens en Auvergne. Il constate que les postes demandés remplacent les départs naturels mais qu'au vu du départ de 2 agents de la région, l'Auvergne est toujours en déficit. Il regrette que la répartition nationale dans le cadre de l'accord soit si défavorable à l'inter région. Il ajoute qu'il ne pourra être fait l'économie d'une vraie discussion sur l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général sous peine de continuer à « casser » du technicien.

F. MULLER : répond que c'est pour cette raison, par rapport au nombre de poste qui lui étaient impartis, qu'il a fait le choix de demander des techniciens plutôt qu'un poste de RO.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : conclut que les organisations syndicales demandent 1 poste en catégorie 3 dans le cadre de la régularisation des primes de suppléance en 2013, 1 technicien en 2013, 1 RO néolithique 4 en 2013, 2 techniciens en 2014 et 1 RO diagnostic et petites fouilles en 2015 pour l'Auvergne.

D. PELLETTIER : expose ses demandes concernant Bron. Il a établi ses demandes en tenant compte de l'activité. Il rappelle que pour l'année 2013 la pression a été très forte sur les opérations de fouille tout en maintenant une activité soutenue de diagnostic. Il explique les raisons de sa demande d'un troisième topographe pour RAN : les fouilles préhistoriques de 2013 nécessitant des SIG et la généralisation de cette pratique dans l'avenir ont motivé sa demande. Il affirme que l'INRAP est en retard sur ces techniques par rapport à la concurrence.

P. POUENAT (CGT Culture) : demande comment il a évalué le besoin d'un poste de RO Néolithique à Bron.

D. PELLETTIER : répond qu'il a tenu compte des avis des agents responsables d'opération pour le néolithique de RA. Il considère qu'il a déjà présenté son projet en réunion de service sur la structuration de la recherche en RAN concernant le néolithique, sans exclure bien entendu RAS et l'Auvergne. Concernant le Néolithique il affirme qu'il y a deux besoins : un besoin opérationnel et un besoin de structurer la recherche. Il précise que c'est bien évidemment à Lyon que se trouvent les universités les plus dynamiques. Il fait remarquer qu'en ce qui concerne l'Antiquité cela est fructueux et qu'il faudrait faire la même chose pour toutes les chronologies. Il ajoute que l'université a fait un pas dans ce sens en passant du programme néolithique du moyen-oriental au néolithique français. Il ajoute également que la personne qui était en poste est partie et qu'il ne faut pas que la dynamique s'arrête. Il estime que renforcer ce pôle dans l'objectif de structurer la recherche dans ce domaine est important. Il précise qu'il a de plus pris en compte le courrier de la ministre de l'enseignement supérieur. Il conclut que la motivation de la demande de ce poste est à la fois l'activité opérationnelle dans ce domaine sans exclusivité avec la possibilité d'intervenir dans toute l'inter région et l'objectif scientifique qu'il vient de définir. En ce qui concerne les demandes de postes de techniciens, lorsque RAN remporte des fouilles, il n'y a pas assez d'agents disponibles pour monter les diagnostics. Cela amène à devoir freiner cette part de l'activité. Le premier objectif est de permettre aux techniciens engagés sur les fouilles de pouvoir disposer d'autant de post-fouilles, que cela ne soit pas limité à un ou deux agents. Le second vise à pouvoir soutenir une activité de diagnostics élevée, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui. Il y a un stock d'opérations qui ne peuvent être montées dans la mesure où l'engagement de techniciens sur les post-fouilles est privilégié. Il indique également être très sensible à la situation des collègues en primes de suppléance. Il en a discuté avec eux. Il a failli trancher entre proposer des postes permettant la promotion ou avoir immédiatement des techniciens permettant de soutenir l'activité. Sa crainte est de ne plus être en mesure de soutenir l'activité et que l'on refuse l'ouverture de postes sur 2014, 2015 et 2016. Le choix a été fait sur la base de ces arguments, qui prend en compte tous les paramètres.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : reprend pour résumer, que le poste de RO néo est susceptible d'intervenir sur toute l'inter région, mais qu'il a été basé à Bron pour créer une dynamique universitaire.

D. PELLETTIER répond qu'il s'agit de créer une dynamique de recherche et de collaboration.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : indique que cela ne reste pas vraiment dans le cadre du plan de dépréciation, au vu des arguments présentés. C'est le seul poste qui soit dans une optique de recherche, donc dans le long terme.

D. PELLETTIER répond que ce poste n'est pas du tout déconnecté du principe de la dépréciation.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : s'interroge sur l'utilité réelle de ce poste concernant l'activité prévisionnelle envisagée à ce jour. Elle estime que ce poste aurait pu être demandé pour 2014 ou 2015 dans des perspectives à long terme. Elle répète que c'est pour l'Auvergne qu'il faut demander ce poste.

D. PELLETHIER répond que ce poste en Auvergne avait été demandé il y a 2 ans, que les besoins peuvent changer.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : estime qu'il fallait demander ce poste dans le tout dernier POA ou dans le prochain, qu'il y aurait eu beaucoup plus sa place.

M. ROLLAND : explique que cela fait longtemps qu'ils pensaient qu'il fallait renforcer la recherche sur le néolithique en Rhône-Alpes. Elle constate depuis des années que dans le cadre des projets PASS, deux périodes sont sous-représentées : le Bronze et le Néolithique. Elle regrette dans le cadre de l'accord régional n'avoir pu obtenir de poste de RO néolithique à Valence parce qu'il a fallu faire des choix. Le choix de Lyon pour le poste est tout à fait « entendable » du fait des universités. Elle ajoute que dans une stratégie, il faut toujours faire des choix.

D. PELLETHIER : précise que la direction a fait le choix de ne pas avoir de responsable d'opération bronze à Bron, parce qu'un agent, spécialiste de la période et qui a été employé sur des opérations avec des chronologies différentes, souhaite aujourd'hui recentrer son activité sur ses compétences de recherche. Il ne voit plus de perspective à son évolution de carrière et à son envie de perdurer dans la structure.

M. ROLLAND : ajoute que pour le bronze, entre le repositionnement de l'agent de RAN et la présence d'un agent sur Valence, il est possible de faire face à l'activité.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : rappelle que les arguments avancés pour ces postes n'étaient pas l'activité mais un moyen de « booster » la recherche ! Si l'activité pour le bronze n'est pas suffisante pour demander un poste supplémentaire, avons-nous assez d'activité pour demander un poste pour le néolithique ? Elle conclut qu'en somme, la direction, hormis le topographe à Valence, ne veut que des techniciens, de « la chair à canon » pour remplacer les « vieux » sur le terrain en quelque sorte et un poste de Néolithique 4, « comme un cheveu sur la soupe » à Bron pour structurer la recherche en collaboration avec l'université !

F. GABAYET (CGT Culture) : fait remarquer qu'il y a déjà trois responsables d'opération Néolithique en RA et qu'ils ne peuvent que rarement exercer leur spécialité dans la région ! Il admet qu'il est important de développer la recherche mais la faible activité dans ce domaine ne justifie pas de poste à Bron.

T. BOUQUIN (Sud Culture) : déclare que l'on ne va pas parler de cela pendant 2 heures en tournant autour du pot. Tout le monde sait de quoi il s'agit. Il est impossible d'argumenter sur ce sujet. Ce poste n'a rien à faire à Bron ! Un poste à Clermont et un poste à Valence seraient plus utiles. A Bron, il y a suffisamment de personnes pour faire le néolithique. Les organisations syndicales ne veulent plus de poste fléché « à moustaiche » et que c'est pour cette raison que le directeur général avait demandé une consultation des CT à la suite des dévies lors du dernier POA. Si la direction soutient cette proposition, qu'elle assume sa décision mais les organisations syndicales iront jusqu'au bout de leur démarche !

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : conclut que les organisations syndicales demandent pour Bron : 1 topographe, 2 postes d'assistants d'études pour régulariser des personnes qui perçoivent des primes de suppléance depuis longtemps, et 1 poste de technicien, le tout pour 2013.

M. ROLLAND : récapitule : cela fait 4 postes sur Bron, 6 sur Clermont, 2 sur Valence.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : fait remarquer qu'il y a aussi un vrai déficit de géomorphologie à Bron, même s'il y a eu déjà un poste dans le cadre du POA.

D. PELLETTIER : admet que la direction en est bien consciente.

T. GUINNEPAIN conclut et propose de retenir les 7 postes sur lesquels il y a un consensus. Il est possible de maintenir chacun sa liste, en surlignant les postes communs. Il dit qu'il va réfléchir aux arguments des représentants du personnel et qu'il fera savoir rapidement ce qu'il décide. Il est prêt à prendre en compte les demandes. Soit la liste proposée ne changera pas et il mettra celle des organisations syndicales à côté ; soit il y a des changements sur certains postes, à savoir ceux sur lesquels il y a un désaccord. Il indique que la synthèse argumentaire sera transmise et confirme qu'il a entendu que le souhait est de privilégier la promotion interne pour plusieurs postes de RO catégorie 3.

La séance est levée à 12 heures.

PV APPROUVE

Signatures

Président
Thibault GUINNEPAIN



Secrétaire
Catherine PLANTEVIN

du N° approuvé

