

<p style="text-align: center;"><b>PROCÈS-VERBAL DU CT-S 14</b> <b>RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 4 NOVEMBRE 2014</b></p>
---

**Représentants de l'administration**

- Jacques CLAIR,
- Thibault GUINNEPAIN,
- Nathalie BOURGIN,
- Magali ROLLAND,
- Christelle JAY,

**Représentants du personnel**

Titulaires :

- Alégria BOUVIER, CGT Culture,
- Sébastien GAIME, CGT Culture,
- Dominique MAZUY, CGT Culture,
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture,
- Thomas BOUQUIN, Sud Culture,

Suppléants :

- Manon CABANIS, CGT Culture,
- Franck GABAYET, CGT Culture,
- Pierre POUENAT, CGT Culture, absent
- Nathalie VALOUR, CGT Culture,
- Christophe LANDRY, Sud Culture, absent

**Secrétaires de séance :**

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

**ORDRE DU JOUR**

<i>14.1. PV CT-S 13, pour avis</i>	<u>3</u>
<i>14.2. Tableau de suivi des points, pour information</i>	<u>4</u>
<i>14.3. Activités 2014 et perspectives 2015, pour information</i>	<u>15</u>
<i>14.4. Accueil des nouveaux arrivants, pour information</i>	<u>19</u>
<i>14.5. AREP, planning prévisionnel en RAA, pour information</i>	<u>21</u>
<i>14.6. Projet d'harmonisation des Dir, pour information</i>	<u>21</u>
<i>14.7. Questions diverses</i>	<u>21</u>

### **14.1. PV CT-S 13, pour avis**

*Vote :*

*Contre : 0*

*Pour : 5*

*Abstentions : 0*

*Le PV du Comité technique n°13 est adopté à l'unanimité.*

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande s'il est bien prévu de changer le rendu du procès-verbal par le prestataire.

**T. GUINNEPAIN** rappelle qu'un accord national a été conclu avec un prestataire : Codexa, qui prévoit deux formules : le verbatim, retenu par RAA et le semi-synthétique qui reprend les propos des intervenants sur 5 à 6 pages par heure de réunion où sont notées les grandes décisions. Il précise que cette formule est privilégiée par les autres inter-régions et le siège. Il ajoute que le verbatim a un coût élevé et que l'objectif est de disposer d'un document plus facilement exploitable.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** le regrette mais fait remarquer que s'il s'agit d'un problème de budget et que la décision est déjà prise, il est inutile d'en discuter.

**T. GUINNEPAIN** rappelle que la prestation comprend une bande son et qu'il est donc toujours possible de réécouter les propos exhaustifs.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait remarquer qu'il a été souligné l'importance de ne pas trahir la pensée des intervenants et que si la version semi-synthétique est moins onéreuse pour l'établissement, elle nécessite d'apporter des modifications pour parvenir à un document exploitable, modifications qui requièrent énormément de temps. Il s'interroge sur le coût réel au final du compte-rendu.

**J. CLAIR** précise que son objectif ne consiste pas à rentrer dans la norme mais qu'il ne pense pas que les sept inter-régions et le siège, qui disposent de procès-verbaux sous la forme semi-synthétique, fonctionnent d'une façon engendrant des coûts cachés. Il indique que s'il s'avérait à l'usage que le procès-verbal semi-synthétique n'est pas adéquat, il serait prêt à effectuer une autocritique et à revenir en arrière. Il propose d'essayer cette formule et ajoute qu'à son avis le procès-verbal semi-synthétique sera plus dense en informations tout en étant plus concis et plus facile à exploiter que la version actuelle.

**N. VALOUR (CGT Culture)** demande quelle est la différence de coût entre la version semi-synthétique et le verbatim.

**T. GUINNEPAIN** répond que le coût horaire est très important en verbatim, et celui du semi-synthétique est inférieur en moyenne d'un tiers.

**N. VALOUR (CGT Culture)** fait remarquer que les procès-verbaux validés ne sont pas mis en ligne sur l'intranet depuis 2011.

**N. BOURGIN** précise que tous les procès-verbaux approuvés et signés sont envoyés à Mélanie DOUCE au siège, qui se charge de les mettre sur l'intranet. Elle propose de la relancer sur ce point.

**T. GUINNEPAIN** admet que le procès-verbal qui vient d'être validé date de mars 2014 et ne sera en ligne qu'en 2015 et qu'il y a donc un vrai décalage.

#### **14.2. Tableau de suivi des points, pour information**

**J. CLAIR** précise que les couleurs du tableau de suivi des points qui a été transmis devraient être revues, pour permettre de mieux distinguer les actions en attente de réponse, celles qui sont en cours et peuvent être traitées en interne et celles qui ont été traitées.

- 8.1.
- **Saisine degré de responsabilité du RO**

**T. GUINNEPAIN** rappelle que ce point avait largement été débattu lors du dernier CTS et qu'il faisait référence à un cas particulier d'un chantier en Auvergne. Il précise qu'en ce qui concerne le cadre général, ce point a été traité dans le cadre du plan d'actions des RPS. Il estime donc que ce point peut donc être supprimé.

**J. CLAIR** indique que dans le cadre du RPS en Auvergne, la question du rôle du responsable d'opérations dans la préparation et la conduite de la fouille a fait l'objet d'une fiche particulière. Il précise que les actions sont mises en pratique dans les trois centres archéologiques, bien que de façon encore hétérogène : les responsables d'opérations sont associés au bilan des diagnostics et à la préparation du PSI et la gestion du post-fouille se fait en concertation entre le responsable d'opération et l'AST pour une bonne optimisation des moyens. Il admet que cette organisation n'est pas encore totalement formalisée.

**F. GABAYET (CGT Culture)** fait remarquer que si certains responsables d'opérations sont associés à la conception du projet en amont, d'autres ne bénéficient que d'une présentation. Il estime qu'il ne faudrait pas, désormais, que le responsable d'opérations ne puisse plus rien demander sous prétexte qu'il participe à la démarche en amont ou qu'il valide le PSI après présentation. Il cite son propre exemple où lorsqu'il a signalé un problème, lors du déroulement de l'opération, il lui a été opposé qu'il pouvait plus revenir sur le PSI puisqu'il l'avait validé.

**J. CLAIR** estime que ce sujet est important puisqu'il se situe au cœur du métier. Il précise que même si le responsable d'opération est libre d'être critique après coup, il est porteur auprès de l'équipe du projet et il doit le défendre. Il rappelle qu'en cas de problème il doit en référer à son AST. Il rappelle également que les marchés sont de plus en plus difficiles à obtenir et qu'une telle organisation a été mise en place afin d'être offensif sur chacune des offres. Il avoue que la situation actuelle amène à faire des choix, qui parfois ne sont pas seulement basés sur la qualité archéologique et que la concurrence, de plus en plus rude, tire la qualité archéologique vers le bas. Il estime que cela n'est pas une raison pour baisser les bras et qu'il faut continuer à obtenir des fouilles, que tout est mis en œuvre pour démontrer aux aménageurs qu'avec un prix un peu plus haut ils peuvent avoir un travail de meilleure qualité. Il ajoute que des choix sont faits pour chaque PSI en fonction d'une analyse précise de la situation. Il admet que le moment où les responsables d'opérations sont associés peut faire l'objet de discussions mais les délais de réponse étant extrêmement courts, il faut composer avec les disponibilités de chacun.

Il estime que les choix doivent impérativement être partagés avec les archéologues qui seront sur le terrain, que l'enjeu est double, d'abord l'obtention de la fouille puis sa réussite même si l'AST reste le décisionnaire final. Il ajoute que des choix stratégiques doivent être mis en œuvre et être compris par tous.

**F. GABAYET (CGT Culture)** répond qu'il est d'accord avec ces propos mais que cela n'était pas le sens de sa question. Il veut souligner que la participation à la rédaction du PSI est une bonne chose réclamée depuis longtemps, mais que ce n'est pas parce que le RO est impliqué qu'il ne peut plus signaler un problème. Il rappelle que dans l'exemple qu'il citait le PSI validé ne correspondait pas à la réalité du terrain.

**J. CLAIR** rappelle qu'il s'agit dans ce cas du problème de la base vie. Il admet que les critiques ultérieures sont toujours possibles mais que le responsable d'opération demeure le porteur auprès de l'équipe du projet tel qu'il a été arrêté et doit le soutenir avec loyauté... il ajoute que si le PSI est remis en cause en permanence, cela va aboutir à des catastrophes.

**F. GABAYET (CGT Culture)** rappelle que le PSI est basé sur un diagnostic mais que la réalité du terrain est souvent très différente et que les choses ne peuvent être figées et que lorsque c'est le cas le PSI doit être remis en cause et que cela n'est pas une question de loyauté ... ou de déloyauté. Il ajoute que l'objectif est d'arriver à fouiller le maximum de vestiges en respectant le budget alloué et le calendrier. Il fait remarquer qu'il ne faut pas avoir une vision trop administrative du PSI et que le but n'est pas de le remettre en cause mais d'effectuer les adaptations pertinentes.

**J. CLAIR** rappelle qu'en principe le responsable des opérations doit faire un compte rendu écrit hebdomadaire à l'AST, afin d'adapter la stratégie par rapport aux prévisions initiales.

**F. GABAYET (CGT Culture)** répond qu'il existe une incompréhension sur le fonctionnement réel sur le terrain et les rôles de chacun, que ce n'est pas l'AST qui est en permanence sur le terrain. Il rappelle que c'est le RO qui est sur le terrain et qui a en charge le projet, les moyens et les objectifs scientifiques. Il admet que des échanges avec l'AST sont nécessaires mais pas sous la forme écrite de manière impérative.

**S. GAIME (CGT Culture)** s'étonne de ce qui vient d'être dit sur les relations entre le responsable des opérations et l'AST qui devraient être formalisées par le biais d'un compte rendu hebdomadaire. Il ajoute qu'il n'a jamais entendu parler de cette obligation et qu'il pensait que les relations avec les AST orales et à l'occasion de visites étaient suffisantes.

**M. ROLLAND** revient sur le fait que le PSI, dans le cadre de cette nouvelle disposition, est une vraie « vision » collective avec une responsabilité collective de l'agent qui a fait le diagnostic, de celui qui va diriger la fouille et de l'AST quant aux objectifs scientifiques et aux moyens nécessaires pour les réaliser. Elle affirme qu'un PSI validé même s'il a été seulement présenté au responsable d'opération qui n'a pas été associé directement à sa constitution n'est plus contestable même s'il doit y avoir bien évidemment une adaptation au terrain. Elle estime que le RO est responsable du projet dès lors qu'il l'a validé. Elle ajoute que la qualité du suivi de l'AST est corrélée aux échanges avec le RO et l'équipe et que les relations reposent sur la confiance et la compétence des uns et des autres. Elle précise que le compte rendu écrit hebdomadaire, par téléphone, de visu ou par écrit, réalisé par certains RO, permet à l'AST de mieux suivre le chantier et permet à l'agent de mieux évaluer l'avancement de son opération. Elle rappelle que dans les prescriptions du SRA, il est stipulé que ces comptes rendus hebdomadaires écrits seront effectués mais que seulement 5 % des RO respectent cette obligation à l'inverse des opérateurs privés qui suivent beaucoup mieux cette préconisation. Elle ajoute que les RO devraient donc se plier à cet exercice.

**F. GABAYET (CGT Culture)** répond qu'il ne faut pas laisser entendre que l'AST est la tête pensante, que c'est bien le RO et pas l'AST qui est sur le terrain et qui, s'il y a des décisions

à prendre, les prend et ne va pas appeler sans cesse « papa/maman ». Il rappelle également que les autorisations de fouille sont au nom du RO, que celui ci n'est pas un chef de chantier du BTP et qu'il ne doit pas être infantilisé.

**M. ROLLAND** demande s'il est vraiment nécessaire de parler chaque fois de la répartition des responsabilités entre l'AST et les RO.

**J. CLAIR** admet qu'il est bien évident qu'il est nécessaire d'adapter le PSI, réalisé à partir d'un diagnostic portant sur 10 % de la surface totale et affirme que ces adaptations, y compris au niveau des moyens, s'effectuent au travers des échanges constants et réguliers entre le RO et l'AST, que c'est un travail en équipe, primordial, qui ne remet pas en cause la responsabilité du RO sur le terrain.

**S. GAIME (CGT Culture)** revient sur le sens de la saisine qui date d'il y a plus de trois ans et qui portait sur deux cas précis. Il admet que si dans 95 % des cas il n'y a pas de souci il n'est pas inutile de préciser le rôle et la responsabilité du RO.

**M. ROLLAND** répond que si, comme cela vient d'être dit, dans 95 % des cas, il n'y a pas de problème, cela prouve bien que les responsabilités et les rôles de chacun sont bien connus et respectés. Elle fait remarquer qu'il peut y avoir une analyse divergente entre le RO et l'AST sur les choix scientifiques, les moyens humains et matériels et que ce type de situation se gère par le dialogue et la négociation, dans le respect des attributions de chacun. Elle fait remarquer que le regard extérieur de l'AST peut s'avérer positif. Elle ajoute que l'équilibre se fait aussi avec l'équipe car le RO n'est pas seul décisionnaire et qu'il n'existe pas d'antagonisme réel entre les rôles de chacun. Elle conclut que les litiges sont rares, qu'ils se règlent rapidement et que la réalité n'est pas dramatique.

**D. MAZUY (CGT Culture)** rappelle que la saisine visait juste à définir si le RO a le choix des moyens en respectant l'enveloppe budgétaire.

**M. ROLLAND** répond par l'affirmative, si cela est dans le respect des objectifs scientifiques assignés par l'Etat.

**F. GABAYET (CGT Culture)** estime que d'une façon générale, la Direction semble accorder un rôle trop important aux AST, minimisant celui des RO et que ce sentiment semble partagé au sein de l'inter-région.

**J. CLAIR** répond que le travail en équipe est un impératif, que l'organisation peut être comparée à une chaîne : si un maillon ne suit pas, l'ensemble ne fonctionne pas. Il ajoute que cela ne remet pas en cause la responsabilité de chacun sur son travail et que certaines tâches incombent à l'AST, même si le RO reste responsable de l'opération sur le terrain. Il conclut que le fonctionnement doit se faire en équipe et que le RO bénéficie de la marge nécessaire pour agir dans une enveloppe budgétaire établie, en respectant les objectifs scientifiques.

**F. GABAYET (CGT Culture)** fait remarquer que cela est satisfaisant d'entendre ces propos alors que ce n'était pas le discours qui était tenu les années précédentes.

**J. CLAIR** considère qu'il ne doit pas subsister de malentendus sur les rôles de chacun et qu'il est lui-même investi dans l'activité opérationnelle. Il ajoute qu'il est nécessaire que les fouilles se déroulent de façon satisfaisante afin d'en obtenir d'autres et que son rôle ne se borne pas aux RPS ou aux problèmes sociaux. Il termine en évoquant son implication également dans le maintien, voire la croissance de l'activité opérationnelle.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** conclut qu'en ce qui concerne la saisine, il peut être considéré que le point est traité et retiré du tableau de suivi des points quitte à l'aborder de nouveau en cas de problème.

- **8.2 : Saisine sur le coût du forfait**

**J. CLAIR** explique qu'aujourd'hui le montant d'un marché de fouilles public ou privé correspond à un nombre de jours/homme multiplié par un coût unitaire et qu'en ce qui concerne la partie mécanique, le marché national permet d'obtenir des prix globalement intéressants. Il précise que c'est donc au nombre de jours/hommes qu'il faut être attentif, la base du coût unitaire ayant été adoptée par le Conseil d'administration. Il rappelle que la concurrence a été vive plus tôt en RAA que dans les autres inter-régions Mais qu'aujourd'hui le marché est plus mature, les opérateurs privés s'étant déployés dans la France entière. Il reconnaît que la part de marché de l'Inrap est mise à mal par les opérateurs privés. Il précise que le siège conscient de cette situation, a estimé que la bonne stratégie pour obtenir des marchés ne consistait pas à afficher des tarifs officiels inférieurs mais à accorder des remises au cas par cas si nécessaire, en fonction du niveau d'activité souhaitable. Il ajoute que les fouilles conclues avec une remise doivent être conduites uniquement par des agents en CDI et qu'il est moins coûteux d'accorder une remise plutôt que de laisser des agents en inactivité. Il fait remarquer qu'une telle réduction des prix ne serait en revanche pas pertinente si l'Inrap devait faire appel à des CDD. Il ajoute que les remises ne correspondent donc pas à une politique générale mais qu'il s'agit d'une discussion, au cas par cas, avec le siège, en fonction de l'environnement concurrentiel, de l'activité et de l'intérêt scientifique de la fouille.

**T. GUINNEPAIN** précise que la mise en place progressive d'une comptabilité analytique, qui n'est toujours pas opérationnelle, permettrait de mieux connaître les coûts et les bénéfices mais que cette démarche n'a pas progressé suffisamment vite au regard de l'agressivité de la concurrence. Il ajoute que la volonté de dissocier le coût supporté par la partie service public et la partie lucrative perdure cependant, avec l'objectif de voter en Conseil d'administration des prix plus proches de la réalité.

**F. GABAYET (CGT Culture)** demande comment sont prises en compte les subventions.

**T. GUINNEPAIN** admet que c'est tout le sujet et que l'Inrap dit que les diagnostics coûtent plus cher que les sommes allouées par l'Etat mais que celui-ci demande des preuves. Il ajoute que la comptabilité analytique permettra de mieux gérer les coûts et les tarifs.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que la comptabilité analytique a été complètement abandonnée pendant des années.

**T. GUINNEPAIN** explique que des comptes sont établis chaque fin d'année, en vue de renégocier les subventions pour charge de service public et qu'à chaque fois, l'Etat considère que la situation est exceptionnelle. Il regrette que le travail de fond sur des outils analytiques prévisionnels s'avère si long à mettre en œuvre et si coûteux.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** revient sur les propos de J.CLAIR à propos des « ristournes » qui tiendraient compte de l'intérêt scientifique et fait remarquer qu'en réalité, ces « ristournes » dépendent uniquement de la pénurie d'activité dans la région et qu'aucune « ristourne » ne sera consentie pour obtenir un chantier scientifiquement intéressant si tous les agents sont occupés.

**D. MAZUY (CGT Culture)** se demande si les « ristournes » ne produisent pas un effet pervers sur les aménageurs, étonnés des possibilités de baisses soudaines des tarifs de l'établissement.

**J. CLAIR** répond qu'il est facile de leurs répondre que les entreprises du secteur privé réduisent également leurs prix et donc leurs marges lorsqu'elles manquent de commandes.

**D. MAZUY (CGT Culture)** l'admet mais ajoute qu'il convient cependant de prendre en compte le fait que les aménageurs perçoivent mal l'intérêt de l'archéologie, assimilée à une contrainte.

**J. CLAIR** répond qu'il est à l'aise lorsqu'il s'agit d'expliquer aux aménageurs que l'Inrap fait des efforts sur les prix en période de sous-activité. En revanche, il considère qu'il serait plus pertinent d'établir des devis avec des prix unitaires à la journée plus bas, sans faire apparaître une ligne spécifique de remises qui peut choquer. Il constate que cependant, le contrôleur financier se base sur le tarif voté par le Conseil d'administration et ne souhaite pas en déroger. Il précise que la situation peut être expliquée aux aménageurs.

**D. MAZUY (CGT Culture)** estime que cette façon de procéder nuit à l'image de l'Inrap.

**J. CLAIR** répond qu'il pense que ce qui nuit plutôt à l'image de l'Inrap c'est d'être par exemple 60 % plus cher qu'un opérateur privé.

**N. VALOUR (CGT Culture)** demande si avec ce réajustement des prix, il est arrivé que l'Inrap soit parvenu à être moins cher que des opérateurs privés et que, malgré tout, l'Inrap n'ait pas remporté le marché.

**J. CLAIR** répond que l'Inrap est parvenu à obtenir des chantiers en étant attentif à la fois au nombre de jours et aux prix unitaires. Il admet que l'Inrap perd des fouilles même en faisant des remises parce que d'autres opérateurs proposent des prix encore moins élevés. Il explique que les marchés publics comportent des critères de choix affichés avec des pourcentages attribués aux prix, aux critères techniques et éventuellement au délai et à la valorisation culturelle, que ces éléments sont cumulés pour définir l'offre la mieux-disant. Il précise qu'il s'agit cependant de théorie car lorsqu'un aménageur veut retenir l'opérateur le moins cher, il attribue par exemple une note technique identique à tous les répondants. Il ajoute que les aménageurs privés quant à eux, ont la liberté de déterminer si la priorité réside dans le coût, les critères techniques, la qualité ou les délais.

**N. VALOUR (CGT Culture)** repose la question : l'Inrap a-t-il déjà perdu une fouille en Rhône-Alpes Auvergne alors que l'Inrap était moins cher ?

**J. CLAIR** répond que non.

**T. GUINNEPAIN** regrette que lorsque l'Inrap ne remporte pas un appel d'offre, il est presque impossible d'avoir accès à la motivation des refus, qui est systématiquement demandée mais très longue à obtenir et en général pas très détaillée. Il ajoute qu'en général l'Inrap n'obtient que son positionnement sur chaque critère.

**M. CABANIS (CGT Culture)** demande ce qu'il s'est passé pour le chantier de Lezoux.

**J. CLAIR** répond qu'il s'agit d'un bon exemple mais qu'il n'y a pas encore de retour sur les raisons du refus ou sur le classement de l'Inrap. Il précise qu'il a sollicité le siège pour obtenir des informations complémentaires, comme le prévoit le Code des marchés.

**M. CABANIS (CGT Culture)** fait remarquer qu'elle avait entendu dire que l'Inrap avait perdu le marché parce que le prix avait été baissé de façon trop importante par rapport à la première offre.

**J. CLAIR** répond qu'il ne fait pas de supputation et qu'il attend de connaître le classement.

**F. GABAYET (CGT Culture)** fait remarquer que des aménageurs sont surpris que l'Inrap soit bien placé financièrement.

**J. CLAIR** répond qu'ils sont surtout agréablement surpris.

**F. GABAYET (CGT Culture)** prend note du fait que les « ristournes » peuvent s'avérer suffisamment efficaces pour positionner convenablement l'Inrap sur le plan budgétaire.

**M. ROLLAND** explique que sur Valence, l'aménageur avait une attente sur le volet technique très forte et demandait à l'opérateur de l'accompagner dans la réflexion autour du blindage. Elle annonce que l'Inrap a été pertinent dans sa réponse, ce qui a permis d'obtenir l'offre.

**J. CLAIR** admet que pour obtenir des fouilles il faut aujourd'hui les conduire avec moins de moyens qu'auparavant, ce qui génère de nouvelles contraintes.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** propose que nous sortions le point du tableau de suivi en attendant que la comptabilité analytique soit finalisée.....dans 10 ans....

**S. GAIME (CGT Culture)** demande le point de vue de la direction par rapport au fait que les SRA indiquent un nombre de jours minimum dans leurs prescriptions et avoue que les syndicats n'ont pas d'avis tranché sur cette question au niveau national.

**J. CLAIR** répond qu'il est dans le même état d'esprit. Il reconnaît que cette mesure est intéressante parce qu'elle évite des offres d'un niveau scientifique insuffisant, avec un nombre de jours très faibles mais que finalement ce qui est censé être un plancher devient un plafond. Il ajoute que chacun sait que les concurrents s'aligneront sur ce chiffre, ce qui enlève de la souplesse aux propositions et qu'il n'est pas certain que tous les marchés passés respectent ces chiffres.

**M. ROLLAND** estime que le vrai problème actuel est celui des moyens de post-fouilles, qui ne sont pas calibrés. Elle dit que certains SRA se demandent s'ils ne vont pas mettre aussi un plancher sur les post-fouille.

**F. GABAYET (CGT Culture)** fait remarquer que les opérateurs privés font faire des post-fouilles sur le chômage.

**M. ROLLAND** estime que c'est un faux problème et que le projet de fouille est validé sur les deux items, terrain et étude et que le fait que la concurrence effectue son rapport de fouille aux frais de Pôle emploi ne nous concerne pas. Elle regrette, en revanche, que des projets de fouilles soient validés par les SRA avec 40 ou à 50 % des moyens qui auraient été nécessaires. Elle considère que les objectifs scientifiques peuvent être obtenus avec moins mais que de grands écarts sur les moyens validés posent question.

**J. CLAIR** conclut que le CTS est d'accord pour retirer ce sujet de tableau de suivi.

- **8.9 : Convention Géolab**

**J. CLAIR** rappelle que la convention avec Géolab en Auvergne a été signée pour quatre ans en 2013. Il propose donc de supprimer ce point.

- **10.1 : raccordement électrique : saisine**

**T. GUINNEPAIN** annonce qu'une réunion entre EDF et le siège a été organisée en juin dernier pour revoir la procédure d'installation. EDF s'est engagée à renforcer son guichet unique pour l'Inrap et constate que depuis le mois de juin, les difficultés semblent avoir diminué au plan national. Il précise qu'en région, il n'a pas eu de retour depuis septembre, ce qui rend difficile un bilan sur la procédure. Il demande que les agents n'hésitent pas à faire remonter les difficultés sur les raccordements.

**D. MAZUY (CGT Culture)** demande si le raccordement est demandé systématiquement dans l'inter-région.

**T. GUINNEPAIN** répond par l'affirmative et ajoute que des difficultés sont rencontrées régulièrement avec EDF, en raison de dossiers qui se perdent par exemple

**F. GABAYET (CGT Culture)** rappelle que lors d'un précédent CHSCT il avait été fait appel à des experts sur ce sujet qui avaient indiqué les procédures sans qu'aucune amélioration notable n'ait pu être constatée. Il ajoute qu'il y a vraiment un problème en RA, car l'Inrap a très souvent recours à des groupes électrogènes bien plus onéreux.

**D. MAZUY (CGT Culture)** confirme que ces difficultés sont récurrentes et prégnantes.

**J. CLAIR** note que le CTS attend le retour du CT central.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** en conclut que le point est laissé au tableau en attendant de voir si cette nouvelle procédure aura un effet positif en région.

- **13.1 : Tutorat**

**J. CLAIR** précise qu'une instruction sur l'accompagnement a été faite en 2009 sans que le terme de « tutorat » n'y apparaisse, qu'il y est décrit en quatre pages les mesures mises en place pour former des agents de catégorie 2 ou 3 afin qu'ils deviennent responsables d'opérations pendant des durées courtes, selon une procédure très précise, grâce à l'accompagnement d'agents confirmés de catégories 4 et 5. Il ajoute que cette note a été rédigée dans une conjoncture particulière de forte activité et de pénurie de responsables d'opérations. Il estime que la conjoncture ayant évolué, il n'y a plus actuellement de manque de responsables d'opérations, sauf cas particuliers.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** rappelle que le point avait été inscrit au tableau parce qu'un problème particulier avait été rencontré en Auvergne.

**S. GAIME (CGT Culture)** ajoute qu'au-delà de ce cas particulier, une des remarques, plus globale, porte sur la quantité d'opérations réalisées par certains RO dont la charge de travail devient problématique. Il fait remarquer qu'en conséquence l'émergence de nouveaux RO dans le cadre du tutorat permettrait de soulager leurs collègues, qui gèrent jusqu'à vingt opérations sur l'année.

**J. CLAIR** demande si cela signifie que les RO concernés accepteraient de devenir techniciens sur certaines opérations.

**S. GAIME (CGT Culture)** répond qu'à priori, oui.

**T. GUINNEPAIN** rappelle que l'Auvergne présente un profil particulier car les techniciens ne sont pas en nombre suffisant et les restrictions médicales sont nombreuses. Il ajoute qu'il est difficile de réaliser certaines opérations car il y a peu de RO mais aussi peu de techniciens. Il propose de faire un point sur ce sujet à la fin de l'AREP, afin de prendre en compte les mouvements de personnel. Il ajoute que l'Inrap est confronté à une problématique régionale en Auvergne où il y a beaucoup de diagnostics et peu de fouilles.

**S. GAIME (CGT Culture)** demande s'il n'existe pas des RO potentiels pouvant être accompagnés par un tutorat afin de remplacer parfois les RO en surchauffe.

**J. CLAIR** s'étonne du fait qu'il soit demandé de former des techniciens en RO alors que justement il y a un manque de techniciens en Auvergne.

**S. GAIME (CGT Culture)** donne l'exemple d'un RO qui commence à se retrouver dans une situation de « surchauffe », qui a accumulé entre 17 et 20 diagnostics dans l'année parce qu'aucun collègue n'était disponible. Il ajoute qu'il serait pertinent de repenser l'équilibre entre les RO et que le tutorat pourrait être une solution.

**J. CLAIR** avoue que l'équation est compliquée puisque l'Inrap est confronté à la fois à un manque de RO et un manque de techniciens.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait remarquer que la pénurie de RO pourrait résulter de la captation par certains d'entre eux de la quasi totalité des post-fouille qui fait qu'ils ne sont jamais disponibles.

**N. VALOUR (CGT Culture)** donne l'exemple de Méditerranée, où il arrive régulièrement que des techniciens deviennent RO et où ce mode de fonctionnement permet à chacun d'avoir connaissance de toute la chaîne opératoire, avec un tutorat « de fait ».

**T. GUINNEPAIN** précise que dans le cadre de la procédure, les nominations de RO sont effectuées par le SRA et qu'il est plus difficile de faire accepter de nouveaux RO en Auvergne qu'en Rhône-Alpes.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait remarquer que dans le cadre de l'enquête RPS, en Auvergne, il était apparu que les RO étaient stressés à l'idée de ne plus être RO et de redevenir techniciens et que cela induit une situation relativement figée en Auvergne.

**D. MAZUY (CGT Culture)** se demande si la direction interrégionale peut imposer au SRA un technicien comme RO sur certains chantiers.

**M. ROLLAND** fait remarquer qu'il est contradictoire de vouloir prévoir un accompagnement /tutorat en Auvergne dans la mesure où une telle situation pose problème à certains RO.

**D. MAZUY (CGT Culture)** estime que la source de stress est plutôt liée à la volonté des RO de préserver leur « pré carré ».

**J. CLAIR** fait remarquer qu'au moins dans ce CT on ne parle pas la langue de bois et que cela ouvre des perspectives, un champ de réflexion permettant de construire l'avenir, en garantissant un bon équilibre entre les diagnostics et les fouilles, le temps de terrain et la période post-fouille et qu'en ce qui concerne le tutorat, il propose de noter l'existence de cette solution, qui pourra être utilisée si nécessaire à l'avenir.

**M. ROLLAND** ajoute qu'il faut réfléchir aux opérations sur lesquelles il est possible de placer des techniciens en responsabilité ainsi qu'aux RO qui les accompagneront. Elle rappelle que les binômes se font en bonne intelligence sur la base du volontariat et sur des petites opérations. Elle admet qu'il est rare qu'aient été attribués des jours de tutorat.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** revient sur la répartition de la post-fouille entre RO et techniciens. Elle rappelle qu'il est demandé depuis des années que cette répartition soit faite dès le début de l'opération, afin d'éviter que le RO capitalise l'ensemble des moyens.

**M. ROLLAND** fait remarquer que ce sujet touche à la latitude du RO dans la gestion de son équipe.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** répond que, compte tenu de la fatigue engendrée par les phases de terrain à répétition, cela peut être une solution concrète.

**M. ROLLAND** rappelle que cette discussion a déjà eu lieu à plusieurs reprises qu'il a été tenté de mettre en place un tel fonctionnement mais que celui-ci n'est pas si efficace que prévu. Elle ajoute que, souvent, les RO disent ne pas pouvoir déléguer et assurent toute la post-fouille, qu'il existe deux catégories de RO en fonction de leur perception de l'archéologie : ceux qui considèrent qu'un site doit bénéficier de plusieurs regards et ceux qui

ont une vision individuelle. Elle n'est pas certaine qu'il existe une seule organisation permettant de faire face à cette situation de façon satisfaisante et elle dit que dans ce cas, elle demande au RO de lui expliquer pour quelles raisons personne d'autre que lui ne pourrait rédiger le rapport.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** répond qu'elle ne parle pas seulement de la rédaction mais du fait que les post-fouilles n'ont pas à être monopolisées par le RO.

**D. MAZUY (CGT Culture)** admet qu'il n'est pas possible de contraindre les RO, qu'ils ont des contraintes de rendu.

**M. ROLLAND** constate qu'il y a assez peu de changement depuis 10 ans et que la raréfaction des moyens aggrave certainement la situation. Elle ajoute que le cœur du sujet est lié à la vision de certains RO.

**S. GAIME (CGT Culture)** indique qu'il n'a pas la même position, que le mode de fonctionnement peut être imposé par la Direction, qu'il est facile d'utiliser le 75/25, calculé au jour près. Il estime qu'agir de façon systématique obligerait le RO à réfléchir autrement à l'organisation de la post-fouille et ajoute que ce point est indiqué dans le rapport RPS.

**M. ROLLAND** admet que mettre en œuvre un tel mode organisationnel fait partie du rôle de l'AST, qu'elle essaie d'y parvenir en fonction des enjeux mais que la systématisation n'est pas simple. Elle précise qu'elle a régulièrement ce genre de discussions avec les responsables d'opérations. Elle ajoute que cela ne concerne pas uniquement les fouilles mais également les diagnostics de grande ampleur. Elle avoue qu'elle rencontre des oppositions, y compris des agents qui font office de techniciens, qui ne souhaitent pas être intégrés à la post-fouille pour de nombreux motifs.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** estime qu'il est possible d'agir sur l'un des motifs : la peur de ne pas savoir faire, le manque de confiance et que s'il est mis en place des tutorats pour la responsabilité d'opération, il est possible de mettre en place des tutorats de participation à la post-fouille pour de la rédaction par exemple.

**M. ROLLAND** répond que le tutorat n'est ni limité au terrain, ni aux RO.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** demande que la direction communique sur le sujet, qu'elle informe les agents qu'ils peuvent bénéficier d'un tutorat pour participer à la post-fouille autrement qu'en faisant des inventaires et du lavage, sans prendre forcément des responsabilités.

**M. ROLLAND** rappelle que l'accompagnement passe par la formation classique, que le stage « concevoir et rédiger un rapport d'intervention » est malheureusement systématiquement refusé aux techniciens au titre qu'ils sont justement techniciens ainsi que le stage « encadrement d'équipes ». Elle ajoute qu'à contrario elle a proposé le stage à un technicien qui a refusé de le suivre, estimant que cette session était plutôt destinée aux RO. Elle fait remarquer que ce stage est pourtant bien conçu pour les agents qui doutent de leurs compétences.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** estime que les post-fouilles représentent une opportunité de se reposer du terrain et que l'éventail des tâches est énorme.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que les agents ne se reposent pas spécialement en faisant des listings et du lavage dans des délais de plus en plus limités, genre 4 jours entre deux chantiers, qu'il ne s'agit pas seulement de repos physique qui est le but du 75/25, mais d'un travail plus motivant où l'agent peut s'investir à plus long terme. Elle admet que, bien évidemment, un certain nombre d'agents faisant office de techniciens n'ont peut-être

pas envie de s'investir plus mais il faut leur donner le choix et surtout leur suggérer que c'est possible.

**CLAIR** estime que le sujet a été largement débattu, qu'il enverra un courrier au siège sur le sujet des refus systématiques de ces formations aux techniciens. Il propose de sortir le point du tableau

- **13.2 : CACES**

**T. GUINNEPAIN** explique qu'en ce qui concerne le CACES, la question consiste à savoir si certains agents disposant du CACES n'ont pas les autorisations de conduite. Il précise que le CACES correspond à une autorisation liée à la pratique et que les agents doivent également obtenir l'aval du médecin lors de la visite médicale régulière, a priori tous les ans et qu'ils reçoivent alors l'autorisation de conduite délivrée par le CSP. Il ajoute que sur 30 agents qui disposent du CACES, environ 4 d'entre eux n'ont pas passé la visite médicale et ne disposent donc pas de l'autorisation de conduite.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** répond que ce n'est pas la version qui lui a été présentée, qu'il semble que les autorisations de conduite ne sont pas délivrées tant que les agents ne sont pas en position de conduite. Il estime qu'un tel mode de fonctionnement est dommageable puisqu'il est difficile de connaître les besoins en conduite avant d'arriver sur un chantier.

**T. GUINNEPAIN** ne pense pas qu'il existe un blocage réglementaire dans la délivrance des autorisations de conduite mais qu'elle est corrélée à la visite médicale.

**D. MAZUY (CGT Culture)** demande si la visite médicale est annuelle.

**J. CLAIR** rappelle que tous les agents qui souhaitent être reçus par la médecine du travail peuvent en bénéficier en dehors des visites régulières et que par conséquent, les agents qui veulent obtenir leur autorisation de conduite peuvent le faire. Il précise qu'actuellement, les visites médicales ont lieu tous les deux ans.

**T. GUINNEPAIN** précise qu'il y a une pénurie de médecins du travail et que pour des raisons d'économie il y a une visite tous les deux ans sauf pour les agents faisant l'objet d'une surveillance renforcée.

**J. CLAIR** rappelle que cette question doit être traitée par le CHSCT et propose de supprimer le point du tableau.

- **13.4 : Utilisation du DIF lors des colloques**

**N. VALOUR (CGT Culture)** fait remarquer que la direction s'était engagée à faire un mail aux agents pour expliquer les modalités de demande de jours DIF pour les colloques.

**T. GUINNEPAIN** indique que le siège n'a toujours pas mis en place une procédure mais que cependant cela est théoriquement possible, qu'il n'y a pas de note écrite mais que c'est faisable. Les agents ont la possibilité d'utiliser des jours DIF lorsqu'ils assistent à des colloques en tant qu'auditeur, durant les jours ouvrables. Il s'agit d'une nouveauté, qui ne figure pas dans la documentation écrite. Si vous faites une demande, elle sera acceptée.

**F. GABAYET (CGT Culture)** demande s'il est possible de rédiger une note pour rappeler cette possibilité aux agents.

**T. GUINNEPAIN** répond qu'il ne peut pas mettre en place une procédure distincte du siège.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** demande si des agents ont bénéficié de ce dispositif.

**M. ROLLAND** répond par l'affirmative et confirme que plusieurs agents ont utilisé leurs journées de DIF pour assister à des colloques. Elle précise qu'il n'y a pas de prise en charge des frais les week-ends dans le cadre du DIF. Elle ajoute que pour les intervenants, c'est en principe les jours colloques qui sont utilisés mais qu'en cas de pénurie cela sera aussi les jours DIF.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** rappelle que la demande doit être faite deux mois auparavant, ce qui nécessite une sacrée anticipation de l'agent et une réactivité des interlocuteurs.

**M. ROLLAND** répond qu'elle a validé une demande de colloque pour un agent alors que le colloque était dans moins de deux mois et que la demande a été tout de même acceptée.

**T. GUINNEPAIN** confirme que c'est bien 2 mois mais que cela peut être accepté dans des délais beaucoup plus courts, avec le risque que cela soit refusé justement car c'est hors délais.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** regrette que l'AST qui est l'interlocuteur pour ce genre de demande ne réponde jamais à ses mails, que certains agents, en chantier, en déplacement par exemple, malgré leurs relances successives n'ont pas eu de réponses pendant 2 mois et demi... Jusqu'à ce que le colloque soit passé. Elle en conclut qu'il paraît donc difficile d'être dans les clous dans ces conditions. Elle insiste sur le fait que l'AST de Bron ne répond à aucun courriel ...

**M. ROLLAND** rétorque que pour sa part, elle s'astreint à traiter les demandes rapidement. Pour des demandes de colloques, elle envoie un mail à l'agent concerné, à l'assistant opérationnel et à C. JAY et que pour les demandes de formation, pour lesquelles elle n'a pas de validation, elle transmet par mail au service formation.

**T. GUINNEPAIN** fait remarquer que lui, répond toujours. Il ajoute qu'il faut toujours faire une demande à C. JAY avant, pour les demandes de jours DIF.

**J. CLAIR** précise que ce sujet sera évoqué en réunion de service et souhaiterait que les agents qui y sont présents en parlent à leurs collègues afin de mieux diffuser l'information.

**T. GUINNEPAIN** fait remarquer qu'à terme il finira par y avoir une procédure.

**J. CLAIR** propose de supprimer ce point du tableau.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** préférerait le laisser tant qu'il n'y a pas de procédure écrite.

**J. CLAIR** est d'accord.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** insiste pour que les agents aient des réponses à leurs demandes, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

- **13.5 : Organisation du travail : diffusion des opérations et impacts sur les assistants opérationnels**

**J. CLAIR** indique que ce dispositif est en place depuis avril 2014.

**S. GAIME (CGT Culture)** se félicite au nom du CTS de cette « victoire syndicale » pour une demande faite depuis 10 ans à laquelle chaque direction successive avait opposé un refus au prétexte que cela créerait des conflits entre les agents qui se « crêperaient le chignon » pour

se choisir des opérations... Il fait remarquer qu'il n'y a eu aucune dérive malgré ce qui avait été annoncé.. Il redit sa satisfaction et indique que les retours des agents sont positifs.

**J. CLAIR** précise que tout le monde peut se féliciter de cette avancée.

**S. GAIME (CGT Culture)** en conclut que ce point peut être retiré du tableau.

### **14.3. Activités 2014 et perspectives 2015, pour information**

**J. CLAIR** avoue que la situation n'est pas très bonne, que le budget 2014 prévisionnel élaboré fin 2013 s'élevait à 5 600 jours/hommes pour les diagnostics, 12 000 jours/hommes pour les fouilles, 2000 jours/hommes pour les jours recherche et 400 jours/hommes pour la valorisation.

Il ajoute que, fin septembre, des prévisions d'activité ont été établies, qui n'ont guère évolué depuis mais qu'il a été obtenu du siège une rallonge pour les diagnostics permettant d'aller jusqu'à 7100 jours/homme. Il précise que le siège a accepté parce que d'autres inter-régions se situaient en-deçà de leur budget initial alors que RAA est au-delà du sien.

Il déplore, en revanche, que les 12 000 jours/homme prévus pour les fouilles au budget 2014 ne seront pas atteints car le début d'année s'est avéré trop mauvais. Il estime qu'il sera possible d'atteindre 9 500 jours mais certaines fouilles acquises sont retardées en 2015 alors qu'elles étaient prévues fin 2014. Il se félicite, par contre du budget de la recherche et de la valorisation.

*Un point particulier est fait sur les diagnostics puis sur les fouilles.*

**T. GUINNEPAIN** indique qu'il a essayé d'être plus précis que l'année passée dans la présentation de l'activité. Il confirme que la situation s'est dégradée : en 2013, l'année s'était finie au-delà des prévisions, en 2014, elle se terminera en-deçà.

Il ajoute qu'en ce qui concerne les diagnostics, leur nombre a diminué, notamment sur Rhône-Alpes Sud. Il confirme que, par contre, en Auvergne, les prescriptions demeurent à un niveau élevé. Il conclut que l'année 2014 a été contrastée, avec un faible niveau de diagnostic en début d'année et une augmentation dans les derniers mois.

Il indique qu'en ce qui concerne les fouilles, les changements sont importants, que l'année 2013 avait fini en beauté, avec un équilibre entre le terrain et les post-fouilles mais qu'en 2014, à part pour Rhône-Alpes Sud, les journées de post-fouille étaient corrélées à des fouilles de 2013. Il constate qu'en 2013, sur dix fouilles, neuf étaient réalisées avec des partenaires privés et une seul avec un partenaire public alors qu'en 2014, la situation est moins accentuée puisque 60 % des fouilles sont réalisées avec le public. Il indique que si l'Inrap a décroché plus de fouilles, elles sont plus petites, ce qui explique la diminution en jours/hommes. Il ajoute que quand l'aménageur est public, l'Inrap a remporté un quart des fouilles et que c'est un signe très positif en termes de compétitivité. Il indique également que seules trois fouilles sur dix ont fait l'objet de remises. Il insiste sur le fait que la direction inter régionale fait le maximum pour mieux communiquer avec les aménageurs et pour être compétitif tout en admettant qu'ils ont peu d'informations sur la concurrence.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** constate qu'il est difficile d'obtenir des fouilles avec la ville de Clermont-Ferrand.

**S. GAIME (CGT Culture)** fait remarquer que les équipes municipales ont changé et que par conséquent la situation peut évoluer.

**T. GUINNEPAIN** avoue que la réforme du FNAP a eu une incidence négative pour l'Inrap.

**J. CLAIR** admet que la situation actuelle n'est pas facile et que l'obtention de fouilles par l'Inrap est le plus souvent dans un contexte de FNAP, ce qui prouve une fois encore que le prix est primordial aujourd'hui.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** demande s'il y a d'autres régions qui n'ont pas atteint leur budget.

**J. CLAIR** répond par l'affirmative et cite les régions Centre/Ile-de-France et Grand Sud-Ouest les plus atteintes par la réduction des fouilles et par la baisse des parts de marché mais ajoute que d'autres sont atteintes de façon moindre et que du coup l'exercice 2014 de l'Inrap devrait très probablement être déficitaire. Il admet que l'année 2015 n'engendre pas un grand optimisme, même si le budget n'est pas encore arrêté, celui-ci devrait se situer dans la continuité du « réalisé » 2014. Il ajoute que la situation actuelle est compliquée car l'Inrap n'a pas la maîtrise de certains paramètres tels que le nombre d'aménagements et de fouilles prescrites.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande des nouvelles du gazoduc.

**J. CLAIR** répond que le gazoduc compte deux sections : la section nord correspondant principalement au périmètre de Grand-Est Sud qui n'impacte que marginalement la région dans le nord de l'Ain dont les diagnostics seront effectués en 2015 et la section sud, qui traverse la Drôme, qui n'est plus prioritaire, sans aucune date annoncée.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande quel a été le nombre de diagnostics positifs pour l'année 2014.

**M. ROLLAND** répond que pour Rhône-Alpes Sud, de nombreux diagnostics sont positifs, ce qui s'avère logique puisque des surfaces importantes ont été sondées. Elle estime que l'effet potentiel devrait se faire sentir sur le terrain au deuxième trimestre 2015.

**S. GAIME (CGT Culture)** demande quel est le bilan des « NAF » pour 2014.

**J. CLAIR** admet que le bilan du début de l'année a été catastrophique et que pour l'année complète il n'est pas bon.

**T. GUINNEPAIN** confirme qu'en trois mois, le niveau de « NAF » de l'année précédente a été atteint et que le retard cumulé n'a pas été rattrapé malgré une situation revenue à la normale. Il ajoute que le nombre de « NAF » pour 2014 devrait doubler par rapport à celui de 2013.

**S. GAIME (CGT Culture)** demande quelles tâches ont été confiées aux agents et comment la situation a été gérée.

**M. ROLLAND** répond que des rapports de fouilles en retard ont été finalisés et des collections en souffrance traitées, qu'en somme un retard accumulé a pu être résorbé.

**S. GAIME (CGT Culture)** demande si la gestion des collections anciennes avait une ligne budgétaire spécifique.

**M. ROLLAND** répond qu'effectivement il y avait eu une autorisation avec une ligne budgétaire spécifique.

**F. GABAYET (CGT Culture)** demande si des déplacements hors inter-région sont prévus avant la fin de l'année.

**N. VALOUR (CGT Culture)** dit que l'on prépare les agents au très grand déplacement depuis quelque temps mais elle fait remarquer que les autres régions ayant les mêmes difficultés, il va être difficile d'envoyer les agents sans affectation hors de l'inter-région. Elle souhaite que les agents ne se retrouvent pas coincés hors de l'inter-région alors que l'activité reprend. Elle demande qu'il n'y ait pas de précipitation.

**J. CLAIR** n'est pas d'accord, il dit qu'il faut absolument réduire le nombre de « NAF » et que dès qu'il y a rupture de charge il faut affecter les agents à une autre inter-région, même pour des périodes courtes.

**N. VALOUR (CGT Culture)** demande si les RO prévus pour diriger des opérations retardées ne seront plus « mis en attente » et réaffirme qu'il est normal qu'il y ait des « NAF » interstitiels.

**M. ROLLAND** dit que le total des « NAF » interstitiels est très important.

**J. CLAIR** précise que deux régions ont réalisé une bonne année : Grand Est Nord et Nord-Picardie et que cela confirme qu'il existe donc bien une hétérogénéité des activités selon les régions. Il ajoute que même dans les régions qui n'obtiennent pas des résultats exceptionnels, des pics d'activité sont toujours possibles, comme en RA sud en 2014 avec Baix et Montélimar en mai. Il indique que la veille, il a eu connaissance de l'existence de besoins en Méditerranée. Il fait remarquer que les opérateurs privés n'ont pas cette contrainte puisqu'ils travaillent majoritairement avec des CDD. Il confirme que ces ajustements, cette mobilité sont inévitables, qu'ils sont la contrepartie du statut de CDI. Il ne garantit pas qu'il n'y fasse pas appel mais garantit que cela sera fait dans les formes.

**M. CABANIS (CGT Culture)** demande quelle est la procédure lorsque les inter-régions ont besoin de spécialistes.

**J. CLAIR** précise que certaines spécialités, rares, sont difficilement employables par une seule inter-région et que par conséquent les déplacements sont plus fréquents. Il ajoute qu'en ce qui concerne les autres spécialités, les agents travaillent uniquement pour leur inter-région.

**M. CABANIS (CGT Culture)** fait remarquer que dans la région Grand Est Nord, l'activité est forte et que les équipes ont donc été renforcées avec la présence de trois spécialistes en CDD.

**J. CLAIR** indique qu'il existe un forum national sur lequel les régions peuvent inscrire leurs besoins et que cet outil permet de gérer l'offre et la demande.

**S. GAIME (CGT Culture)** demande si pour ces très grands déplacements hors inter-région la direction envisage de fonctionner sur la base du volontariat.

**T. GUINNEPAIN** répond qu'effectivement il a été envisagé la possibilité de recourir au volontariat pour la fin de l'année mais que la baisse, comme actuellement en Auvergne par exemple, peut être conjoncturelle. Il admet que des déplacements sont possibles mais qu'il y a un manque de visibilité sur l'année 2015 mais qu'elle sera meilleure dans les prochaines semaines et que tout sera organisé au niveau national, pour permettre un croisement pertinent entre les régions qui connaissent un pic d'activité et celles où l'activité est faible. Il estime qu'il faut parvenir à sortir de la vision comptable. Il rappelle qu'en début d'année, il y avait eu un cumul de trois mois de creux d'activité, pendant lesquels la situation était socialement sensible et que la conjoncture s'était ensuite inversée, puisque la région avait dû faire appel à des renforts.

**N. VALOUR (CGT Culture)** répète que c'est pour cette raison qu'il est judicieux de ne pas être trop rapides.

**F. GABAYET (CGT Culture)** fait remarquer que si tous les agents se déplacent dans d'autres régions, il n'y aura plus d'équipe suffisante pour assumer des chantiers importants.

**J. CLAIR** n'est pas d'accord avec cette vision. Il estime que garder des agents pour réaliser des fouilles hypothétiques futures engendre un accroissement important des jours de « NAF ». Il réaffirme que dès que des risques de sous-activité ont été identifiés, il est nécessaire

d'anticiper et d'affecter les agents sur d'autres régions, pour des périodes qui peuvent être courtes. Il indique qu'il n'est plus possible de se permettre de garder un volant d'archéologues inactifs.

**D. MAZUY (CGT Culture)** demande ce qu'il se passerait dans ces conditions en cas de retournement de situation dans l'inter-région et quels seraient les moyens mis en place pour pallier à ce manque d'effectif.

**J. CLAIR** regrette que l'inter région soit loin de la surchauffe évoquée et indique qu'en 2015, l'Inrap limitera au maximum les CDD pour favoriser l'emploi des agents en CDI.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait remarquer que l'on risque donc de générer des mobilités dans d'autres inter-régions pour pallier l'absence des agents locaux, partis renforcer d'autres équipes.

**J. CLAIR** répond qu'une telle situation est totalement hypothétique et que si ce cas de figure devait se présenter, les solutions seraient étudiées entre les inter-régions concernées, pour que les fouilles soient menées dans les meilleures conditions, en prenant en compte les situations individuelles. Il est conscient des contraintes engendrées et admet qu'il faut informer les agents de la situation. Il ajoute que tout est fait pour éviter les « NAF » et pour que les agents ne restent pas sans rien faire mais parfois il est nécessaire d'aller rechercher un travail opérationnel dans une autre région.

**M. ROLLAND** est surpris d'entendre dire que la direction préparerait psychologiquement les agents aux très grands déplacements, alors que les réunions de service régulières visent à communiquer le maximum d'informations sur la situation, tout en permettant aux agents d'être réactifs.

**T. GUINNEPAIN** rappelle qu'il lui semble que lors des appels nationaux à la grève, c'était la peur du très grand déplacement qui avait été agitée et qu'il lui semble important de ne pas susciter d'inquiétudes démesurées, la situation actuelle étant inquiétante mais pas non plus catastrophique.

**N. VALOUR (CGT Culture)** rectifie que la grève ne portait pas sur ce sujet mais sur l'avenir de l'archéologie du service public et que si les prix continuent ainsi à baisser, l'Inrap ne pourra plus continuer à assurer ses missions de service public.

**T. GUINNEPAIN** entend les propos mais estime que ce n'est pas le sujet du CT-S et que la tutelle ne peut pas se satisfaire d'une situation de déficit.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** rappelle que la pression qui est mise sur les agents, même si la direction dit le contraire, est une source d'anxiété et que cela crée un malaise dû au traitement différent appliqué aux agents « NAF » : tranquillité pour certains, travail pour la structure pour d'autres, rien pour certains, très grands déplacements pour d'autres. Elle rappelle également que la nécessité d'être impacté sur un budget est extrêmement pénible pour les agents, qu'il est difficile pour les administratifs de se rendre compte à quel point cette course permanente est usante, que certains agents sont considérés comme des « boulets ». Elle ajoute que lorsqu'il y a moins de travail administratif, personne ne met la pression sur les agents fonctionnels qui simplement rattrapent du travail en retard ou lèvent le pied : les agents opérationnels passés du côté administratif le disent : c'est un confort et un soulagement.

**J. CLAIR** répond que les agents ne sont pas stigmatisés et qu'il est fait le maximum pour éviter ce statut inconfortable. Il admet qu'il est vrai que les opérationnels doivent inscrire leur affectation afin d'assurer le suivi analytique de l'activité et que c'est ainsi que le système fonctionne.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** en convient mais ajoute que les membres du CTS s'insurgent contre ce fonctionnement depuis le début et rappelle que c'est l'employeur qui est censé donner du travail à ses agents et que par conséquent la pression exercée sur les agents est parfaitement injustifiée.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** ajoute que c'est un comble que ce soient les agents qui sont au cœur du métier, qui sont la justification du travail des fonctionnels, qui doivent le plus rendre des comptes et qui, lorsqu'ils sont « NAF », sont considérés comme des « boulets ».

**J. CLAIR** assure que la direction continuera à être attentive à ce que les agents ne se retrouvent en « NAF » et souhaite que tout un chacun soit affecté à des tâches utiles à l'établissement.

*La séance est suspendue de 12 heures 40 à 14 heures.*

#### **14.4. Accueil des nouveaux arrivants, pour information**

**J. CLAIR** dit qu'il avait souhaité informer le CTS de la procédure d'accueil des nouveaux CDI ou des agents mutés et présente le livret d'accueil avec toutes les informations nécessaires.

**T. GUINNEPAIN** rappelle que comme l'indique la note qui vient d'être rédigée, l'accueil est un moment très important à la fois pour le nouvel arrivant et pour le collectif, l'AREP (Accord sur la réduction de l'emploi précaire) ayant engendré l'arrivée de nouveaux agents, ne connaissant parfois par la région ou l'institution. Il précise qu'il a été essayé de mettre en place des outils : un livret d'accueil reprenant une information sur l'Inrap, sur les acronymes utilisés, un organigramme et une présentation des droits et devoirs des salariés, remis à chaque agent depuis le mois de septembre et que tout nouvel arrivant est reçu par son supérieur hiérarchique, puis par un ensemble de personnes ressources

**N. VALOUR (CGT Culture)** estime que cette nouvelle procédure est tout à fait satisfaisante et que les agents sont contents de recevoir de nouveaux collègues. Elle ajoute que si aucun problème particulier n'a été identifié à Valence et à Clermont-Ferrand, sur la base de Bron, il n'y a pas eu de concertation pour la répartition des bureaux pour les six nouveaux arrivants. Elle a constaté que certains agents ont été placés dans des bureaux qui comptaient déjà trois personnes, ce qui n'est pas vivable. Elle demande ce qui a été prévu pour remédier à ce problème.

**D. MAZUY (CGT Culture)** ajoute qu'il est, de plus, nécessaire de respecter la réglementation définissant une surface minimale par agent et que si certains espaces sont surchargés, le CHSCT sera contraint de programmer une visite de la base pour le constater.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer qu'il n'y a pas de solution simple, qu'il faut revoir certaines attributions.

**T. GUINNEPAIN** répond que pour être pragmatique, il a interrogé les AST et les responsables de centres pour connaître les possibilités d'accueil et il apparaît que l'accueil des nouveaux arrivants n'est pas impossible mais parfois difficile, notamment à Bron, un site qui ne compte pas de possibilité d'agrandissement. Il demande si la situation rapportée est très difficile ou gérable, si elle a pu être réglée dans la concertation.

**N. VALOUR (CGT Culture)** rétorque que partager un bureau à quatre n'est pas gérable, alors même que certains bureaux sont vides.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait remarquer qu'il est demandé au CTS si la situation est gérable alors qu'elle n'est surtout pas « gérée ».

**J. CLAIR** reconnaît qu'il y a un problème sur le site de Bron et que la direction va voir ce qui peut être fait. Il avoue qu'il ne sait pas exactement quel nombre d'agents est prévu à Bron mais il s'interroge sur l'opportunité de continuer d'y affecter des agents, qu'il serait peut-être plus pertinent d'affecter ces agents à Valence, où les locaux sont suffisants puisqu'il est convenu qu'il n'y a pas de séparation entre le nord et le sud. Il précise que la situation peut être améliorée et optimisée à Bron, mais pas au-delà de la surface actuelle.

**N. VALOUR (CGT Culture)** s'étonne de la proposition du directeur de proposer d'affecter des agents qui ont postulé et été recrutés à Bron, à Valence ! Vous ne pouvez pas dire à des agents qui ont postulé sur Bron d'aller à Valence !, qu'on ne peut pas les changer de résidence administrative comme ça. Elle demande juste de simplement trouver une solution pour que chacun puisse travailler dans de bonnes conditions à sa base.

**J. CLAIR** affirme qu'il ne dit pas qu'il faut les envoyer arbitrairement mais qu'il faut réfléchir à cette situation.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** estime qu'il est nécessaire de réorganiser les bureaux de façon globale, qu'un bilan soit fait sur l'occupation des bureaux : certains bureaux sont vides en permanence, tout en étant attribués. Elle rappelle que les techniciens ne peuvent pas travailler ailleurs qu'à la base (lavage, conditionnement, inventaires), qu'ils ont donc besoin d'ordinateurs et de bureaux lorsqu'ils ne sont pas sur le terrain et que tous les RO sont dotés d'ordinateurs portables.

**J. CLAIR** estime que cela va faire grincer des dents.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** dit qu'il qu'une visite des locaux doit être faite par le CHSCT.

**J. CLAIR** admet qu'il s'agit évidemment d'un sujet sensible, qui touche aux conditions de travail des agents. Il propose que l'administration étudie la situation avant que le sujet soit rediscuté avec de la documentation et qu'ensuite il soit déterminé si une enquête du CHSCT est pertinente ou non. Il propose d'ajouter ce point au tableau.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** revient sur le point précédent, à savoir l'accueil des nouveaux arrivants. Il demande si une communication a été faite à tous les agents pour leur présenter leurs nouveaux collègues.

**J. CLAIR** répond que les agents sont informés en temps réel des mouvements de personnel.

**T. GUINNEPAIN** rappelle les éléments remis avec le livret d'accueil :

- un annuaire qui se substitue à celui qui existe au niveau national, avec tous les agents et leurs coordonnées ;
- un trombinoscope, très apprécié par les nouveaux arrivants, car il leur donne des repères ;
- un mail envoyé à tous les collaborateurs lors d'une arrivée ou d'un départ.

Il précise qu'il n'est pas prévu d'aller au-delà en termes d'information parce que la procédure mise en place semble adaptée aux besoins.

**N. VALOUR (CGT Culture)** fait remarquer que les nouveaux arrivants sont très contents de l'accueil fait en région et qu'il reste à régler ce problème de bureau.

**J. CLAIR** répond que c'est noté.

**14.5. AREP, planning prévisionnel en RAA, pour information**

**T. GUINNEPAIN** rappelle qu'une note recensant les effectifs et les personnels déjà arrivés a été communiquée.

**J. CLAIR** explique que, dans certains cas, la DIR RAA et celle où l'agent était sous contrat se sont entendues pour valider leur date d'arrivée, ce qui explique que certaines personnes n'arriveront qu'en décembre ou en janvier, certains agents nommés au 1<sup>er</sup> septembre étant restés sur leur affectation antérieure. Il estime que le mode de fonctionnement mis en place s'avère plutôt satisfaisant.

**T. GUINNEPAIN** annonce que la personne classée première sur le poste de topographe à Bron a finalement refusé le poste et que la personne classée en second n'étant disponible qu'en janvier, il a été fait appel à un agent d'une autre inter région.

**J. CLAIR** précise que cet agent CDI vient de Nantes, pour une durée de trois mois.

**N. VALOUR (CGT Culture)** demande si suite au refus de l'agent classé premier pour le poste de catégorie 2 à Valence, c'est l'agent classé second qui a été retenu.

**M. ROLLAND** confirme.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** demande ce qu'il en est du poste de Clermont-Ferrand en catégorie 3 pour l'AREP 3.

**T. GUINNEPAIN** répond que ce poste doit être confirmé.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande combien il y a eu de mutations.

**T. GUINNEPAIN** répond qu'il y en a eu deux et qu'il y a eu une communication à ce sujet.

**14.6. Projet d'harmonisation des Dir, pour information**

**J. CLAIR** indique qu'il ne peut pas apporter beaucoup d'éléments sur ce sujet puisqu'il sera traité prochainement en CT Central et qu'il faut donc attendre la procédure formelle de consultation. Il propose d'évoquer ce sujet hors CTS.

**N. VALOUR (CGT Culture)** précise que ce point avait été mis à l'ordre du jour afin d'être informés de l'état d'avancement.

**J. CLAIR** indique que des réunions du groupe de coordination sont organisées ponctuellement et que la prochaine est prévue dans quelques jours. Il propose qu'un point soit fait sur le sujet mais comme il n'est pas possible de savoir quelles seront les conclusions, il est difficile de se positionner.

**14.7. Questions diverses**

- **Prévention des RPS et avancement du plan d'action en Auvergne**

**J. CLAIR** rappelle que le CTS a souhaité que cette question soit inscrite à l'ordre du jour bien qu'il s'agisse plutôt d'un sujet faisant partie des prérogatives du CHSCT. Il admet que les RPS sont souvent en lien avec des questions organisationnelles et il n'est donc pas choqué que ce point soit abordé en CTS. Il fait remarquer néanmoins que l'objectif n'est pas de traiter

en double l'information du CHSCT. Il précise qu'il n'a pas souhaité diffuser aux agents de Bron et de Valence le travail réalisé sur la prévention des risques psychosociaux à Clermont-Ferrand. Il ajoute que le plan d'actions en Auvergne, abordé en CHSCT, a fait l'objet d'une abstention des membres de l'instance et que le projet de cahier des charges de la prévention en Rhône Alpes a été refusé.

**T. GUINNEPAIN** rappelle qu'un diagnostic a été réalisé par un prestataire extérieur, en lien avec la prévention, d'octobre 2013 à février 2014 et que suite à ce constat, basé sur des observations, un plan d'actions a été mis en place, en concertation avec des membres du CHSCT. Il indique que la documentation fournie aux membres du CTS décline les actions les plus avancées du plan, qui comporte un cadre général et 21 actions. Il ajoute que ce plan a été présenté aux agents du centre de Clermont-Ferrand en juin et que sur les points les plus avancés, plus aboutis, a fait l'objet d'une information le 6 octobre.

**J. CLAIR** précise que le document décline 8 actions sur les 21 et que la question actuelle consiste à déterminer quelle sera désormais la démarche en Rhône-Alpes et que c'est pour cette raison qu'il n'a pas souhaité diffuser le plan d'actions d'Auvergne sur les sites de Bron et de Valence, tant que la prévention des RPS en Rhône Alpes ne sera pas décidée.

**M. CABANIS (CGT Culture)** demande si le départ de l'AST d'Auvergne a modifié le plan d'action.

**J. CLAIR** répond que non, même si l'AST était le pilote de certaines actions, la continuité de service a été assurée.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** demande quand doit avoir lieu le prochain CHSCT.

**J. CLAIR** répond que la date n'est pas fixée et que le vote défavorable impose une redéfinition de la démarche.

- **Bases de vie des chantiers de fouille**

**J. CLAIR** demande si le CTS veut évoquer une situation particulière mais il réaffirme que le sujet est du ressort du CHSCT.

**F. GABAYET (CGT Culture)** demande comment il est possible que le projet de base de vie inscrit sur un PSI validé officiellement, soit totalement réduit à néant. Il demande qui décide de mettre une base de vie moins coûteuse que celle prévue sur le PSI.

**J. CLAIR** répond qu'il voit à quoi il est fait allusion et estime qu'il n'y a pas les documents permettant de traiter ce sujet maintenant. Il ajoute que des registres sont à disposition des agents sur le chantier et que des réponses sont systématiquement apportées par écrit aux remarques émises. Il conclut que, sans ces éléments, il est impossible de traiter le sujet et qu'il le sera en CHSCT lors de l'examen des registres.

**F. GABAYET (CGT Culture)** répond qu'il ne parle pas d'une opération mais que sa question est d'ordre plus général.

**N. VALOUR (CGT Culture)** rappelle que si cette question a été posée c'est que le problème est récurrent et que cela concerne aussi bien le CHSCT que le CTS dans le cadre de l'organisation du travail. Elle fait remarquer que les problèmes perdurent depuis des années, engendrant l'exaspération des agents et que la situation n'est plus acceptable. Elle ajoute qu'elle semble être spécifique à la région Rhône-Alpes puisque ces problèmes

n'apparaissent pas au niveau national. Elle souhaite qu'un vrai travail soit mené sur ce sujet pour le régler définitivement.

**D. MAZUY (CGT Culture)** confirme que ce sujet est bien en lien avec l'organisation du travail. Il cite un exemple récent dans lequel la livraison des infrastructures de l'Inrap devait être assurée par les agents : les toilettes étaient déposées sur un camion et aucune grue n'était prévue. Il indique que cette manutention correspond à une modification des tâches des agents et une dégradation des conditions de travail. Il ajoute que sur une autre opération, une roulotte tout électrique a été livrée dans un endroit désert. Il conclut que problèmes liés aux infrastructures de chantier sont deux fois plus nombreux dans l'inter-région qu'au niveau national. Il estime que le CTS veut comprendre où se situe le problème.

**J. CLAIR** est d'accord avec le fait que ce sujet est important pour le confort des agents.

**A. BOUVIER (CGT Culture)** ajoute que c'est aussi une question de sécurité.

**J. CLAIR** estime que pour chaque cas posé, une réponse précise existe et qu'il n'a pas cette réponse actuellement parce que, jusqu'à maintenant, les cas étaient traités en CHSCT sur la base des registres et des réponses apportées par les responsables des bases vie. Il rappelle que la charte mise en place dans notre inter-région n'existe pas dans toutes les régions. Il propose que, si le CHSCT et le CTS sont d'accord, le sujet soit traité par le CTS.

**D. MAZUY (CGT Culture)** revient sur le premier exemple qu'il a donné où le chauffeur avait indiqué que la prestation choisie était la moins chère possible et que la manutention des toilettes n'était donc pas prévue, les agents sur place devant donc l'aider à descendre les équipements.

**J. CLAIR** répond qu'il ne dispose pas des éléments pour répondre.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** rappelle que les agents se plaignent depuis des années et qu'il est important que les réponses aux registres soient analysées correctement. Elle rappelle également les dysfonctionnements de la base de vie du chantier d'Annecy sans rapport avec celle prévue par le PSI : pas de bureau, des vestiaires trop petits pour le nombre d'agents, un container minuscule, des toilettes très sales, changées 3 fois, un container rajouté sur l'emprise de fouille et un algéco ajouté mais non raccordé à l'électricité.

**F. GABAYET (CGT Culture)** rappelle que la charte a été mise en œuvre suite à une grève des agents parce qu'il y avait des problèmes de cantonnements et de raccordement EDF.

**N. VALOUR (CGT Culture)** fait remarquer que dans d'autres régions, ce sujet ne pose pas de problème et qu'il faut donc que cela progresse dans la région.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** ajoute que depuis des années, écrire des kilomètres de commentaires dans les registres ne s'est pas avéré fructueux !

**J. CLAIR** rétorque que, pourtant, il s'emploie à ce qu'une réponse soit faite systématiquement à chaque remarque.

**N. VALOUR (CGT Culture)** répond que les agents ne signalent même plus les problèmes, faute de réponse constructive.

**J. CLAIR** regrette que certains cas problématiques soient montés en épingle et ajoute que le nombre de registres annotés n'est pas très important.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** confirme que sur les petites opérations qui s'enchaînent, les agents ne remplissent pas le registre, faute de temps et estimant que c'est inutile. Elle indique que ce sont les représentants du personnel qui sont les dépositaires des plaintes.

**F. GABAYET (CGT Culture)** déplore que certaines réponses aux remarques des registres soient aberrantes voire des contre vérités.

**J. CLAIR** répète qu'une charte existe dans notre région, ce qui n'est pas le cas dans toute la France et que lorsque les réponses ne sont pas satisfaisantes, il convient d'analyser chaque cas. Il ne voit pas ce qui peut être fait d'autre.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que ce n'est pas le tout d'avoir une charte, il faut l'appliquer ! Elle ajoute qu'il faut que les choses avancent.

**J. CLAIR** répond qu'il faudrait surtout éviter de refaire les mêmes erreurs.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** propose que ce point soit suivi en CTS si les registres ne sont pas suffisamment étudiés en CHSCT. Elle ajoute que les trois derniers diagnostics auxquels elle a participé ont donné lieu à des problèmes de cantonnements. Elle estime que les prestataires se moquent de l'Inrap.

**N. VALOUR (CGT Culture)** dit que les prestataires savent très bien qu'ils seront payés au final et que l'Inrap ne fait pas des économies au bout du compte.

**J. CLAIR** répond que ce n'est pas l'objectif et il propose de traiter ce sujet en CHSCT, à partir de faits. Il suggère aux membres du CTS d'aller au-delà de l'analyse pour en tirer des conclusions mais avoue que c'est un combat incessant avec les prestataires.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que si la situation s'améliore avec EDF, cela prouvera bien qu'il convient de mettre des limites aux autres prestataires. Elle estime qu'il y a un problème avec l'AT qui semble ne pas pouvoir s'imposer vis-à-vis des prestataires, que cela soit EDF ou les fournisseurs de cantonnements. Elle ajoute que l'Inrap paye très souvent des prestations qui ne sont pas fournies ou de très mauvaise qualité.

**J. CLAIR** prend note et s'engage à ce que la direction travaille sur la question.

**N. VALOUR (CGT Culture)** demande si le point sera inscrit au tableau.

**J. CLAIR** refuse, il demande qu'il y ait d'abord une concertation avec le CHSCT pour que ce sujet ne soit pas traité en double

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que le sujet est traité depuis des années par le CHSCT et que rien n'avance.

**J. CLAIR** laisse le CTS déterminer les modalités d'étude de ce point avec le CHSCT.

- **SGA**

**N. VALOUR (CGT Culture)** voudrait savoir où en est l'exploitation du système par les quelques agents qui l'utilisent, si cela marche mieux et qui est le référent pour les agents après la disparition de notre collègue de Bron.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** demande si les agents administratifs souffrent moins de son utilisation.

**J. CLAIR** répond que le SGA, à savoir le système d'information de gestion d'activité de l'Inrap, a été déployé dans 6 régions sur 8 et qu'il le sera également en 2015 en Méditerranée et en Grand Est Nord, deux régions qui auront la chance de bénéficier des expériences des autres. Il précise que le référent SGA de l'inter-région est toujours Fabrice MULLER qui est d'ailleurs utilisateur lui-même du système et que pour l'instant il n'est pas prévu de remplacer l'assistant qui officiait à Bron.

Il ajoute que le déploiement du SGA s'est fait progressivement, que le logiciel a progressé et que les problèmes se sont estompés et qu'un travail important est mené actuellement sur les relevés de temps et les ordres de missions. Il estime que la situation est aujourd'hui apaisée même si tous les systèmes d'information demeurent perfectibles

**T. GUINNEPAIN** distingue deux phases, la première lors de la mise en place du SGA où le changement s'est avéré assez lourd, certains agents ne s'étant pas bien adaptés au système et l'ayant mal vécu malgré l'accompagnement

Il estime que pour la deuxième phase les choses ont progressé, qu'il est plus aisé de faire des requêtes, que les informations sont mieux maîtrisées et que malgré le volume de la saisie, il est possible désormais d'obtenir les informations, redonnant du sens aux tâches accomplies. Il conclut que le bilan reste favorable et que le système est maintenant satisfaisant même s'il n'est pas parfait et que les progrès auraient sans doute pu être plus rapides.

Il convient que les améliorations se poursuivent et que le but final est bien de déployer le SGA dans toutes les inter-régions, afin de favoriser les comparaisons au niveau national. Il poursuit en indiquant que le référent SGA assiste les utilisateurs sur des aspects techniques ou opérationnels et que si le problème est très technique, une hot line spécialisée est installée à Paris.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande si la double saisie perdure et si des pans entiers du système SGA ont été abandonnés.

**T. GUINNEPAIN** répond que pour les questions financières et les ordres de mission c'est toujours IP qui est utilisé mais qu'IP devrait être intégré au SGA d'ici 1 an et demi. Il ajoute que Planisware est totalement intégré dans SGA et qu'il n'y a donc pas de double saisie.

**N. VALOUR (CGT Culture)** conclut que cette période a été tout de même difficile pour les agents fonctionnels confrontés à ce système..

- **UDS**

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** demande si l'abandon des UDS est prévu au niveau national.

**M. ROLLAND** répond que le test reconduit jusqu'à fin 2014, que les résultats devaient être présentés aux organisations syndicales à la fin du printemps dernier mais qu'un report est intervenu parce que d'autres sujets étaient plus urgents.

- **Archives ouvertes**

**F. GABAYET (CGT Culture)** demande si le système « archives ouvertes (HAL, Hyper Articles en Ligne) » pourrait être présenté en RISO.

**M. ROLLAND** répond qu'il faut contacter la DST « qui doit déjà être sur le coup »

- **Bilan des points ajoutés au tableau de suivi**

**J. CLAIR** récapitule les points qui pourraient être ajoutés au tableau de suivi :

- vérifier avec le siège la mise en ligne sur l'intranet des procès-verbaux ;
- envoyer un courrier au service formation par rapport aux demandes des techniciens ;
- étudier la problématique des locaux sur le site de Bron.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** propose de nouveau d'organiser prochainement une visite CHSCT des locaux de Bron.

**J. CLAIR** propose de nouveau que la direction avance sur ce sujet avant le prochain CHSCT afin de déterminer si une visite s'avère pertinente.

- **AST Auvergne**

**J. CLAIR** demande s'il y a d'autres questions afin de clore le CTS.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** répond qu'il se doute bien que « le sujet brûlant » de l'actualité allait être abordé, en l'occurrence l'AST d'Auvergne.

**J. CLAIR** répond que ce point n'a pas à être traité en CT-S mais qu'il est tout à fait prêt à échanger avec les personnes concernées dans un autre cadre. Il rappelle qu'un courrier a été envoyé à tous les agents pour leur faire savoir ce qu'il en était, que l'intérim, effectué par l'assistant AST d'Auvergne, serait précisé prochainement et que l'offre de recrutement paraîtra le plus vite possible.

- **Recrutement en catégorie 5**

**M. CABANIS (CGT Culture)** demande faire un point sur le recrutement en catégorie 5 de l'AST.

**J. CLAIR** estime qu'il s'agit d'une problématique individuelle qui n'a pas à être traitée en CTS.

**D. MAZUY (CGT Culture)** répond que ce n'est pas un problème individuel mais qu'il s'agit d'un dysfonctionnement sur la création d'un poste de catégorie 5. Il demande comment il est possible de créer, en Auvergne, un poste ex nihilo de catégorie 5 pour un agent sans qu'il passe devant une commission et ne voit pas comment un mauvais AST ferait forcément un bon RO. Il ajoute que l'AST étant à sa deuxième période d'essai renouvelée, il n'est pas compatible avec le décret de la reclasser et que son « licenciement » doit passer en CCP.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** rappelle qu'il est très difficile de parvenir à la catégorie 5, qu'il faut avoir fait ses preuves, des publications, que cette année dans le cadre de la nomination aux choix, il n'y a que 3 postes de 5 au niveau national et que la fois précédente il n'y en avait aucun. Elle ajoute que les agents sont consternés et choqués de ce cadeau qui est fait pour récompenser un échec.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** estime que ce poste de RO de la période néolithique aurait du être intégré logiquement dans l'AREP s'il était un besoin.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que la direction, lors des discussions sur l'AREP, avait toujours affirmé qu'il n'existait pas de besoin dans ce domaine en Auvergne.

Elle ajoute que cette façon d'agir est très mal perçue par les agents qui attendent depuis des années une promotion ainsi que par les agents dans le vivier, largement aussi diplômés.

**D. MAZUY (CGT Culture)** constate qu'il s'agit d'une bonification à la suite d'un échec.

**J. CLAIR** répond que les postes d'AST sont pourvus après qu'un jury ait décidé que la personne était capable d'occuper un poste de catégorie 5. Il ajoute que si cet agent n'a pas été jugé apte à continuer sur le poste d'AST, il a été estimé qu'il était possible de lui proposer un poste de responsable d'opérations de catégorie 5, qu'il n'était pas possible de lui proposer un poste de catégorie inférieure.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** répond que l'AST n'avait même pas été classée première sur ce poste et que de nombreux collègues sont passés devant des commissions pour des postes ouverts dans d'autres régions pour passer dans la catégorie supérieure, qu'ils y ont été classés premier et que personne ne s'est cru obligé de leur ouvrir un poste sur mesure dans cette catégorie dans leur région. Elle précise aussi que l'agent était passé devant une commission pour être AST et pas RO du néolithique, ce qui n'est pas la même chose.

**M. ROLLAND** prétend qu'elle-même était passée devant une commission de médiévistes lorsqu'elle avait postulé au poste d'AST car est impossible de demander à un candidat au poste d'AST d'avoir une connaissance de toutes les périodes.

**F. GABAYET (CGT Culture)** rappelle que cet agent était à l'essai et que s'il n'est pas apte, il ne doit pas être reclassé sur un poste de catégorie 5, que cela crée un sentiment de non équité chez les agents.

**C. PLANTEVIN (CGT Culture)** fait remarquer que cela n'est pas conforme au décret et qu'il est difficile de faire sans cesse appel au règlement et de le contourner avec autant de légèreté, que cela décrédibilise la direction.

**J. CLAIR** assume cette décision, prise en relation étroite avec le siège.

**T. BOUQUIN (Sud Culture)** répond que la DG ne connaît pas suffisamment le domaine pour être en capacité de prendre cette décision. Il ajoute que la DST aurait au moins dû être consultée.

**D. MAZUY (CGT Culture)** fait le constat qu'il est donc parfois possible de s'affranchir de certaines règles.

**J. CLAIR** estime qu'il s'est expliqué et qu'il ne peut en dire plus. Il remercie les membres du CTS pour leur participation et les échanges constructifs. Il ajoute qu'une prochaine date n'a pas été arrêtée, attendu que des élections sont prévues en décembre.

*La séance est levée à 15 heures 30.*

*PV APPROUVE*

*Signatures :*

*Président*

*Jacques CLAIR*



*Secrétaire*

*Catherine PLANTEVIN*

*Lu et approuvé*  


