

<p style="text-align: center;">PROCÈS-VERBAL DU CT-S 16 RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 8 JUIN 2015</p>

Représentants de l'administration

- Jacques CLAIR, présent
- Thibault GUINNEPAIN, présent
- Nathalie BOURGIN, présente

Experts :

- Sophie LAMARGUE, DRH, présente
- Karim CHETTOUH, DRH, présent

Représentants du personnel

Titulaires :

- Alégria BOUVIER, CGT Culture, absente
- Dominique MAZUY, CGT Culture, présent
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture, présente
- Nathalie VALOUR, CGT Culture, présente
- Eric NERE, SNAC FSU, présent

Suppléants :

- Manon CABANIS, CGT Culture, présente
- Pierre POUENAT, CGT Culture, présent
- Delphine BERANGER, SNAC FSU, présente
- Frédérique FERBER, CGT Culture, présente
- Aurélie SAVIGNAT, CGT Culture, présente

Secrétaires de séance :

- Nathalie BOURGIN pour l'administration
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture, pour les représentants du personnel

ORDRE DU JOUR

*16.1. Harmonisation fonctionnelle de la direction interrégionale Rhône-Alpes Auvergne
(pour avis).....3*

La séance est ouverte à 14 heures 10.

J. CLAIR, 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.

16.1. Harmonisation fonctionnelle de la direction interrégionale Rhône-Alpes Auvergne (pour avis)

J. CLAIR : Le CHSCT-S s'est prononcé, la semaine précédente, sur deux aspects : d'une part, la modification des emplois des directions interrégionales, d'autre part sur la redéfinition des périmètres des emplois – suppressions, créations et régularisations. A l'unanimité des cinq votants, le CHSCT-S s'est abstenu sur le projet d'harmonisation fonctionnelle de la direction interrégionale Rhône-Alpes Auvergne.

Le CT-S doit se prononcer sur ces deux mêmes points, la modification des emplois et la redéfinition des périmètres des emplois, mais également sur la modification de l'organigramme induite par cette harmonisation. De façon concrète, ce point concerne le rattachement des assistants techniques et des gestionnaires des moyens des centres aux futurs responsables scientifiques et techniques.

Une partie des participants a assisté au CHSCT-S, mais d'autres n'y étaient pas. Je propose donc de redérouler la totalité de la proposition. Nous vous avons transmis un document Word. Pour que la présentation soit un peu plus attrayante, nous vous proposons de travailler à partir du support utilisé lors de la réunion informelle qui s'est tenue début mai.

Je rappelle que le processus d'harmonisation fonctionnelle est le fruit d'une série d'étapes. La première a débuté dès 2013 par des concertations avec des représentants des organisations syndicales au niveau national. Des groupes de travail centraux ont également été mis en place. Les instances centrales se sont déjà prononcées, en octobre 2014 et en janvier 2015. Une réunion de concertation s'est tenue en février 2015. Le deuxième passage au CT a également eu lieu en février 2015. Le Conseil d'Administration de l'INRAP a approuvé le projet le 31 mars 2015. Les instances locales se prononcent au printemps 2015.

En ce qui concerne notre inter-région, une réunion informelle a été organisée le 4 mai. Le CHSCT s'est tenu le 3 juin. Nous sommes aujourd'hui, le 8 juin, réunis en CT.

A l'heure actuelle, le projet national a été approuvé. La phase en cours se caractérise donc par l'application de ce schéma national à la direction interrégionale Rhône-Alpes Auvergne. Les points de départ de chaque inter-région étant différents, il est logique que les formes d'adaptation de la réforme nationale soient variables.

Nous ne reprendrons pas les points de discussion nationaux, mais nous nous attacherons à la façon dont ceux-ci sont appliqués en Rhône-Alpes Auvergne. Le projet n'est pas totalement arrêté dans notre inter-région, cependant, il est suffisamment avancé pour que nous puissions discuter du fond. Nous prenons le temps d'échanger avec les agents concernés.

Avez-vous des remarques préalables, avant que nous ne déroulions la présentation ?

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je souhaite rappeler que, lors des instances centrales, CHSCT et CT, les organisations syndicales ont voté contre ce projet.

J. CLAIR : Le premier schéma dont vous disposez est important parce qu'il présente l'organisation dans son ensemble. Les agents de l'inter-région sont répartis en deux groupes : l'un est rattaché à la réalisation des opérations, sous la responsabilité des adjoints scientifiques et techniques ; le second, en lien avec le pilotage d'activité opérationnelle, participe à la bonne gestion de l'activité. Il n'existe aucun mur entre ces deux groupes. Nous

comptons une seule direction interrégionale. La transversalité, souhaitée et souhaitable, est matérialisée sur le document par deux flèches qui identifient les relations indispensables et régulières entre les adjoints scientifiques et techniques et les adjoints administrateurs, qui doivent ensemble assurer la vision opérationnelle sur l'ensemble de l'inter-région et non pas uniquement sur chaque centre. Les objectifs de l'harmonisation sont repris dans le document.

L'organigramme précédent avait été voté par le Conseil d'Administration en 2005. Depuis, l'organisation de chaque DIR s'était autonomisée, afin de prendre en compte les contextes locaux, parfois plus que nécessaire. Le projet actuel vise donc à renforcer l'efficacité, mais aussi, à retrouver une meilleure unité de l'organisation entre les inter-régions, en particulier pour que des personnes exerçant des fonctions de même nom aient effectivement des missions similaires.

Missions du directeur interrégional et métiers qui lui sont rattachés

Les missions et activités du directeur interrégional évoluent peu. Il est le relais, au niveau de l'inter-région, des orientations et des objectifs stratégiques décidés par la Direction. Il assure le pilotage de l'activité et de la stratégie commerciale. Ce poste doit donc être très impliqué dans l'activité opérationnelle. Il est le représentant de l'Institut, notamment auprès des collectivités. Il a la charge de dégager des priorités, des enjeux et de réaliser des arbitrages. Il est le garant des règles d'hygiène et de sécurité. Il a également la charge de l'encadrement, de l'animation et de la coordination des acteurs de la DIR.

Le secrétaire général, nouveau nom de l'adjoint administrateur, les responsables scientifiques et techniques, anciennement adjoints scientifiques et techniques, le conseiller sécurité prévention, le chargé du développement culturel et de la communication et l'assistante de direction sont directement rattachés au directeur interrégional. Ces points évoluent peu.

Les emplois de conseiller sécurité prévention, de chargé du développement culturel et de la communication n'évoluent pas.

L'assistantat de direction s'appelait auparavant le chargé d'accueil et de secrétariat. D'autres inter-régions comptaient également des assistants AST. Ces deux postes sont fusionnés dans le poste d'assistantat de direction. En Rhône-Alpes Auvergne, ce poste prend l'intitulé d'assistant de direction et chargé des relations sociales. Cet assistantat est à géométrie variable en fonction des inter-régions.

Le changement de nom du responsable scientifique et technique a deux objectifs. En externe, le terme d'adjoint était énigmatique. Les aménageurs recherchaient un responsable et non un adjoint. La terminologie « responsable » identifie mieux ce rôle par rapport aux tiers. En interne, le rôle d'encadrement est également mieux posé. Les missions consistent en l'élaboration des projets scientifiques, les relations internes et externes, la gestion des opérations archéologiques, l'allocation des moyens humains et techniques, l'expertise scientifique et les activités de recherche et de valorisation. L'ensemble des archéologues, les équipes opérationnelles sont rattachés aux responsables scientifiques et techniques.

La cible retenue est un RST par région administrative actuelle, avec maintien de la situation actuelle pour certaines régions, comme celle de Rhône-Alpes Auvergne, qui compte aujourd'hui plusieurs AST. Rhône-Alpes, grande région qui s'étend sur huit départements, conserve donc ses deux AST, l'un à Bron et l'autre à Valence.

N. VALOUR (CGT Culture) : Comment s'organise le rattachement des gestionnaires de collection et de documentation, attendu qu'il y aura trois AST ?

J. CLAIR : Ces rattachements sont prévus à terme, une fois que les situations individuelles auront été traitées.

K. CHETTOUH : Les modifications s'effectueront en deux temps. Nous allons d'abord mettre en œuvre les grands principes d'harmonisation, puis, nous recenserons les situations particulières de certaines inter-régions. En attendant, les gestionnaires demeurent rattachés au directeur.

M. CABANIS (CGT Culture) : Pourriez-vous vous présenter s'il vous plaît ?

K. CHETTOUH : Oui. Je suis Karim Chettouh, DRH adjoint. Sophie Lamargue est en charge de la GPEC et de divers projets sur l'harmonisation et les référentiels métier. Nous nous excusons pour le retard, engendré par des problèmes de train.

Missions des Responsables scientifiques et techniques et métiers qui lui sont rattachés

J. CLAIR : Plusieurs métiers sont rattachés aux responsables scientifiques et techniques. Il s'agit notamment des deux assistants techniques. A l'avenir, ces postes seront rattachés aux RST. Le Siège a fait le choix de généraliser les tandems RST et assistants techniques, ce qui se traduit, pour Rhône-Alpes Auvergne, par la création d'un poste d'assistant technique à Valence. A terme, nous disposerons donc d'un poste d'assistant technique pour les quatre départements auvergnats, d'un poste d'AST pour les quatre départements de Rhône-Alpes Nord et d'un autre pour les quatre départements de Rhône-Alpes Sud. Cette modification constitue un gain significatif pour notre inter-région. Le besoin s'était fait sentir dès 2014, voire avant, en Rhône-Alpes. Un agent présentant des restrictions médicales avait donc été missionné sur un poste d'assistant technique, d'abord à mi-temps, puis à plein temps. La création de ce poste confirme le besoin existant en Rhône-Alpes Auvergne.

Les gestionnaires des moyens du centre, dont les missions sont très variées, seront également rattachés, à l'avenir, aux responsables scientifiques et techniques. Le réseau national est animé par le service des affaires générales et immobilières (SAGI) de la Direction Administrative et Financière. Le lien fonctionnel est évident avec le poste de logisticien, renommé, dans le cadre de l'harmonisation gestionnaire des affaires générales et immobilières. Chaque centre dispose d'un gestionnaire des moyens. La question d'activités dites complémentaires, comme par exemple les DT et DICT, est encore à l'étude. Cette tâche importante est gérée différemment selon les régions. En Rhône-Alpes Auvergne, elle est assurée par les gestionnaires des moyens du centre. La réflexion en cours s'est déjà concrétisée par une mission à temps partiel pour un agent à Clermont-Ferrand. Des échanges sont en cours pour le centre de Bron. A Valence, le gestionnaire des moyens du centre n'a pas exprimé le souhait d'être déchargé des DT et des DICT.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il est impératif que nous trouvions une solution sur les DT et les DICT. Il n'est pas possible qu'une seule personne en ait la charge, car une telle organisation nuit à la continuité de service en cas d'absence. A Valence, les DT et les DICT occupent le gestionnaire des moyens du centre quatre jours sur cinq. Les tâches doivent donc être mieux réparties.

J. CLAIR : Les DT et les DICT ne sont pas les seules activités qui doivent être assurées en cas d'absence d'un agent. Déterminer les modalités de remplacement constitue donc une vraie problématique. Nos organisations ne sont pas assez importantes pour nous permettre de disposer de doublons sur les postes. La continuité du service est une vraie interrogation, notamment durant l'été.

N. VALOUR (CGT Culture) : Un agent qui passe déjà quatre jours par semaine sur les DICT ne peut pas prendre en charge des tâches additionnelles, or les DT et les DICT sont une étape nécessaire pour commencer les chantiers. Il est donc important qu'au moins deux personnes dans chaque centre soient capables de les assumer.

T. GUINNEPAIN : Je reconnais que l'organisation peut être améliorée, en revanche, le traitement actuel des DT et des DICT est qualitatif.

J. CLAIR : Nous sommes conscients que l'organisation n'est pas forcément optimale. Les réflexions se poursuivent au niveau national comme dans les inter-régions. Une réunion animée par le conseiller prévention sécurité a été organisée avec l'ensemble des agents concernés par les DT et les DICT. Nous pouvons nous orienter vers des solutions locales. Le CHSCT considère que la souplesse est inquiétante, mais nous ne partageons pas cet avis.

S. LAMARGUE : Il est important de formaliser la liste des personnes qui effectuent des DICT et des DT afin de leur donner la formation nécessaire.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Vous considérez que le suivi des DT et des DICT est accessoire, or ce n'est pas le cas.

K. CHETTOUH : Ce n'est pas parce qu'une activité est complémentaire qu'elle n'est pas importante. Les DICT ne doivent pas être traités de façon secondaire.

P. POUENAT (CGT Culture) : La gestion des DICT et des DT se professionnalise. L'enjeu est important. Nous pouvons donc nous interroger sur la pertinence de mélanger cette mission au milieu de toutes les tâches déjà assumées par le GMC.

Missions du responsable scientifique et technique adjoint

J. CLAIR : Le projet prévoit de créer ce poste à partir de quarante agents affectés au centre de recherche.

L'adjoint a pour mission, aux côtés du RST, d'encadrer les équipes opérationnelles et fonctionnelles. Notre inter-région comptait un poste d'adjoint à Clermont-Ferrand, qui est maintenu, et un agent missionné à Bron. Cette mission est transformée en poste pérenne. Nous avons également argumenté pour obtenir la création d'un poste d'adjoint à Valence, insistant sur le fait que le niveau d'activité n'est pas très éloigné de celle des autres centres, même si les effectifs n'atteignent pas quarante agents. La DRH souhaite attendre une stabilisation des effectifs après l'AREP avant de prendre une décision.

En ce qui concerne les champs d'activité entre le RST et le RST adjoint, le Siège n'a pas souhaité adopter une règle unique, mais prendre en compte la réalité dans les régions. En Rhône-Alpes Auvergne, la distinction concerne plutôt le type d'opérations, à savoir les diagnostics et les fouilles. La zone géographique semble être la solution la moins intéressante, car elle ne facilite pas les remplacements et engendre deux zones distinctes.

K. CHETTOUH : Nous n'avons pas souhaité imposer une organisation, afin de tenir compte des spécificités. Nous aimerions que les mandats soient partagés, ce qui favoriserait la complémentarité et donc la continuité de service. Aujourd'hui, le temps manque pour les échanges, ce qui s'avère regrettable. La création d'un RSTA permettra de dynamiser le collectif. Le CHSCT nous a indiqué que ce poste n'était pas suffisant, attendu que la collègue dont le poste est officialisé est déjà présente depuis des années. Cependant, cette officialisation va générer de nouveaux repères. Sur toute la France, une quinzaine de postes de RSTA a été créée.

Le poste de RSTA sur lequel un agent est déjà missionné sera ouvert au recrutement, attendu que les recrutements de RST et de RSTA passent pour avis devant le Conseil scientifique. La décision finale appartient au Directeur général.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous sommes tout à fait favorables à la création d'un poste de RSTA à Valence. Le directeur évoque le fait que l'activité du centre de Valence

devrait être prise en compte au lieu des effectifs. Cette remarque concerne aussi le poste de GMC dont la charge de travail est corrélée aux effectifs.

Avez-vous pris en compte l'AREP 1 et l'AREP 2 dans les chiffres que vous nous communiquez ?

S. LAMARGUE : Les données s'arrêtent au 31 décembre 2014. Elles incluent donc l'AREP 1, sauf exception et la moitié de l'AREP 2.

K. CHETTOUH : Les changements ne sont pas très importants pour l'inter-région.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les missions de RST ne doivent pas être trop rigides, afin de permettre la continuité du service.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous sommes favorables à une mutualisation.

N. VALOUR (CGT Culture) : Des adresses mails dédiées aux AO ou aux RST facilitent le travail.

K. CHETTOUH : Le binôme est fondamental.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous souhaiterions que les adresses mails génériques soient interrégionales, afin de faciliter la communication, la répartition du travail et la transparence. Il faudrait donc une boîte mail commune.

J. CLAIR : Nous n'allons pas régler ce point aujourd'hui. Je ne suis pas certain que le fait que tous les RST soient en copie de tous les mails s'avère pertinent. Chaque agent risque d'avoir trois fois plus de mails à lire.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Tant que les agents n'ont pas de réponse, ils multiplient les relances, ce qui augmente le nombre de mails.

J. CLAIR : J'entends vos doléances, mais je ne pense pas que la proposition de créer une adresse générique soit pertinente.

P. POUENAT (CGT Culture) : Vous engagez-vous à nous faire des propositions alternatives ?

J. CLAIR : Nous allons réfléchir ensemble à cette problématique. Je pourrais également citer l'exemple d'archéologues qui ne répondent pas aux mails qui leur sont envoyés.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Les agents se plaignent d'un manque de réponse systématique de la part des AST.

J. CLAIR : Nous l'entendons. Nous avons insisté pour disposer d'un poste d'adjoint à Valence parce que nous avons bien conscience de l'encombrement que vous citez.

Missions du secrétaire général et métiers qui lui sont rattachés

S. LAMARGUE : Le secrétaire général compte quatre grands domaines de compétences. Dans le cadre du premier domaine, la gestion des affaires financières, achats et logistiques, le contrôleur financier, le contrôleur de gestion, les assistants de gestion et les logisticiens, désormais appelés gestionnaires des affaires générales et immobilières lui sont rattachés. Dans le cadre de sa seconde mission, la gestion des affaires juridiques, les gestionnaires de convention sont également rattachés au secrétaire général. Le troisième domaine, la gestion des ressources humaines et l'animation du dialogue social, se traduit par le rattachement du gestionnaire du personnel, désormais appelé gestionnaire des ressources humaines. Le quatrième volet, à savoir la participation au pilotage de l'activité de l'inter-région, engendre le rattachement des assistants opérationnels.

Missions de l'assistant opérationnel et répartition des tâches

N. VALOUR (CGT Culture) : Dans notre inter-région, les RSTA n'ont pas suivi les formations relatives aux entretiens d'évaluation, ce qui s'avère problématique s'ils remplacent les RST.

K. CHETTOUH : ces formations sont l'un de nos chevaux de bataille pour cette année. Nous avons pour ambition de monter en puissance en ce qui concerne l'évaluation des personnels. Il est donc fondamental que les évaluateurs, soit les RST, mais aussi leurs adjoints, aient suivi cette formation.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Pensez-vous qu'un jour, nous passerons au niveau opérationnel ?

K. CHETTOUH : Nous verrons.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Il est important de bien connaître les agents pour réussir une évaluation.

K. CHETTOUH : Nous devons nous interroger au niveau central sur les outils techniques de l'évaluation, qui correspondent à une réelle problématique.

M. CABANIS (CGT Culture) : Est-il normal que l'évaluation des personnels scientifiques soit réalisée par un encadrant non scientifique ?

J. CLAIR : Nous ne débattons pas de l'évaluation scientifique, mais des entretiens professionnels annuels.

K. CHETTOUH : Ces entretiens concernent plus la manière de servir que le volet scientifique.

P. POUENAT (CGT Culture) : Les RST vont être amenés à évaluer toutes les fonctions avec lesquelles ils ont une relation hiérarchique. Vous envisagez de former les RSTA à cette évaluation, alors qu'il est prévu que chaque RST n'ait que deux personnes à évaluer ?

J. CLAIR : La formation des adjoints n'est pas une priorité.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous aurions préféré que les assistants opérationnels soient rattachés aux RST puisqu'ils travaillent directement avec eux, même si le lien est fonctionnel.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Le lien fort entre les assistants opérationnels et les RST est toujours mis en avant. Un rattachement hiérarchique aurait donc été plus logique.

S. LAMARGUE : Les assistants opérationnels comptent trois grands domaines d'activité : la programmation et la qualification des opérations, l'établissement des ODM et le suivi des activités et des frais. A terme, nous espérons parvenir à une gestion intégrée afin qu'un agent puisse effectuer l'ensemble de la chaîne opérationnelle, de la programmation au remboursement des frais. Dans certaines régions telles que Rhône-Alpes Auvergne, le volet planification et celui relatif à l'activité, aux temps et aux frais, sont séparés. L'activité complémentaire regroupant les réservations, l'hébergement et le transport, qui peut également être effectuée au niveau de l'assistantat de direction, est actuellement effectuée dans l'inter-région par les assistants administratifs.

Rhône-Alpes Auvergne compte actuellement trois assistants opérationnels et deux assistants administratifs en charge des temps et des frais. Ces postes seront transformés, dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle, en cinq postes d'assistants opérationnels. Il n'y a donc pas de recrutement supplémentaire pour la région.

Les assistants opérationnels sont rattachés de façon préférentielle au secrétaire général. Actuellement, un assistant opérationnel est rattaché au centre de Clermont-Ferrand. Nous lui proposerons de rejoindre la direction interrégionale. En cas de refus, la situation actuelle sera

conservée. A terme, lors du départ de l'agent, le poste sera ouvert à Bron, à la direction interrégionale.

K. CHETTOUH : Nous avons déjà débattu de la situation des assistants opérationnels dans le cadre du précédent CT ainsi que du CHSCT-S de la semaine passée. Ce point nécessitait en effet des éclairages. Il convient de retenir qu'aucun changement de rattachement ne s'effectuera de manière contrainte. Les assistants opérationnels en résidence administrative à la direction interrégionale auront la possibilité de se rendre une à deux fois par semaine dans les centres et de participer à des réunions de service, afin de conserver leur relation de proximité et de favoriser le travail en commun.

J. CLAIR : Comme vous l'avez compris, le principal changement initié par le projet d'harmonisation fonctionnelle réside dans la fusion de deux métiers en un seul. Les assistants administratifs et les assistants opérationnels prennent tous le titre d'assistants opérationnels.

Rhône-Alpes Auvergne compte un assistant opérationnel à Clermont-Ferrand, un assistant opérationnel à temps plein à Bron, un autre dont la mission est partagée entre Bron et Valence et deux assistantes administratives. Nous avons redéfini avec ces cinq agents leurs missions dans le cadre de réunions de concertation. Les échanges progressent. L'objectif final vise à permettre aux assistants opérationnels de gérer la totalité de la chaîne de l'affectation, de la planification des agents au paiement des frais, en passant par les réservations des hébergements et le suivi de l'activité. Cette cible engendre des changements importants pour les agents par rapport à la situation actuelle. Leur panel d'activités sera élargi, avec une nouvelle répartition des missions. Une phase de formation sera donc organisée, en relation avec le Siège.

Ces changements ont été induits par le constat qu'à l'heure actuelle, la gestion des hébergements et le suivi des frais sont assurés par les deux assistantes administratives de Bron pour l'ensemble des archéologues des trois centres de Bron, de Clermont-Ferrand et de Valence. Les deux assistants opérationnels de Clermont-Ferrand et de Valence se concentrent plutôt sur la planification et les ordres de mission.

Il est important qu'aucun agent ne s'estime lésé par ce projet. La charge de travail des uns ne doit pas être allégée au détriment de leurs collègues.. Les futurs assistants opérationnels ont présenté une proposition, dont nous avons débattu. La solution n'est pas totalement finalisée, mais elle est en bonne voie.

Sur Bron, les trois agents auront des fonctions similaires. Les fonctions seront réparties selon la localisation géographique des opérations. La gestion des agents hors affectation sur les opérations sera également répartie entre les assistants opérationnels. Si les assistants opérationnels de Clermont-Ferrand et de Valence devaient désormais gérer la totalité de la chaîne opérationnelle, leur charge de travail serait augmentée, attendu que la gestion des hébergements, le suivi des hébergements et des frais sont assurés actuellement par les deux assistantes administratives basées à Bron. Nous recherchons donc des solutions pour que la charge de travail soit équitable. Nous avons également évoqué longuement avec les agents la problématique des remplacements, qui devraient être plus fluides grâce au pôle de cinq assistants opérationnels. Ces réflexions devraient être finalisées fin juin, pour une mise en œuvre, comme prévu, en septembre.

N. VALOUR (CGT Culture) : La charge de travail des assistants opérationnels est énorme, avec des missions variées. Comme les RST, ils sont un des rouages indispensables.

J. CLAIR : Je ne sous-estime pas leur activité.

N. VALOUR (CGT Culture) : Une mise en œuvre du nouvel organigramme en septembre serait prématurée. Il est nécessaire de prévoir des formations. Par ailleurs, les outils sont

appelés à évoluer durant la même période. La mise en œuvre de ce projet d'harmonisation, initié il y a cinq ans, ne constitue pas une urgence. Nous pouvons nous laisser de la marge jusqu'à la fin de l'année.

J. CLAIR : Je n'ai pas dit que tous les changements seraient effectifs au 1^{er} septembre. Vous critiquez le fait que le projet ne soit pas mûr, mais vous déplorez également les réorganisations qui durent. Il est important d'avancer. Nous prenons tout le temps nécessaire, mais nous souhaitons mettre en œuvre une certaine organisation pour la fin 2015. A partir de là, certains cas particuliers modifieront la donne en 2016. Il conviendra notamment de prendre en compte le nouveau logiciel des relevés de temps et frais. Cependant, il n'est pas nécessaire d'attendre que ces changements soient effectifs pour initier l'harmonisation fonctionnelle. Par ailleurs, sur le centre de Valence, un agent remplace l'assistante opérationnelle, en mission au Siège sur l'année 2015. L'organisation 2015 en tient compte et devra donc être revue en 2016. Nous ne nous précipitons pas, mais nous ne souhaitons pas non plus que le projet s'enlise.

K. CHETTOUH : Une nouvelle complémentarité doit être trouvée, ce qui nécessite des ajustements, des formations, des partages entre agents. Nous visons le 1^{er} septembre pour la mise en place de l'organisation-cible mais nous saurons aussi nous laisser du temps. Les assistants opérationnels se plaignent souvent d'isolement et souhaitent plus de soutien sur certains sujets tels que la gestion des conflits ou celle des personnalités difficiles. Les assistants opérationnels disposeront prochainement d'un nouvel outil, Nautilus, qui leur permettra de gérer toutes les problématiques liées à la gestion des temps et des frais.

En moyenne, chaque assistant opérationnel sera amené à gérer 28 agents en RAA, ce qui permet, selon nous, une relation de proximité et de qualité. Les assistants opérationnels connaîtront bien le profil scientifique des agents. La moyenne nationale est comprise entre 40 et 50 agents.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Jusqu'à maintenant, la même personne gérait la planification depuis longtemps. Son expérience lui permettait de connaître parfaitement la situation familiale et le profil scientifique des agents. Nous ignorons quelle sera désormais la qualité de la mission exercée. Nous sommes extrêmement vigilants quant aux conditions de travail des assistants opérationnels.

Jusqu'à présent, la situation en Rhône-Alpes Auvergne n'était pas parfaite, mais elle ne posait pas de problème majeur. Nous sommes d'accord que l'harmonisation fonctionnelle permet aux assistants d'effectuer des tâches plus variées. Cependant, nous serons vigilants par rapport aux impacts sur les agents opérationnels.

Aujourd'hui, le bénéfice de l'harmonisation fonctionnelle pour l'inter-région se traduit par un AT et l'officialisation du poste de RSTA, qui ne pourra pas nous être enlevé. Nous ne sommes donc pas certains que la réorganisation nous soit réellement profitable.

K. CHETTOUH : Au-delà de la création des postes, la lisibilité des mandats est très importante. Les agents sauront à qui s'adresser pour obtenir la réponse qu'ils attendent.

N. VALOUR (CGT Culture) : Où en est le marché de Globéo ?

T. GUINNEPAIN : La phase actuelle est celle du dépouillement des offres. Nous avons demandé la prise en compte des difficultés remontées par les agents en ce qui concerne les prestations d'agences de voyages. Le choix du prestataire pourrait intervenir en octobre, cette information étant donnée sous réserve.

P. POUENAT (CGT Culture) : Ces éléments sont importants pour déterminer la répartition du travail entre les assistants opérationnels. Si j'ai bien compris, l'organisation sera expérimentale à partir de septembre.

J. CLAIR : Oui.

P. POUENAT (CGT Culture) : Il convient de prendre également en compte l'intégration de Nautilus début 2016. Les assistants opérationnels suivront-ils un portefeuille d'agents ?

J. CLAIR : La première répartition concerne les opérations. Les opérations réalisées en Auvergne seront gérées à Clermont-Ferrand. Celles de Rhône-Alpes Sud seront suivies par Valence. La question se posait donc pour Bron. Le choix a été fait de réaliser une répartition géographique des opérations entre les trois assistants, en veillant aux remplacements. Cependant, si nous souhaitons être efficaces, il est important que les répartitions ne soient pas totalement étanches entre les trois assistants opérationnels. L'ordre de priorité des affectations pour les responsables des opérations, validé lors d'un précédent CT, est bien la compétence scientifique, qui n'est pas corrélée à la résidence administrative. Il est donc fondamental que les assistants opérationnels ne gèrent pas uniquement un tiers des agents, mais qu'ils suivent l'ensemble des archéologues. La première répartition repose donc sur la localisation des opérations, mais les archéologues de Bron constituent un ensemble unique.

Certains actes de gestion réalisés par les archéologues ne sont pas liés à une opération. C'est le cas, par exemple de la saisie des congés. Un suivi individualisé des archéologues par un des trois assistants opérationnels doit donc également être organisé.

P. POUENAT (CGT Culture) : A partir du moment où l'organisation expérimentale sera mise en place, les activités seront donc mutualisées entre les trois assistants opérationnels de Bron. Les assistants opérationnels devront donc être en mesure d'utiliser, à compter de septembre, tous les outils permettant d'assurer leurs différentes missions.

J. CLAIR : Les assistants opérationnels n'effectueront ces nouvelles tâches qu'une fois formés.

T. GUINNEPAIN : Pour certains collègues, le changement de périmètre est très important. Pour d'autres, il est plus limité. Les agents seront accompagnés, avec des formations techniques à l'utilisation des nouveaux outils. En parallèle, nous allons travailler les affectations. Tous ces éléments constituent des prérequis avant le déploiement du projet.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cela signifie donc que l'évaluation des besoins en formation et la mise en œuvre de celles-ci s'effectueraient entre maintenant et le 1^{er} septembre ?

S. LAMARGUE : Nous allons recenser les besoins. Les formations ne pourront pas être réalisées en plein été.

P. POUENAT (CGT Culture) : A partir du 1^{er} septembre, nous nous situerons dans le cadre d'une organisation expérimentale. Il me semble logique que les prérequis soient préalables au démarrage de cette nouvelle organisation. Je ne comprends donc pas comment les changements de périmètre pourraient être initiés si les agents ne maîtrisent pas les outils.

J. CLAIR : Il est important que notre organisation soit arrêtée. Mais sa mise en place ne sera effective qu'une fois que les prérequis, et notamment la formation, auront été validés.

E. NERE (SNAC FSU) : La base de Valence présente une caractéristique, à savoir la gestion du département de la Loire. Quelle organisation est prévue pour les agents qui travaillent avec le RST de Valence sans être sur place ?

J. CLAIR : Le point que vous évoquez fait partie de l'héritage de la création de la base de Valence. La répartition territoriale des opérations et la répartition des agents n'est pas superposée. C'est une des raisons pour lesquelles nous avons argumenté sur la nécessité de disposer d'un RST adjoint. Il ne serait pas optimal de séparer la gestion des opérations et celle des agents, attendu que les agents souhaitent être affectés à proximité de leur lieu de domicile. Le cadre actuel sera donc maintenu à court terme.

E. NERE (SNAC FSU) : Ne pourriez-vous pas envisager un redéploiement des départements ?

J. CLAIR : Il s'agit d'une piste de travail, mais celle-ci n'est pas liée au projet d'harmonisation. Cette question est récurrente depuis la création du centre de Valence. Ce point ne doit pas s'avérer bloquant, mais nous poursuivons nos réflexions.

P. POUENAT (CGT Culture) : Dans le schéma que vous proposez, la gestion des affectations est commune aux trois assistants opérationnels de Bron. Cependant, cette organisation ne vaut pas pour les assistants opérationnels de Valence, et surtout de Clermont-Ferrand. L'assistant opérationnel doit donc gérer l'ensemble des agents sur toutes les activités : planning, suivi des relevés de temps, hébergements, frais, plus les nouveautés à savoir les très grands déplacements et le 75/25.

J. CLAIR : Ce n'est pas tout à fait exact. Aujourd'hui, la gestion des hébergements, des relevés de temps et de frais des agents de Clermont-Ferrand sont assurés par les assistantes administratives de Bron. Si toutes ces activités étaient transférées sur l'assistant opérationnel de Clermont-Ferrand, sa charge de travail augmenterait considérablement, engendrant un déséquilibre. La complémentarité la plus grande entre les affectations et les missions évoquées se situe au niveau des relevés de temps et de frais. Les relevés de temps et de frais pourraient donc être gérés par l'assistant opérationnel de Clermont-Ferrand alors que les hébergements seraient assurés par le personnel de Bron.

P. POUENAT (CGT Culture) : La charge de travail de l'assistant opérationnel de Clermont-Ferrand augmente notablement puisqu'il doit assumer, en sus de ce qu'il faisait déjà, les relevés de temps, les relevés de frais. N'avez-vous pas peur que cette augmentation de la charge de travail soit importante ? L'arrivée de Nautilus va encore complexifier la procédure de déclaration de frais des agents. La charge de travail des assistants opérationnels qui gèrent ces demandes de frais augmentera donc en parallèle. Il convient donc d'être extrêmement vigilants.

K. CHETTOUH : Nautilus est un outil créé avec des agents qui travaillent au quotidien sur ces tâches. Il a été pensé pour simplifier le travail, non pour l'alourdir.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous avons déjà constaté à l'Inrap que l'introduction des nouvelles technologies provoque parfois des ravages.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les nouveaux outils ne sont pas toujours adaptés et complets.

T. GUINNEPAIN : Nautilus semble être un projet bien mené. Les utilisateurs ont été impliqués, notamment au moyen d'un groupe de travail.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous ne sommes pas pessimistes, mais nous souhaitons que les impacts de ce nouvel outil soient pris en compte dans le cadre des variations des périmètres des activités exercées par les assistants opérationnels. Ces changements interviennent chez des agents qui ont été fortement sollicités ces dernières années. Leurs métiers ont considérablement augmenté. Il doit être possible de mesurer le temps de traitement d'un dossier afin de disposer d'éléments de comparaison.

J. CLAIR : Le Siège s'est entouré de trois ou quatre assistants opérationnels qui ont participé, pendant une année complète, au travail mené sur cet outil. Une telle approche me semble déjà intéressante. Nautilus est par ailleurs expérimenté dans un centre de recherche archéologique dans le Sud-Ouest. Enfin, nous avons bien intégré cette incertitude. C'est la raison pour laquelle nous vous expliquons que l'harmonisation fonctionnelle est un plan d'ensemble appelé à évoluer début 2016, à l'issue d'une phase expérimentale.

Le projet managérial

J. CLAIR : Au-delà de l'organigramme, il est important de déterminer comment les choses fonctionnent, comment les décisions sont prises. Chaque inter-région met en place des modalités de communication, d'échange d'informations, de prise de décisions en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

Il existe un ensemble d'instances en RAA. Les réunions de direction regroupent un jeudi sur deux le directeur interrégional, les AST, les adjoints AST et l'adjoint administrateur. En fonction des sujets, d'autres personnes qui peuvent apporter leur contribution sont associées. Ces réunions permettent le partage d'information et la réflexion sur les pratiques.

Les réunions de service sont organisées par site. A Bron, elles concernent le centre et la DIR. Ces réunions se tiennent toutes les six à huit semaines. Il s'agit d'un lieu de dialogue important, qui réunit les archéologues et les fonctionnels. Ces réunions servent encore trop souvent uniquement à la transmission d'informations, alors qu'elles devraient aussi favoriser les débats.

Les réunions de planification correspondent à un moment important où se rencontrent tous les agents fonctionnels participant à la planification des opérations : les AST, les adjoints AST, les assistants opérationnels, les assistants techniques, les assistants de prévention, les GMC et, en fonction des besoins, les gestionnaires de convention, le conseiller sécurité prévention et moi-même. Elles ont lieu toutes les semaines à Clermont-Ferrand et une semaine sur deux à Bron et à Valence. Ces réunions favorisent la fluidité des informations relatives aux opérations.

Je programme également des rendez-vous individuels avec chaque AST, adjoint administrateur, CSP et CDCC tous les quinze jours, en moyenne.

Des réunions regroupent une fois par mois les agents exerçant les mêmes fonctions, comme les gestionnaires RH, les contrôleurs de gestion...

N. VALOUR (CGT Culture) : A quoi correspondent les réunions LAC ?

T. GUINNEPAIN : Ces réunions dites Logistique, Achats Centre, regroupent les gestionnaires des moyens des centres et la logisticienne.

J. CLAIR : Il existe des liens fonctionnels forts entre les gestionnaires des moyens des centres et la future gestionnaire des affaires immobilières et de l'informatique.

La réponse aux appels d'offres publics ou privés exige également une concertation entre différents métiers.

La transmission d'informations sur les opérations à venir s'effectue chaque semaine au niveau des centres, par voie d'affichage et par envoi aux agents. La direction interrégionale envoie également des communiqués. Une lettre d'information trimestrielle est publiée depuis 2014.

K. CHETTOUH : Votre inter-région bénéficie d'une longueur d'avance en ce qui concerne le dialogue avec les agents. Nous allons utiliser votre expérience pour d'autres inter-régions.

P. POUENAT (CGT Culture) : Les réunions de service sont fondamentales pour le collectif de travail. Je suis d'accord avec l'existence d'une logique de dialogue entre les agents et la direction. Il serait bon que les agents disposent d'espaces leur permettant d'échanger sur le travail réel. Le dialogue existe lorsque l'échange est réellement équilibré entre deux personnes ou deux groupes de personnes. L'information ne doit pas uniquement être descendante, depuis la direction. La fréquence des réunions de service permet aux agents de se familiariser avec l'exercice, cependant, nous ne sommes pas encore parvenus à mettre en œuvre un vrai dialogue impliquant tous les agents, de tous niveaux hiérarchiques.

En ce qui concerne le projet managérial, il est question d'un accompagnement dans le cadre de réunions regroupant un certain nombre de fonctions. J'insiste sur le fait que l'ensemble des

agents, notamment ceux qui exercent des activités fonctionnelles, sont impactés par le projet d'harmonisation. Ils doivent donc être associés à des moments de communication et d'échanges.

J. CLAIR : Ce sont deux choses indépendantes. L'organisation que je vous ai présentée est pérenne. Un suivi particulier associant l'ensemble des agents impactés doit être mis en œuvre en ce qui concerne l'harmonisation fonctionnelle. Une première réunion réunissant tous les agents s'est tenue le 30 avril. Une autre est programmée fin juin. Nous continuerons à transmettre l'information et à écouter les propos des agents.

F. FERBER (CGT Culture) : Je suis surprise que, dans la liste de ces réunions, vous n'évoquiez jamais l'archéologie. Les échanges portent sur les problématiques administratives.

J. CLAIR : Lorsque nous échangeons sur les opérations, nous parlons bien d'archéologie.

K. CHETTOUH : Le contenu et la qualité des réunions de service sont importants afin que les informations échangées portent sur des thématiques scientifiques. L'information ne doit pas être uniquement descendante. Des groupes de travail pourraient se réunir pour porter des thématiques scientifiques, en faire part au collectif de travail du centre de recherche. De tels espaces n'existent pas encore au sein de l'institut.

J. CLAIR : La présentation est centrée sur les emplois fonctionnels, mais les réunions de service peuvent également être envisagées sur ces perspectives. Des propositions en ce sens peuvent être faites.

K. CHETTOUH : Il ne revient pas uniquement aux AST d'effectuer des propositions. Les collègues peuvent aussi faire entre eux des retours d'expérience, sans générer une charge de travail supplémentaire pour les agents.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les groupes de travail requièrent de la préparation, et donc un budget et du temps disponible.

E. NERE (SNAC FSU) : Les missions principales des AST incluent l'animation scientifique, or celle-ci est totalement inexistante. Dans le cadre des réunions de service, il lui revient d'inciter au dialogue autour des problématiques scientifiques. Auparavant, des RISO étaient organisées.

J. CLAIR : L'une de ces réunions s'est tenue en 2014. Il n'est pas dit que d'autres ne soient pas programmées.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : En ce qui concerne les réunions de service, une fois que les opérations ont été recensées, nous ne disposons pas de temps pour évoquer d'autres sujets. Il convient donc de trouver un autre créneau pour les échanges scientifiques.

P. POENAT (CGT Culture) : Auparavant, il existait des réunions durant lesquelles la Direction interrégionale communiquait un certain nombre d'éléments sur l'activité opérationnelle, sur les mouvements. Il est intéressant que les agents disposent d'éléments économiques. La communication est trop souvent descendante.

Les réunions de service, que nous demandons depuis des années, sont importantes afin de favoriser une bonne communication physique et humaine. Nous n'y sommes pas encore parvenus. Les agents doivent pouvoir se parler spontanément, or il n'existe pas de temps dédié.

J. CLAIR : J'entends vos demandes, notamment celles qui visent à favoriser les échanges scientifiques entre les agents. Les archéologues doivent effectuer des propositions. Une partie des réunions de service pourrait être consacrée au dialogue entre agents, y compris en mon absence. Je vous invite à me faire des propositions. Je solliciterai également les RST.

P. POUENAT (CGT Culture) : Certains agents ne prennent jamais la parole. Nous devons les inciter à le faire. Nous sommes conscients que des progrès ont été faits, cependant, il est possible d'aller plus loin.

J. CLAIR : Dans un groupe de 20 à 40 agents, il est logique que certains aient plus de difficultés à prendre la parole. La disposition des salles n'est pas indifférente. La configuration de Clermont-Ferrand et de Valence me semble plus adaptée que celle de Bron, où il n'est pas possible de se retrouver autour d'une table, car les participants sont nombreux.

Présentation de l'organigramme

S. LAMARGUE : Nous vous présentons l'organigramme cible, qui reprend l'initialité des emplois et leur rattachement hiérarchique. Les recrutements supplémentaires ont été chiffrés : il s'agit d'un assistant technique pour Valence et d'un RSTA pour Bron, poste occupé aujourd'hui par un agent missionné.

Un tableau récapitule les décisions déjà concrétisées dans le cadre de l'harmonisation. Un CDD assistant de gestion a vu son poste transformé en CDE. Le poste d'un gestionnaire de convention a également été régularisé.

Les modalités de déploiement du projet

S. LAMARGUE : Je vous propose d'aborder les modalités de déploiement, en page 20 du document. La restructuration de l'emploi permanent correspond à la modification des emplois d'encadrement, à l'ouverture des postes de RSTA, à la modification des emplois d'AO, de logisticiens et de GMC. Les agents en CDD déjà en poste se verront notifier l'évolution de leur emploi et le nouvel initialité. Les postes d'assistants administratifs sont transformés en postes d'assistants opérationnels.

La seconde phase correspond à la régularisation des emplois d'agents missionnés. C'est le cas de l'AT, qui se voit proposer un poste en CDD.

La troisième phase vise l'ouverture des postes restés vacants. Les priorités définies se déclinent comme suit : les agents en situation de restriction d'aptitude, les agents inscrits au tableau de mutation, bientôt mis en ligne, enfin, les agents inscrits au vivier AREP.

K. CHETTOUH : Ces modalités d'organisation sont celles qui ont été débattues en Centre. Nous n'avons pas rencontré de difficulté particulière.

P. POUENAT (CGT Culture) : Des agents doivent-ils repostuler sur leur poste ?

K. CHETTOUH : Non, à l'exception du poste de l'adjoint-AST Bron, dont l'ouverture est soumise à avis. Les autres agents recevront une notification. Tout le personnel des directions interrégionales obtiendra également une fiche de poste.

N. VALOUR (CGT Culture) : C'est une bonne nouvelle. Nous réclamons ces fiches de postes depuis des années.

K. CHETTOUH : Nous avons initié un travail sur le référentiel métier avec les organisations syndicales. Il concerne les emplois de la filière administrative. A partir de septembre, nous souhaitons l'étendre aux emplois de la filière scientifique et technique. Une nouvelle réunion est prévue. Une fois que nous nous serons entendus sur les dix-huit fiches des emplois fonctionnels, nous pourrons échanger sur les emplois scientifiques et techniques. Nous sommes conscients que l'établissement de cette catégorie de fiches risque de s'avérer plus complexe. La DSI participe au premier chef à ces échanges.

La séance est interrompue de 17 heures 15 à 17 heures 25.

J. CLAIR : Nous sollicitons l'avis du CT-S sur le projet d'harmonisation fonctionnelle. Les votants sont : Catherine Plantevin, Nathalie Valour, Dominique Mazuy, Eric Nere et Frédérique Ferber. Vous avez eu l'opportunité de vous concerter..Nous passons au vote :

Pour : 0

Contre : 0

Absentions : 5

Le CT-S s'abstient à l'unanimité (cinq votants) sur le projet d'harmonisation fonctionnelle de la direction interrégionale Rhône-Alpes Auvergne.

J. CLAIR : Votre vote est le même que celui du CHSCT-S, ce qui n'est pas surprenant. J'espère que nous avons répondu à vos questions. Nous sommes conscients que des questions demeurent en suspens. Nous y serons attentifs. Voulez-vous apporter des éléments d'explication à votre vote ?

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous ne pouvons pas nous prononcer positivement sur ce projet parce que nous ne connaissons pas les conséquences de tous ces changements pour les différentes catégories de personnel. Nous ne savons pas si nous disposerons d'un RSTA complémentaire. Nous n'avons pas non plus d'éléments nous permettant d'apprécier la répartition des tâches entre les assistants opérationnels. Nous serons très attentifs à ce dossier. Nous transmettrons à la Direction une liste de tous les points qui nous paraissent importants.

N. VALOUR (CGT Culture) : Le suivi sera important. Dès que les formations auront été réalisées, nous pourrions apprécier les conséquences sur les opérationnels.

J. CLAIR : Soyez quand même indulgents au moment de la mise en place.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous ne tirerons pas de conclusions hâtives au moment de la mise en place. Nous avons toujours dit qu'il était nécessaire de disposer de temps.

E. NERE (SNAC FSU) : Nous ne visons pas la perfection au mois de septembre

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous serons particulièrement vigilants sur la transparence des missions, pour la gestion desquelles la Direction interrégionale a obtenu de la souplesse.

J. CLAIR : C'est entendu. Nous vous remercions.

La séance est levée à 17 heures 30.

PV APPROUVE

Signatures :

Président

Jacques CLAIR



Secrétaire

Catherine PLANTEVIN

Le ct approuve

