

PROCÈS-VERBAL DU CT-S 17 RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 10 NOVEMBRE 2015
--

Représentants de l'administration

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

Représentants du personnel

Titulaires :

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

Suppléants :

- Manon CABANIS, CGT Culture, présente, titulaire en remplacement de D. MAZUY
- Pierre POUENAT, CGT Culture, absent
- Delphine BERANGER, SNAC-FSU, absente
- Frédérique FERBER, CGT Culture, présente, titulaire en remplacement de C. PLANTEVIN)
- Aurélie SAVIGNAT, CGT Culture, absente

Secrétaires de séance :

- Nathalie BOURGIN, pour l'administration
- Frédérique FERBER, CGT Culture, pour les représentants du personnel

ORDRE DU JOUR

<i>17.1. Procès-verbal du CT-S 15, pour avis</i>	<i>3</i>
<i>17.2 Procès-verbal du CT-S 16, pour avis (sous réserve)</i>	<i>3</i>
<i>17.3 Tableau de suivi des points, pour information</i>	<i>3</i>
<i>17.4 Activité 2015 et perspectives 2016, pour information</i>	<i>7</i>
<i>17.5 Relocalisation des agents de Bron : situation à fin octobre, pour information</i>	<i>14</i>
<i>17.6 Utilisation des tablettes avec participation des référents, pour info (sous réserve)</i>	<i>15</i>
<i>17.7 Les besoins en formation, pour information</i>	<i>16</i>
<i>17.8 Convention SAVL, pour information</i>	<i>18</i>
<i>17.9 Questions diverses</i>	<i>19</i>

La séance est ouverte à 9 heures 35.

J. CLAIR, président du CT-S, procède à l'appel des membres titulaires et suppléants des deux parités. Le quorum est atteint.

Frédérique PERBET et Nathalie BOURGIN sont désignées Secrétaires de séance.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je remarque que préalablement à la réunion, nous n'avons eu à notre disposition que de peu de documents.

J. CLAIR : Je rappelle que la Direction n'a pas envoyé de documents concernant les points 17.7 et 17.8 puisque ceux-ci ont été proposés par les membres du CT-S à l'ordre du jour.

17.1. Procès-verbal du CT-S 15, pour avis

N. VALOUR (CGT Culture) : A la page 16 au point 15.4, je propose de remplacer « dont surereprésentées » par « sont surereprésentées ». A la page 17, il conviendrait de remplacer le nom de la personne citée au point 15.5 par « cet agent ». Enfin, à la page 22, je suggère que la phrase « Les PAOistes ont remarqué qu'ils réalisent uniquement des travaux de PAO » soit modifiée de la façon suivante : « Les PAOistes ont remarqué qu'ils ne réalisent pas uniquement des travaux de PAO ».

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité sous réserve des modifications demandées.

17.2 Procès-verbal du CT-S 16, pour avis (sous réserve)

Le procès-verbal est en cours de relecture et sera proposé à la validation lors du prochain CT-S.

17.3 Tableau de suivi des points, pour information

J. CLAIR : Au niveau du racconnement électrique, nous sommes toujours en attente du retour du CT Central.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cette situation risque de persister.

J. CLAIR : Nous avons la chance que vous soyez membre du CT Central et que vous puissiez faire le lien entre les deux instances.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous sommes surpris qu'aucun AST n'assiste à la réunion.

J. CLAIR : Les AST étaient présents hier et le seront jeudi pour une réunion interne. Il n'était pas souhaitable qu'ils soient absents trois jours de suite. Si vous avez des interrogations particulières, nous pouvons les joindre.

N. A. BOUVIER (CGT Culture) : Disposons-nous de la parité administrative ?

J. CLAIR : La parité administrative n'existe plus. Nous ne sommes plus un CTP.

Je rappelle que même s'il aurait été utile qu'ils soient présents, les AST ne sont pas membres de droit.

N. VALOUR (CGT Culture) : La date choisie pour cette réunion n'est pas pratique (veille du 11 novembre, proximité avec le CHSCT, etc.).

J. CLAIR : Les AST ont participé à la préparation de la réunion.

S'agissant de l'accompagnement, le but est que des techniciens puissent prendre des responsabilités en étant accompagnés par des collègues plus expérimentés. Le premier cas que je vais vous rapporter concerne une opération de diagnostic en Haute-Loire avec RTE. Une technicienne de catégorie 2, dont le parcours était adapté en termes de formation et d'expériences, était intéressée pour progresser vers des missions de responsable d'opérations.

Elle a été nommée par le SRA parce qu'elle était accompagnée par un RO expérimenté, un AST et par le CSP qui se sont rendus sur le terrain. Cet accompagnement a été bénéfique pour l'agent au niveau scientifique, technique et humain. Ce dispositif permet également d'apporter davantage de souplesse à l'organisation, car plus de personnes sont susceptibles de prendre des responsabilités de techniciens ou de responsables d'opération.

N. VALOUR (CGT Culture) : Comment le dispositif a-t-il été mis en place concrètement ?

J. CLAIR : La décision a été prise en tenant compte du besoin d'élargissement de la base de RO à Clermont-Ferrand. La mission a été proposée à un premier agent qui a refusé, puis à un deuxième qui a accepté. La phase terrain de ce diagnostic a été exceptionnellement difficile, ce qui a malgré tout permis à l'agent d'acquérir de l'expérience. La base vie était éloignée du terrain et l'accès se faisait en 4x4. Une seconde équipe a par ailleurs été constituée avec des agents de GSO afin d'accélérer le travail avant que les sommets ne soient recouverts de neige.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cette personne souhaite-t-elle renouveler l'expérience ?

J. CLAIR : Les retours dont je dispose sont positifs. Elle s'est montrée volontaire et disposait des compétences techniques et scientifiques nécessaires.

Par ailleurs, trois agents ont été accompagnés sur la PAO à Clermont-Ferrand dans le cadre de la diversification des missions.

F. FERBER (CGT Culture) : Un temps a-t-il été accordé à la PAOiste pour dispenser la formation ?

J. CLAIR : La période de sous-activité du premier semestre a été utilisée pour mettre en place cette formation à la PAO, qui a pu intervenir sur le temps de travail normal.

Par ailleurs, de nouveaux arrivants originaires d'autres interrégions ont été intégrés.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous proposons qu'un e-mail soit adressé aux agents de Rhône-Alpes Auvergne pour leur demander s'ils seraient intéressés par une montée en responsabilité. Ce message montrerait que la Direction est favorable à ce genre d'accompagnement et permettrait de créer une dynamique.

F. FERBER (CGT Culture) : Certains responsables d'opérations souhaitent aussi accompagner des personnes. Il serait intéressant de les répertorier pour organiser le tutorat.

J. CLAIR : Des opportunités de tutorat existent, mais des conditions préalables doivent être réunies : un agent formé et motivé, un RO prêt à assurer une formation, un SRA qui accepte le dispositif, etc.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je pense qu'il est nécessaire d'anticiper l'accompagnement dans le cadre du plan de formation 2016, afin qu'il se déroule dans des conditions satisfaisantes, tant du côté des agents formés que des formateurs.

J. CLAIR : Les agents intéressés par la prise de responsabilité ont déjà la possibilité d'en informer leur AST.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Cet e-mail permettrait de faciliter la démarche et montrer aux agents que des possibilités existent. Certains agents n'imaginent même pas qu'ils pourraient devenir responsables d'opération par exemple.

F. FERBER (CGT Culture) : Cette communication permettrait d'ouvrir des perspectives à certains techniciens catégorie 2 qui se retrouvent bloqués dans leur progression professionnelle.

J. CLAIR : Certains agents en catégorie 2 sont également responsables d'opération.

T. GUINNEPAIN : Je suis d'accord sur le fait que cet e-mail permettrait de faire connaître des possibilités et d'améliorer la reconnaissance. En revanche, il ne doit pas créer des frustrations ou des attentes que nous ne pourrions pas combler. Un refus du SRA en fin de processus pourrait être difficile à accepter par les agents.

N. VALOUR (CGT Culture) : Si l'agent n'est pas prêt, son projet peut effectivement être refusé. Nous considérons qu'il s'agit d'un processus de moyen terme. L'agent accompagné doit préparer les formations adéquates et passer par différentes étapes. De cette manière, le SRA constatera que la démarche n'est pas instantanée et que l'accompagnement est effectué sur la durée.

J. CLAIR : Je pense qu'il serait plus justifié de rédiger un article dans la lettre d'information de décembre.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il est préférable de garder une trace écrite.

J. CLAIR : A Valence, des comptes rendus de réunions de service sont rédigés à la demande des agents. Ceux-ci constituent également des traces écrites. Ils n'ont pas encore été mis en place dans d'autres centres.

T. GUINNEPAIN : La lettre d'information me paraît constituer un support satisfaisant.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je propose que nous conservions le point 13.1 sur le tutorat dans le suivi des points pour suivre son évolution.

T. GUINNEPAIN : S'agissant du point 13.4 sur l'utilisation des jours de DIF pour les colloques les week-ends et jours fériés, je me suis renseigné. Nous pouvons constater que l'évolution de la réglementation a permis d'officialiser la participation des agents de l'Inrap à des colloques nationaux. Cependant, des problèmes demeurent. En qualité d'auditeur, l'agent peut mobiliser son DIF, mais seuls les jours ouvrés seront décomptés. En conséquence, si le colloque a lieu le week-end ou un jour férié, l'agent y assistera sur son temps personnel. Il ne pourra donc obtenir aucune rémunération ni récupération. Nous pouvons cependant nous engager à prendre en charge l'ensemble des frais de transport, même si un colloque se prolonge sur le week-end.

M. CABANIS (CGT Culture) : L'hébergement dans la nuit du vendredi au samedi par exemple peut-il être pris en charge ?

N. VALOUR (CGT Culture) : Est-il possible de mobiliser son DIF pour les jours de la semaine et demander un formulaire de participation à un colloque pour le samedi par exemple ?

T. GUINNEPAIN : Je vais me renseigner.

M. CABANIS (CGT Culture) : Je précise que le DIF n'est pas utilisable dans le cadre d'une participation à un colloque à l'étranger.

J. CLAIR : Si le colloque a lieu sur le temps personnel, il me semble difficile que les frais d'hôtel soient pris en compte. En revanche, le financement du transport ne devrait pas poser de problème. Je propose que nous maintenions le point 13.4, mais que nous modifiions l'intitulé afin de préciser les modalités de prise en charge des colloques qui se prolongent le week-end.

T. GUINNEPAIN : Etant donné que le prochain CT-S a lieu dans plusieurs mois, je vais tenter de vous apporter une réponse avant la prochaine réunion.

N. VALOUR (CGT Culture) : Vous pouvez la mentionner dans la lettre d'information ou la transmettre par e-mail. Il est important que les agents aient connaissance de ces modalités.

J. CLAIR : Le point 14.1 concerne la mise en ligne des procès-verbaux approuvés sur l'Intranet.

N. BOURGIN : Les procès-verbaux ne sont actuellement pas disponibles sur l'Intranet. Une personne au siège est en train de relire l'intégralité des comptes rendus des interrégions pour effacer tous les noms cités.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il s'agit d'anonymiser au maximum les comptes rendus, afin qu'ils soient consultables par les agents. Une reconfiguration de l'Intranet doit également avoir lieu, car certaines notes ne sont plus apparentes.

J. CLAIR : Le point 14.1 sera sorti de la liste lorsque les procès-verbaux seront en ligne. Les points 14.2 et 14.3 ont quant à eux été traités lors du CT-S 15.

N. VALOUR (CGT Culture) : Avez-vous reçu la réponse de la saisine ?

N. BOURGIN : Je vous lis la réponse : *« Je vous informe que je suis favorable à l'accès à ces formations aux agents de l'institut qui ont un projet d'évolution personnelle. Toutefois, les places en stage de formation étant limitées, je souhaite que leur accès soit prioritairement réservé aux agents en situation d'encadrement. Je vous rappelle enfin que pour les agents qui ne sont pas en situation d'encadrement, la formation à l'encadrement demandée peut être prise en charge dans le cadre du droit individuel à la formation. »* Je vous enverrai cette réponse.

J. CLAIR : Le point 15.1 concerne la formation à la prévention.

T. GUINNEPAIN : Une note du Siège est sortie le 5 octobre 2015. Celle-ci cite les formations qui font partie du cycle obligatoire pour les RO :

- prévention et sécurité des opérations archéologiques,
- travaux à proximité des réseaux,
- formation brevet sauveteurs secouristes du travail,
- appréhender les RPS.

Ces formations demandent des recyclages (à l'exception de la formation sur les RPS). La seule formation qui était réellement obligatoire pour devenir RO était « prévention et sécurité des opérations archéologiques ». 59 agents sur RAA l'ont suivi, soit 100 % des personnes qui disposent d'une responsabilité d'opération. Le CSP suit ces formations. Suite à une modification de la réglementation, la formation « travaux à proximité des réseaux » devient obligatoire et est valable 5 ans. 28 agents ont suivi cette formation, soit 47 % de l'effectif RO. Le but est de former tous les agents opérationnels sur ce sujet d'ici le 1^{er} janvier 2017.

F. FERBER (CGT Culture) : A Valence, le formateur nous a précisé que la formation était expérimentale et qu'il n'était pas certain qu'elle puisse être validée.

T. GUINNEPAIN : Je vais me renseigner.

M. CABANIS (CGT Culture) : Lorsque vous parlez d'agents opérationnels, incluez-vous à la fois les techniciens opérationnels et les spécialistes ?

T. GUINNEPAIN : Oui.

T. GUINNEPAIN : Jusqu'à présent, la formation « brevet sauveteur-secouriste du travail » n'était pas obligatoire pour devenir RO. Une lassitude est observée sur cette formation.

A l'heure actuelle, seuls 2 agents sur 59 ont suivi l'ensemble des formations du cycle, soit 3 % de l'effectif.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il serait nécessaire de se renseigner, afin de déterminer si toutes les formations sont obligatoires.

T. GUINNEPAIN : Je suis en train de rechercher l'information. Pour l'instant, je ne diffuse pas la liste, car les modalités ne sont pas suffisamment claires.

F. FERBER (CGT Culture) : Il serait intéressant de connaître les raisons de la démotivation des agents sur la formation « brevet sauveteur-secouriste du travail ».

T. GUINNEPAIN : Je suis d'accord.

La formation « appréhender les RPS » est nouvelle. Nous ignorons si elle est obligatoire ou non. 8 RO ont été formés, soit 14 % de l'effectif.

Le service formation convoque directement les agents pour les recyclages.

N. VALOUR (CGT Culture) : Pour en revenir au tutorat, les personnes qui souhaitent évoluer dans leurs responsabilités doivent pouvoir s'insérer dans les délais et les dates de formations obligatoires.

T. GUINNEPAIN : La note du 5 octobre doit être considérée comme un commencement. De nombreux aspects restent à organiser et à préciser (obligations, délais, etc.). Le suivi est essentiellement assuré à travers le CSP. En revanche, le recyclage est directement géré par le Siège.

M. CABANIS (CGT Culture) : Le recyclage concerne-t-il l'ensemble des formations à part le SST ?

T. GUINNEPAIN : La NF S70-003 concernant les « travaux à proximité des réseaux » précise qu'un recyclage est à envisager pour cette formation sur la période de validité de 5 ans.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je propose que le point demeure dans la liste afin de préciser si le cycle est obligatoire ou non. Les agents devront en être informés.

E. NERE (SNAC-FSU) : Les stagiaires et les CDD devront-ils obligatoirement suivre le stage « travaux à proximité des réseaux » à partir de 2017 ?

J. CLAIR : A priori, les stagiaires ne pilotent pas les pelles mécaniques et ils ne sont jamais seuls sur un diagnostic.

E. NERE (SNAC-FSU) : Il est arrivé que des stagiaires se retrouvent seuls devant une pelle mécanique.

T. GUINNEPAIN : Je doute que la formation soit obligatoire pour les stagiaires, contrairement aux personnes en CDD.

17.4 Activité 2015 et perspectives 2016, pour information

J. CLAIR : Je rappelle que l'activité de diagnostic et de fouille est présentée lors des réunions de service. Par ailleurs, les opérations archéologiques sont affichées dans chaque centre toutes les semaines.

T. GUINNEPAIN : S'agissant des fouilles, l'année 2015 a été très contrastée. L'activité a été très faible sur le premier semestre (peu de post-fouilles du fait de la faible activité terrain en 2014 et peu de nouvelles opérations). A l'exception du chantier de la place Wernert qui a démarré en juin, les autres opérations remportées ont débuté à partir de fin août. L'activité du deuxième semestre est quant à elle très forte et les ressources en personnel manquent.

L'activité diagnostic a été plus régulière avec une dynamique relativement forte tout au long de l'année. L'activité est élevée par rapport aux années antérieures. La dynamique des

diagnostics est difficile à prévoir puisque les surfaces de prescription et les aménagements changent selon les années et les départements. Le diagnostic de la ZAC du Parc industriel de la plaine de l'Ain (Pipa), qui a démarré en juillet, a été classé grands travaux. Il occupe de nombreux agents de Rhône-Alpes Nord notamment.

N. VALOUR (CGT Culture) : Dans le dernier paragraphe de la page 3 de la note d'information sur l'activité, nous aurions souhaité que les chiffres de Pipa ne soient pas inclus dans le ratio surface par arrêté de Rhône-Alpes Nord, afin que celui-ci ne soit pas biaisé.

J. CLAIR : A l'exception du Pipa, peu de diagnostics sur des surfaces importantes ont eu lieu (contrairement à fin 2013 ou à début 2014). Une croissance du nombre de diagnostics urbains liée aux évolutions des politiques d'aménagement et d'urbanisme a été constatée. Les règles actuelles d'urbanisme, les PLU et les SCoT ont tendance à favoriser la densification des centres-villes. Ainsi, de nombreux petits diagnostics urbains doivent être effectués, en particulier en Auvergne. En Rhône-Alpes Auvergne, 94 % des diagnostics concernent des surfaces inférieures à 10 ha et 71 %, des surfaces inférieures à 1 ha. Le Pipa représente 250 ha. Le chantier est phasé et l'Inrap doit rendre un rapport final d'opération pour chaque lot, dont les surfaces sont comprises entre 20 et 50 ha.

T. GUINNEPAIN : Aujourd'hui, le ratio surface par arrêté sur Rhône-Alpes Nord s'élève à 4,17 ha/diag. Sans Pipa, ce chiffre descend à environ 2 ha/diag (contre 1,35 ha/diag pour Rhône-Alpes Sud et 1,86 ha/diag pour l'Auvergne). En 2014, le ratio surface par arrêté atteignait 4,55 ha/diag en Rhône-Alpes Nord, 3,12 ha/diag en Rhône-Alpes Sud et 1,33 ha/diag en Auvergne. En Auvergne, nous constatons que les surfaces sont petites et les prescriptions, nombreuses. Nous souhaitons que les surfaces soient plus vastes en 2016 et nous l'avons signalé au SRA. Malheureusement, la situation est difficilement prévisible, car elle dépend des constructions et des aménagements.

J. CLAIR : Les disparités de l'activité sur 2015 ont eu des conséquences importantes sur le personnel. Sur la première partie de l'année, de nombreux agents ont dû se rendre sur des opérations extérieures à la région pour appuyer d'autres interrégions qui disposaient d'une activité forte. A l'inverse, compte tenu de la hausse de l'activité sur le deuxième semestre, nous avons à présent besoin d'agents d'autres interrégions sur les trois centres (Auvergne, Rhône-Alpes Sud et Rhône-Alpes Nord). Les agents proviennent principalement des régions qui connaissent des périodes de sous activité (GSO et CIF notamment). Les régions Grand Est et Méditerranée n'étaient pas en mesure d'envoyer des agents. Ces transferts devraient perdurer, car les CDD seront de moins en moins nombreux à l'avenir. Suite à l'accord sur la réduction des emplois précaires (AREP), des agents en CDD ont en effet été titularisés. Nous devons organiser ces déplacements d'agents dans des conditions correctes, en leur fournissant un accompagnement. Les missions que nous leur proposons n'excèdent en général pas deux mois. Lorsqu'elles sont plus longues, elles sont affectées sur la base du volontariat.

Il est par ailleurs difficile de constituer des équipes de RO et de techniciens pour des diagnostics de courte durée. Ainsi, nous avons décidé de bâtir des missions constituées de plusieurs diagnostics courts qui s'enchaînent.

E. NERE (SNAC-FSU) : Sur la fouille de Montélimar, nous enregistrons une perte de 50 jours/hommes de temps de transport. Le secrétaire général s'était engagé par écrit à ce que les jours soient compensés et puissent être ensuite récupérés.

J. CLAIR : Je rappelle que les temps de transports des personnes qui proviennent d'autres interrégions ne sont pas comptabilisés dans les temps de fouille. Quand nous en avons eu la possibilité, ces temps ont été compensés en nombre de jours. Par ailleurs, je reconnais que nous ne sommes pas toujours parvenus à satisfaire l'ensemble des besoins de personnel en relation avec les autres interrégions.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous connaissons le fonctionnement de l'archéologie : des projets sont souvent annulés ou retardés. En revanche, dès le mois de mars, nous vous avons alerté d'une suractivité et nous vous avons prévenu de ne pas envoyer des agents dans d'autres interrégions. Nous pensions que la situation allait être anticipée. Or, nous constatons que certains agents, ne sont toujours pas de retour dans la région. Nous constatons par ailleurs que certaines régions continuent à faire appel à des CDD en cas de suractivité (la région Méditerranée par exemple). Dans le procès-verbal du CT-S 15 à la page 19, vous avez indiqué qu'« une réserve a été constituée en cas de nécessité dans le cours de l'année ». Nous savons que les CDD ne peuvent pas réaliser de diagnostic, mais nous avons des besoins importants de personnel notamment sur Montélimar, la place Wernert et Guilherand. Les équipes sont sous tension et fatiguées. Nous accueillons favorablement les pics d'activité, mais pas à n'importe quel prix. Nous comprenons que nos collègues de GSO soient en sous-activité, mais il est plus logique de privilégier les CDI situés dans les régions limitrophes pour éviter des temps de déplacements importants. Nous ne comprenons pas votre politique.

F. FERBER (CGT Culture) : De plus, réaliser des diagnostics dans une région sans en connaître les particularités est difficile.

J. CLAIR : Je refuse d'entendre que nous n'avons pas anticipé les choses. Vous affirmez qu'en mars vous saviez déjà qu'une forte activité aurait lieu sur le deuxième semestre, ce qui est entièrement faux.

E. NERE (SNAC-FSU) : La fouille de Montélimar a débuté en avril. Aucune activité n'était enregistrée sur Valence. Or, je n'ai pas pu obtenir le personnel nécessaire de la base de Valence pour mener à bien la fouille, car au moins 4 agents étaient partis en interrégion. Des agents de Rhône-Alpes Nord et d'Auvergne, dont les temps de transport étaient conséquents, ont finalement été affectés et j'ai malgré tout pu obtenir une récupération des temps de déplacement.

J. CLAIR : Entre janvier et septembre, 2 400 jours de NAF ont été enregistrés, ce qui équivaut à environ 15 agents en moyenne par mois. La sous-activité était réelle. Nous avons obtenu des fouilles entre juin et août, ce qui a permis de soutenir l'activité à partir de septembre. Nous nous sommes adaptés à la situation et l'avons anticipée en allant chercher des fouilles autant que possible.

Par ailleurs, nous avons prévu une activité 2015 à 8 500 jours/hommes de fouilles, ce qui était largement inférieur à notre capacité opérationnelle. Il est vrai qu'au budget 2015, très peu de CDD nous ont été accordés. En revanche, en cas de besoins incontournables et quand aucun agent de l'Inrap n'est disponible, nous avons recours aux CDD. Par exemple, nous avons pu recruter un anthropologue en CDD pour la place Wernert avec l'appui du Siège. Je suis d'accord avec la politique du Siège qui consiste à ne pas laisser d'agents inactifs dans une région, alors qu'une région voisine emploierait des CDD. Le coût financier serait énorme et la survie de l'institut serait mise en péril. L'Inrap enregistre une baisse conséquente de son chiffre d'affaires concomitante à une augmentation des CDI. Pour résoudre cette équation, les agents doivent pouvoir être affectés dans les endroits où l'activité existe.

F. FERBER (CGT Culture) : Vous parlez d'une augmentation de l'effectif grâce à l'AREP 2. A Valence, nous devons récupérer trois agents, mais deux d'entre eux ne sont pas venus. Or, nous avons besoin de ces personnes.

J. CLAIR : Je rappelle que ces agents AREP 2 devaient rejoindre RAA à partir de janvier. De janvier à août, nous avons été en sous-activité. Monsieur Guinnepain, pouvez-vous énoncer le nombre de jours NAF par mois ?

T. GUINNEPAIN : Environ 2 000 jours NAF ont été enregistrés sur les 6 premiers mois, dont 400 jours en janvier, 340 en février, 360 en mars, 310 en avril, 212 en mai et 284 en juin.

N. VALOUR (CGT Culture) : Dans les jours NAF, vous comptez des personnes qui souffrent de restrictions physiques. Vous nous culpabilisez quand nous sommes en sous-effectif et en sureffectif. Sur Montélimar et Wernert, nous avons considéré tous les agents en CDI qui pouvaient nous rejoindre en Rhône-Alpes et nous nous trouvons toujours en situation de sous-effectif. Nous ne comprenons donc pas pourquoi nous ne pouvons pas obtenir de CDD ou des personnes de l'AREP 2. Les équipes sont fatiguées. Nous vous parlons de santé. Vous pratiquez une politique à court terme.

J. CLAIR : Je vous propose que nous réalisons un point spécifique et détaillé sur la situation de Montélimar, car ma vision est différente de la vôtre. S'agissant de la place Wernert, j'estime que la situation a été anticipée de façon satisfaisante. Je vous rappelle que le chantier était décomposé en 7 tranches conditionnelles. 5 d'entre elles ont été affermies. La fouille se prolonge et nous devons nous adapter face à cette situation inhabituelle. Il aurait par ailleurs été anormal que les agents AREP arrivent en janvier en Rhône-Alpes, alors que la région connaissait une période d'inactivité, d'autant plus qu'ils avaient été affectés dans les régions dans lesquelles ils étaient originaires.

T. GUINNEPAIN : Les interrégions où résidaient ces personnes en avaient besoin. J'estime qu'il était logique qu'elles y demeurent, d'autant plus que nous connaissions une période de sous-activité.

F. FERBER (CGT Culture) : Je ne comprends pas pourquoi les personnes de l'AREP n'ont pas bénéficié de logement dans la région.

J. CLAIR : Ces agents ont été recrutés en CDD dans des régions où ils résidaient et où ils exerçaient leur activité.

T. GUINNEPAIN : Si une personne est mutée de CIF à RAA et si l'obligation de résider près de son centre n'est pas inscrite sur son contrat, rien ne l'empêche de conserver son domicile à Paris. L'agent peut lui-même choisir de demeurer dans cette situation. Dans les faits, l'immense majorité des agents élisent domicile à proximité de leur centre.

F. FERBER (CGT Culture) : Une personne de l'AREP 2 n'arrivait que le lundi midi à Vaulx-Milieu parce qu'elle n'habitait pas à proximité de sa base.

J. CLAIR : Il s'agit d'un cas particulier. Cet agent travaillait en Grand Est Nord depuis 2013 ou 2014 et la région connaissait des besoins. Nous avons jugé préférable qu'elle demeure dans sa région, plutôt que d'envoyer des agents de Rhône-Alpes en Grand Est Nord. Puis, cet agent a participé à des opérations en Rhône-Alpes entre septembre et décembre et a été affecté en décembre à la région. Elle ne restera pas en Rhône-Alpes par la suite et son poste sera compensé dans une autre région.

F. FERBER (CGT Culture) : J'ai entendu dire qu'elle devrait 4 mois à Rhône-Alpes, pour ensuite obtenir une mutation en Champagne. Or, à l'Inrap, les mutations ne se passent pas de cette manière. Pour ce qui est de l'autre personne qui devait arriver en renfort, nous ignorons où elle se trouve actuellement.

J. CLAIR : Nous savons pertinemment où sont affectés les agents de l'AREP 2. Chaque direction interrégionale a reçu ses agents pendant que nous étions en sous-activité. Ils sont à présent pratiquement tous basés en Rhône-Alpes et arrivent au fur et à mesure que leurs missions se terminent dans leur région d'origine.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous voulons nous assurer que les agents de l'AREP 1 et 2 se trouvent dans la région aujourd'hui et qu'ils nous appuient pour gérer la suractivité. Par ailleurs si ces personnes partent, nous ignorons si les postes seront maintenus.

J. CLAIR : Les postes seront maintenus. Un AREP 3 aura lieu. Les jurys interviendront en fin d'année. Le seul agent qui ne restera pas en Rhône-Alpes suite à l'AREP 2 verra son poste compensé.

M. CABANIS (CGT Culture) : est possible de récupérer les temps de transport des personnes qui proviennent des autres interrégions ?

J. CLAIR : Les temps de transport des personnes qui proviennent d'autres interrégions ne sont pas pris en compte sur les temps de fouille.

M. CABANIS (CGT Culture) : Par ailleurs, je me suis rendue à Quincenne. Les conditions étaient très difficiles parce que nous étions en sous-effectif. Nous avons réussi à terminer le chantier dans les temps, mais la fatigue se faisait sentir.

J. CLAIR : Je ne partage pas votre analyse. Je me suis également rendu sur le terrain. A Quincenne, nous avons utilisé l'ensemble du budget prévu et les jours/hommes ont été utilisés. Le chantier se composait d'une tranche ferme et d'une tranche conditionnelle (en fonction des vestiges qui allaient être découverts). Suite à une visite sur le terrain avec le SRA et l'aménageur, la tranche conditionnelle a été affirmée et un temps complémentaire a été accordé à la fouille qui s'est révélée plus riche que prévu. Il s'agissait d'une fouille sans diagnostic préalable sous prescription directe du SRA, sur la base de vues aériennes de découvertes à proximité. Le site est occupé par un parc éolien et sa surface est peu importante.

Par ailleurs, j'ai demandé au Siège que les personnes qui partent à la retraite ou qui quittent la région soient remplacées. Nous avons joint la liste des postes existants à pourvoir à la demande de budget primitif 2016, afin d'assurer un maintien des effectifs (et non une croissance). Ces postes seront pourvus en fonction des demandes de mutation des agents, car aucune procédure de recrutement externe n'est prévue. Avec une diminution du chiffre d'affaires de 20 % en deux ans, la direction peine à obtenir une augmentation des effectifs auprès du Ministère. Par ailleurs, nous avons constaté que seule la liste des agents qui souhaitent être mutés dans un autre centre est connue et disponible sur l'intranet. Les postes disponibles ne le sont en revanche pas. Je suis intervenu auprès de la DRH pour que la liste des postes vacants soit communiquée pour inciter les agents à muter. Il est plus facile de postuler à un poste existant, plutôt que de réaliser des demandes de mutation aléatoires.

T. GUINNEPAIN : Les règles de mutations à l'Inrap sont davantage centrées sur les désirs des agents que sur une logique stratégique de postes. En Rhône-Alpes Auvergne, nous devons tendre vers un système plus cadré où les possibilités de mutation seraient connues de tous.

N. VALOUR (CGT Culture) : Un agent ne peut pas être muté dans un centre si aucun poste n'y est ouvert.

J. CLAIR : A l'inverse, des postes peuvent rester vacants en l'absence d'agent.

F. FERBER (CGT Culture) : Je souhaiterais revenir sur le cas de l'agent de l'AREP 2 qui n'est pas arrivé et qui n'arrivera pas et de la personne qui repart et qui doit 4 mois à RAA.

J. CLAIR : Les agents ne sont pas arrivés parce que nous étions en situation de sous-effectif. Ensuite, nous leur avons laissé le temps d'achever leurs travaux dans leurs régions respectives avant qu'ils ne rejoignent progressivement RAA. La seule exception concerne l'agent technicien à Valence qui repart dans sa région d'origine. Son poste sera compensé dans le cadre de l'AREP 3.

T. GUINNEPAIN : Le poste sera proposé à la mutation. Le fait que l'agent titulaire s'en aille ne remet pas en cause l'existence de ce poste, même s'il est vacant.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je vous rappelle qu'un agent doit demeurer au moins un an dans la région qu'il a intégrée avant de pouvoir bénéficier d'une mutation. En conséquence, si

les règles sont respectées, l'agent ne devrait pas obtenir sa mutation puisqu'elle vient d'arriver dans la région.

N. A. BOUVIER (CGT Culture) : Un poste vacant dans la région dont elle est originaire devra également être disponible.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cet agent a été leurré. On lui a promis qu'elle viendrait en Rhône-Alpes, puis qu'elle aurait la possibilité de réintégrer sa région, ce qui ne sera pas le cas dans les prochains mois. Elle devra attendre au moins un an.

M. CABANIS (CGT Culture) : Quand le poste d'anthropologue sur l'Auvergne sera-t-il pourvu ?

J. CLAIR : Il le sera dans le cadre de l'AREP 3

N. VALOUR (CGT Culture) : Serait-il possible d'anticiper les demandes de CDD en situation de suractivité. Nous manquons de personnels sur la place Wernert.

J. CLAIR : La perspective est incertaine sur 2016. Nous ne disposons d'aucune visibilité. Des post-fouilles sont prévues sur le premier semestre 2016 suite aux fouilles réalisées de septembre à décembre 2015. Une seule nouvelle opération de fouille a été signée pour 2016. Celle-ci ne pourra pas débuter avant mars ou avril, car le terrain d'Andrézieux-Bouthéon est humide. Les prévisions d'activité 2016 correspondent approximativement au niveau de notre capacité opérationnelle. Ces prévisions ont été effectuées en septembre, alors que plusieurs fouilles étaient en attente de décisions de l'aménageur ou d'une présentation de candidature. Cependant l'année 2016 devrait démarrer plus positivement que 2015 en raison du report de post-fouilles. Si les perspectives sont meilleures et si des personnes d'autres interrégions en sous-activité ne peuvent apporter leur appui, nous pourrions évidemment faire appel à des CDD. Le Conseil d'administration validera le budget 2016 fin novembre. Il apparaît cependant évident que dans un contexte de diminution du chiffre d'affaires, de déficit important et de croissance des effectifs, les tutelles seront attentives au plafond de CDD attribués pour 2016.

N. VALOUR (CGT Culture) : Avez-vous effectué une demande de nombres de jours CDD sur 2016 ?

J. CLAIR : Non, puisqu'aujourd'hui, nous n'en voyons pas l'utilité apparente : une seule fouille sera active sur le terrain en début d'année (la place Wernert). Je précise que l'anthropologue en CDD est évidemment prévu sur le temps de la fouille et du post-fouille.

F. FERBER (CGT Culture) : Je constate qu'il est difficile de prévoir le nombre d'opérations que nous obtiendrons d'une année sur l'autre. L'année dernière à la même période, nous ne pouvions pas imaginer que nous allions être confrontés à une situation de suractivité. Ces difficultés d'évaluation mettent une pression considérable sur les agents. La limitation des moyens est difficile à supporter pour les agents de terrain.

T. GUINNEPAIN : Il s'agit d'une réalité. Les tutelles qui nous encadrent sont dans une logique financière, surtout en ce moment. Il apparaît illogique au Ministère d'attribuer davantage de CDD, alors que des CDI ne disposent pas d'une activité suffisante. Les transferts géographiques sont alors privilégiés.

F. FERBER (CGT Culture) : Il est compliqué pour un agent de réaliser un diagnostic en CIF, alors qu'il est originaire de PACA, car il ne connaît pas nécessairement les problématiques régionales.

J. CLAIR : Je rappelle que les personnes qui viennent d'autres régions sont en général affectées sur des chantiers urbains de diagnostic où les problématiques sont plus comparables.

Nous prenons en compte les particularités scientifiques et techniques. Je ne pense pas qu'un CDD serait plus pertinent.

F. FERBER (CGT Culture) : Un CDD est plus pertinent s'il connaît le contexte régional.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous préférierions que des CDI soient recrutés. Néanmoins, le recours aux CDD est utile en cas de suractivité, ce qui permet une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des agents. Quoi qu'il en soit, un renouvellement des effectifs devra avoir lieu. A l'Inrap, les opérations de fouilles sont les plus lucratives et il est nécessaire d'investir dans des moyens pour assurer les missions de terrain correctement.

J. CLAIR : Nous réaliserons un point spécifique sur le budget 2016 une fois qu'il sera adopté. Aujourd'hui, la redevance d'archéologie préventive (RAP), qui finance les diagnostics, s'élève à environ 67 millions d'euros, ce qui représente une somme non négligeable.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous prenons du retard par rapport à la concurrence et j'insiste qu'il est nécessaire d'investir dans des moyens.

J. CLAIR : Je rappelle que l'obtention des fouilles est soumise à la concurrence d'autres opérateurs. Les moyens sont maximisés dans la limite de ce qui rend l'obtention de la fouille possible. Sur le terrain, les moyens affectés à la fouille ne sont pas sous-utilisés. Je pourrais même citer des fouilles qui utilisent plus de jours/hommes que ce qui est prévu au PSI. Les PSI sont contraints par la concurrence et une fois que la fouille est obtenue, ils sont respectés et souvent dépassés. Les moyens nécessaires sont donc attribués, même s'ils ne se matérialisent pas nécessairement par des CDD.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous manquons de personnel opérationnel et de moyens.

J. CLAIR : Je vous suggère que nous examinions le cas particulier de la fouille de Montélimar. S'agissant des autres, l'ensemble du PSI est respecté sur le terrain, voire dépassé. A Guilhaud, le nombre de jours/hommes est respecté. La fouille a été prolongée, car les temps de transport des agents affectés devaient être compensés. Nous étions optimistes quant aux prévisions de fouilles 2016, mais la situation demeure aléatoire, car nous avons perdu plusieurs opérations.

S'agissant des diagnostics, nous tablons sur un rythme constant avec des prévisions positives pour 2016. Le décret du 9 juillet 2015 a acté sur la réduction des délais accordés aux services archéologiques territoriaux pour retenir un diagnostic (une semaine au lieu d'un mois). Les services départementaux de l'Allier et le service archéologique de la Ville de Lyon sont concernés. Si ces organisations ne se manifestent pas dans un délai d'une semaine auprès de la SRA, le diagnostic sera automatiquement affecté à l'Inrap. Ainsi, il est possible que l'institut obtienne des diagnostics par ce biais. Par ailleurs, le service archéologique de la Ville de Lyon est très occupé par la fouille de l'Hôtel Dieu. Le service archéologique de l'Allier doit quant à lui rendre des RFO et laisse l'Inrap traiter des diagnostics plus importants.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les diagnostics pourraient-ils être davantage répartis tout au long de l'année, afin de ne pas revivre la situation de 2015 où les diagnostics étaient très peu nombreux en début d'année ?

T. GUINNEPAIN : En janvier, les diagnostics ont occupé 670 jours/hommes, en février, 476 jours/hommes, en mars, 715 jours/hommes. Le niveau de diagnostic était donc élevé en début d'année.

J. CLAIR : Effectivement, il est opportun de réaliser moins de diagnostics lorsque l'activité fouille est forte et *vice versa*. Nous avons adopté cette politique sur chaque centre. En 2015,

nous avons relancé les aménageurs pour accélérer l'obtention des déclarations de travaux. Parallèlement, nous devons nous adapter au rythme des prescriptions que nous ne maîtrisons pas et aux urgences des aménageurs (notamment les personnes qui ont contracté un emprunt et pour qui un retard de diagnostic entraîne des coûts supplémentaires). Par ailleurs, des retards dans les diagnostics constituent l'une des raisons majeures de création de services archéologiques territoriaux. Nous devons prendre en compte tous ces aspects tout en tentant de lisser les diagnostics au maximum.

F. FERBER (CGT Culture) : En général, lorsque des personnes privées sont en difficultés financières, nous trouvons toujours un moyen d'intervenir.

J. CLAIR : Oui, quitte à faire intervenir des RO d'autres régions.

N. VALOUR (CGT Culture) : Serait-il possible d'obtenir les données chiffrées mensuelles des diagnostics à chaque CT-S ?

T. GUINNEPAIN : Depuis deux ans, nous présentons le budget de l'année à venir et le bilan de l'année en cours lors des réunions de service. Je ne suis pas certain qu'une présentation sous forme de tableau soit appropriée.

E. NERE (SNAC-FSU) : Nous souhaiterions que ces données soient plutôt présentées sous forme de note écrite.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cette information est importante et nous souhaitons en avoir connaissance. Je propose que nous rajoutions un point supplémentaire dans le tableau de suivi, qui aurait pour intitulé : « Bilan chiffré de l'activité 2015 par mois ».

La séance est suspendue entre 12 heures 20 et 13 heures 40.

J. CLAIR : Le PSI de la fouille de Montélimar était normal. Néanmoins, une découverte exceptionnelle est intervenue et il a été décidé tardivement de consacrer une tranche exceptionnelle à cette fouille. Cette situation explique pourquoi nous avons dû avoir recours à 4 agents GSO. Une compensation a été tentée, mais elle s'est révélée insuffisante et il manque effectivement 50 jours.

17.5 Relocalisation des agents de Bron : situation à fin octobre, pour information

J. CLAIR : La relocalisation est terminée. Aucun problème particulier ne m'a été remonté. Les ordinateurs ont été livrés et les commandes de meubles ont été effectuées. Des prises électriques et téléphoniques supplémentaires sont en cours d'installation.

F. FERBER (CGT Culture) : Certaines personnes ont regretté que le temps de déménagement ait été pris sur leur temps de travail.

N. VALOUR (CGT Culture) : Au dernier CT-S, nous avons demandé s'il était possible qu'une journée supplémentaire soit accordée dans le cadre de la relocalisation, ce qui n'a pas été le cas.

Par ailleurs, des personnes vont bientôt partir à la retraite et nous souhaiterions savoir si la Direction serait prête à leur laisser du temps pour trier et archiver leurs affaires.

T. GUINNEPAIN : Le délai de prévenance pour un départ à la retraite est très court. Or, ces départs se préparent, tant du côté de l'employeur que de celui de l'agent. Aujourd'hui, nous ne disposons pas de protocole pour organiser un départ d'agent de façon coordonnée, ce qui est regrettable surtout quand il s'agit de personnes qui travaillent dans l'institut depuis de nombreuses années.

N. VALOUR (CGT Culture) : Certaines personnes sont parties sans anticipation et sans pot de départ.

J. CLAIR : Des agents ont même quitté l'institut sans remettre certains rapports. Nous devons éviter que cette situation ne se reproduise à l'avenir. Un départ doit se préparer pour éviter que la mémoire ne se perde et que des documents officiels ne soient pas restitués. L'agent doit avertir de son départ, afin de pouvoir l'anticiper au mieux.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons besoin qu'une procédure soit actée. S'agissant du cas évoqué, la personne n'a pas pu rendre son rapport par manque d'anticipation.

F. FERBER (CGT Culture) : La question du suivi des spécialités se pose également. Quand des céramologues vont partir, une transmission devra être organisée.

T. GUINNEPAIN : Certains collègues sont susceptibles de partir prochainement. Or, si ces personnes ne souhaitent pas nous prévenir pour des raisons diverses, leur succession pourrait être rendue plus difficile. Il est important que l'agent et l'administration aillent vers le même objectif pour préparer les départs. Certains départs sont anticipés de façon satisfaisante : des RO ont prévenu leur AST deux ans à l'avance et ont demandé à ne plus être affectés sur de nouvelles problématiques afin de pouvoir se préparer sereinement. Un travail doit être effectué en coordination avec le supérieur hiérarchique.

M. CABANIS (CGT Culture) : Un tutorat pourrait être organisé pour le passage de relais.

T. GUINNEPAIN : Celui-ci intervient sur la base du volontariat dès que nous disposons de l'information. Nous nous trouvons dans une logique de montée en compétences. Le tutorat, la formation et le recrutement peuvent être envisagés à condition que les personnes préviennent de leur départ.

J. CLAIR : Nous devons être attentifs à ce point et inciter les personnes à prévenir davantage.

N. VALOUR (CGT Culture) : S'agissant de la relocalisation dans les bureaux, les échos qui nous sont parvenus sont positifs.

Par ailleurs, à l'entrée du centre archéologique, la plateforme élévatrice est dangereuse. Plusieurs personnes ont trébuché. Apparemment, la situation dure depuis plusieurs semaines.

T. GUINNEPAIN : Effectivement, la plateforme élévatrice est détériorée. Le FIPH devrait financer la réparation, mais le montage du dossier est très long et nous ne disposons pour l'instant pas de visibilité sur le sujet.

J. CLAIR : Nous allons installer des affiches pour prévenir du danger.

17.6 Utilisation des tablettes avec participation des référents, pour info (sous réserve)

J. CLAIR : Le déploiement des tablettes figure également à l'ordre du jour du CHSCT central du 10 novembre. Les référents tablettes ne sont pas présents aujourd'hui, mais j'ai contacté un agent par téléphone, qui les utilise sur les fouilles et les diagnostics importants. Elle estime que le dispositif est satisfaisant. L'acquisition de 60 tablettes Panasonic a été décidée au budget 2014. Le déploiement a débuté en janvier 2015. 58 tablettes ont été envoyées dans les différentes directions et 2 restent à disposition au Siège. Ces tablettes viennent en complément des anciens modèles Motion. Chaque direction a reçu au moins 5 tablettes. Celles-ci fonctionnent sous Windows 7 pro et disposent d'un filtre polarisant qui rend la lecture plus aisée dans des conditions de luminosité intense. Leur poids reste élevé (1,5 kg), mais leur ergonomie a été améliorée (poignée de préhension au dos de la tablette, sacoche de protection, bandoulière, dragonne, etc.). L'autonomie des tablettes est plus longue : 3 batteries sont fournies, ce qui permet de travailler une journée complète sur le terrain avec l'outil. La DST et la DSI travaillent sur une amélioration de la saisie des données avec l'aide de deux agents opérationnels. Un développement est en cours. Un agent est prêt à effectuer un retour d'expérience en réunion de service à Clermont-Ferrand. Cette présentation

pourrait être envisagée dans d'autres centres également. L'outil en est encore à un stade expérimental.

E. NERE (SNAC-FSU) : J'ai utilisé les deux tablettes de la base de Valence pendant les 7 mois de fouilles. Celles-ci sont beaucoup plus satisfaisantes que le SIG que nous avons rapidement abandonné. La luminosité de l'écran et l'autonomie des batteries qui permet de travailler une journée entière sur le terrain sont les points positifs de cet outil. La saisie de listing sur Excel nous permet de gagner un temps considérable. En revanche, le système de saisie avec le stylet est beaucoup trop lent pour remplir les fiches. La tablette ne dispose en effet pas de clavier intégré et il est nécessaire de taper les lettres une par une. De plus, puisque nous ne disposons que de deux tablettes, nous ne pouvons saisir que deux fiches à la fois, ce qui se révèle peu efficace. Nous avons donc décidé de revenir à la fiche papier. Par ailleurs, nous avons rencontré un problème de logiciels non enregistrés, probablement lié au fait que les tablettes sont neuves. Par ailleurs, en termes d'ergonomie, au bout de 8 heures d'utilisation, les utilisateurs ressentent des douleurs au bras et au niveau de la bandoulière. Enfin, former les personnes extérieures à la tablette s'avère long, surtout si celles-ci sont présentes sur des missions courtes.

T. GUINNEPAIN : Une formation particulière est-elle justifiée ?

E. NERE (SNAC-FSU) : Non, mais il est nécessaire de respecter des méthodes de travail propres au chantier. L'usage de la tablette est relativement intuitif. De façon générale, l'outil est performant, contrairement au précédent.

N. VALOUR (CGT Culture) : Sur la fouille de la place Wernert, 3 nouvelles tablettes ont été attribuées aux anthropologues. Ceux-ci ont rempli des fiches suite aux prélèvements de squelettes. Ils ont également estimé que la saisie de texte était trop chronophage et ont réhabilité la fiche papier.

J. CLAIR : En conclusion, l'outil fonctionne, il simplifie la saisie de listings, mais il n'apparaît pas adapté à la saisie de texte.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nos collègues d'Ile-de-France ont eux aussi mis en évidence un problème de rapidité à la saisie. Ils ont également estimé que la tablette était trop lourde, notamment lors de sondages sur des surfaces importantes.

F. FERBER (CGT Culture) : Est-il possible d'utiliser la tablette sous la pluie ?

E. NERE (SNAC-FSU) : La tablette fonctionne sous la pluie.

F. FERBER (CGT Culture) : Il me semble important de faire savoir que la tablette se révèle être un outil efficace pour l'étude des niveaux de sol, car cette opération est habituellement très chronophage.

J. CLAIR : Nous inscrirons le retour d'expérience sur les tablettes à l'ordre du jour des réunions de service de chaque centre.

17.7 Les besoins en formation, pour information

N. VALOUR (CGT Culture) : Dans le cadre de l'harmonisation des directions, nous souhaitons nous assurer que la direction Rhône-Alpes Auvergne ait fait remonter les besoins fonctionnels de chacun des agents suite à la demande du RH adjoint. L'organisation du travail des agents administratifs et fonctionnels est en effet amenée à changer.

J. CLAIR : Nous avons indiqué très tôt que la prise de nouveau poste, au niveau des AO principalement, ne sera pas possible sans formation préalable adaptée. Puisque la mise en place de la formation a pris plus de temps que prévu, la nouvelle organisation des AO n'est pas encore effective. Une partie des dates de formation a été arrêtée et les autres seront fixées prochainement.

Par ailleurs, pour information, un séminaire a eu lieu à Paris en octobre avec les AST et les futurs secrétaires généraux. Celui-ci a concerné le fonctionnement interne de chaque direction interrégionale et les relations entre les directions et le Siège. Ce travail sera décliné dans les interrégions. Un point sur l'harmonisation fonctionnelle sera effectué lors d'une réunion avec l'ensemble des fonctionnels, qui devrait avoir lieu en décembre.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous pouvons ajouter un point 17.2 dans le suivi des points : « Formation dans le cadre de l'harmonisation des directions ».

T. GUINNEPAIN : Certaines prises de fonction nécessitent une formation préalable qui est déjà présente au programme de formation. Dans ce cas, il n'appartient pas à la région Rhône-Alpes Auvergne de formuler une demande. En revanche, lorsque les formations ne font pas partie des préalables, nous avons déjà exprimé nos besoins.

N. VALOUR (CGT Culture) : Notilus sera prochainement mis en place.

T. GUINNEPAIN : En effet, la gestion des ODM, des notes de frais et des relevés des temps sera regroupée dans un seul outil. Des dates de formation ont été fixées jusqu'en janvier 2016. Par ailleurs, les assistantes administratives qui passeront sous le statut d'AO n'ont pas bénéficié de formation à BN Sphère. Le besoin a été exprimé, mais les dates ne sont pas encore fixées.

Le programme de formation est en cours de constitution. Nous aimerions échanger avec vous sur le sujet.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il existe toujours une demande forte de la part de nos collègues pour des formations régionales : céramique protohistorique, géomorphologie, céramique néolithique, etc.

T. GUINNEPAIN : Votre demande peut être comprise de deux façons différentes : des formations au niveau local pour une question de praticité géographique ou des sessions dont le contenu présenterait les particularités régionales d'un sujet donné.

N. VALOUR (CGT Culture) : Un stage a eu lieu à Arles sur la céramique médiévale. Trois intervenants étaient présents et traitaient le thème selon leur région d'origine : la céramique du Nord, du Centre et du monde méditerranéen. Ce stage s'est révélé extrêmement intéressant pour les archéologues. Nos collègues demandent régulièrement des formations de ce type.

T. GUINNEPAIN : Aujourd'hui, nous ne sommes pas confrontés à un refus catégorique, mais l'approche n'est pas décentralisée par rapport au Siège, sauf sur des formations classiques comme Excel par exemple.

N. BOURGIN : Nous devons être au moins 8 personnes pour qu'une formation classique soit organisée au niveau local.

T. GUINNEPAIN : En revanche, sur des sujets tels que la géomorphologie clermontoise par exemple, même si vous réussissez à réunir 8 personnes, il n'est pas certain que la formation ait lieu. Un formateur doit être trouvé. Nous sommes en train d'effectuer un travail sur la remontée des besoins de formation.

J. CLAIR : Les AST ont envoyé un e-mail à Bron pour tous les agents afin de leur demander les sujets qu'ils souhaitaient voir inscrits au programme de formation 2016. Ce message n'a reçu que 3 réponses. A Valence, cette question figurait à l'ordre du jour d'une réunion de service et n'a suscité que de timides retours. A Clermont-Ferrand, des thèmes principaux ont été mis en évidence : l'informatique (InDesign, Photoshop et Illustrator), la formation terrain (détecteurs de métaux et géologie spécifique à l'Auvergne) et les formations sécurité. Ces propositions vont être remontées au Siège pour l'établissement du programme de formation. Une réunion se tiendra fin novembre au Siège sur ce thème.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons la chance de disposer d'un laboratoire C14 à Villeurbanne, ce qui permettrait d'organiser des formations sur les datations absolues.

M. CABANIS (CGT Culture) : Une session de formation sur le C14 a été organisée récemment à Bron (gestion des prélèvements, tamisage, sélection des échantillons, etc.).

F. FERBER (CGT Culture) : Nous souhaiterions une formation sur les questions de fond (pourquoi utiliser le C14 ? Quel laboratoire solliciter ?).

T. GUINNEPAIN : Cette formation a apparemment été organisée par le Siège, mais nous constatons que nous n'en avons pas été tenus informés.

M. CABANIS (CGT Culture) : Elle a été diffusée *via* le livret de formation. Il est prévu qu'elle soit déployée sur les autres bases, notamment à Valence l'année prochaine.

J. CLAIR : Nous effectuerons un bilan de l'année en termes de formations.

17.8 Convention SAVL, pour information

J. CLAIR : La convention SAVL a été approuvée lors du conseil municipal de la Ville de Lyon du 28 septembre 2015. Elle n'a pour l'heure pas été signée parce que nous souhaitons communiquer autour de cette officialisation. La convention sera signée par le directeur général de l'Inrap et Monsieur Kepenekian, adjoint au Maire de Lyon en charge de la culture dès qu'une date commune aura été trouvée.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous souhaiterions obtenir davantage de détails sur cette convention.

J. CLAIR : Je vous rappelle qu'il s'agit d'une convention-cadre. Lorsqu'elle sera appliquée à une fouille par exemple, elle donnera lieu à une convention d'application qui précisera les rôles des parties. Cette convention-cadre a pour objectif de définir les principes directeurs de la collaboration au sujet de la détection, la collecte, la sauvegarde, la conservation, l'étude scientifique, ainsi que de la valorisation auprès du public du patrimoine archéologique. Des réunions semestrielles ont été prévues durant lesquelles seront abordées les opérations d'aménagement les plus importantes qui ont lieu à Lyon. Par ailleurs une réunion annuelle se tiendra avec tous les agents du SAVL et du centre Inrap de Bron pour dresser le bilan des collaborations et des échanges mis en place pendant l'année.

S'agissant des travaux d'aménagement sous maîtrise d'ouvrage municipal, la ville confie en général ses études à son service d'archéologie, mais elle dispose également de la possibilité d'y associer l'Inrap suivant les modalités définies par la convention-cadre.

Lorsque les diagnostics et les fouilles préventives sont sous maîtrise d'ouvrage de personnes publiques ou privées autres que la municipalité, l'Inrap et la Ville choisissent de réaliser les opérations de terrain, d'étude ou de valorisation seuls ou en collaboration. Dans ce cas, un avenant sera établi.

Concernant les diagnostics, il est prévu une concertation régulière avec le service archéologique de la Ville pour examiner les projets d'aménagement en fonction de l'intérêt et de la disponibilité de chacune des parties. Cette consultation en amont constitue un véritable progrès puisque jusqu'à présent, le service archéologique était le seul décisionnaire. Si un diagnostic important est réalisé en collaboration, un avenant est rédigé. La collaboration peut prendre la forme d'une équipe constituée d'agents des deux parties, d'un échange d'informations ou d'une expertise ponctuelle réalisée par les agents de l'autre partie.

Une concertation est également prévue pour les fouilles. Celle-ci permettra de déterminer s'il est pertinent que l'Inrap et la Ville postulent en commun sur certaines opérations. La collaboration peut se matérialiser par un groupement (présentation à l'aménageur d'une proposition associant les compétences scientifiques et les disponibilités des deux partenaires).

Le service dont dépend l'agent responsable d'opération sera considéré comme l'opérateur principal. La collaboration peut également prendre la forme d'une sous-traitance envers la partie qui aura obtenu un contrat de fouille.

Par ailleurs, l'Irap a autorisé le SAVL à enregistrer dans son système d'information archéologique, les données issues d'opérations Irap. En parallèle, les agents de l'Irap auront accès à l'ensemble des données archéologiques de la Ville de Lyon. Les rapports finaux d'opérations seront transmis entre les parties. La convention aborde également les questions de propriété intellectuelle, de communication et de valorisation.

Nous devons faire vivre cette collaboration. Dans les périodes où l'activité est inégalement répartie, nous devrions en tirer profit.

F. FERBER (CGT Culture) : Combien d'archéologues travaillent-ils au SAVL ?

J. CLAIR : Une trentaine environ. Il s'agit de fonctionnaires territoriaux, CDI et CDD. Anne Pariente, qui a été élue au Conseil scientifique de l'Irap, est la responsable du service.

F. FERBER (CGT Culture) : S'agit-il d'archéologues toutes périodes confondues ?

J. CLAIR : Oui, leur agrément est large. En revanche, ils ne disposent pas d'autant de spécialistes qu'à l'Irap.

17.9 Questions diverses

al Commande de matériel

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous aimerions savoir comment les commandes de matériel fonctionnent. Je vais vous dresser la liste du matériel qu'il nous manque :

- Appareils photo : les nôtres sont en très mauvais état.
- Tapis de cheminement : il en existe un à Monsélimar qui mesure 20 mètres. Il est trop long et difficilement transportable.
- Passerelle : nous souhaitons des passerelles suffisamment larges pour cheminer sans problème sur les chantiers.
- Meuleuse mobile : nous en avons besoin pour affûter les truelles sur le terrain
- Systèmes de lest pour maintenir le bâchage.
- Ordinateurs pour interpréter la 3D : un appareil a été commandé en Auvergne. Nous souhaiterions savoir s'il serait possible d'en obtenir également pour Bron et Valence.

F. FERBER (CGT Culture) : Le bâchage représente un véritable problème sur chaque fouille. Nous utilisons parfois des galets (mais nous n'en trouvons pas toujours), des sacs de prélèvements (qui se percent très rapidement et qui sont difficile à remplir et à porter) ou des seaux de prélèvement (qui coûtent cher). Nous devons trouver un système pratique. Il serait probablement utile de comparer les systèmes de lest avec d'autres régions.

E. NERE (SNAC-FSU) : Je souhaiterais signaler que l'ordinateur du topographe de Valence n'est pas suffisamment puissant pour le traitement des plans. L'agent a réalisé plusieurs demandes pour que son ordinateur soit remplacé, sans succès. Il serait également nécessaire de demander aux autres topographes leurs besoins.

F. GUINNEPAIN : De manière générale, quand un agent a besoin de matériel, il doit s'adresser aux GMC qui me transmettent la demande.

Depuis un an, nous avons consacré un budget conséquent au renouvellement du parc d'appareils photo, qui s'étalera sur deux ou trois ans. La politique de dotation a changé au

niveau de l'Inrap : si auparavant, elle émanait du Siège, les directions gèrent à présent elles-mêmes leur budget. Nous priorisons les demandes en fonction de l'âge de l'appareil, de son l'usure et de l'affectation principale de l'agent (un agent qui utilise de manière permanente un appareil photo sera privilégié à un agent qui dont les besoins sont ponctuels).

N. VALOUR (CGT Culture) : Qui s'occupe de ce renouvellement ?

T. GUINNEPAIN : Les GMC et le logisticien.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il serait opportun d'associer également des personnes de terrains (RO, etc.).

T. GUINNEPAIN : Il s'agit d'un marché public et le choix est très limité. Les appareils photo proposés ne sont à l'origine pas destinés à l'archéologie. Les durées de vie des appareils photo sont très courtes et nous préférons en commander davantage pour un prix moins élevé.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il serait peut-être possible de commander quelques appareils photo de meilleure qualité qui seraient utilisés pour certaines activités.

T. GUINNEPAIN : Les demandes de matériels doivent être gérées entre les agents du centre et le GMC qui nous les transmet. Nous avons diffusé des lettres d'information en ce sens. Nous ne devons en principe pas intervenir directement sur ce sujet, qui ne devrait être traité ni en CT-S ni en CHSCT. Une relation de confiance devrait s'établir entre les utilisateurs et les GMC. Nous sommes confrontés à un problème au niveau des appareils photo et nous sommes en train de le traiter en y affectant un budget conséquent.

F. FERBER (CGT Culture) : J'estime qu'il est préférable que nous ayons moins d'appareils photo à disposition, mais que ceux-ci soient de qualité correcte.

J. CLAIR : Pourquoi un appareil photo bridge serait-il insuffisant par rapport à un reflex ?

E. NERE (SNAC-FSU) : La qualité n'est pas comparable. Il n'est pas possible de retravailler les photos.

E. NERE (SNAC-FSU) : Les appareils photo bridge mixtes sont très chers par rapport aux premiers prix des reflex numériques.

T. GUINNEPAIN : Le problème du reflex premier prix est qu'il est fragile. Je reviendrai vers vous avec davantage d'informations.

Par ailleurs, suite à une demande formulée en CHSCT l'année dernière, nous avons commandé un tapis pour le centre de Valence.

E. NERE (SNAC-FSU) : Après utilisation, ce tapis se révèle satisfaisant sur quelques aspects (il ne dérape pas et il est stable). En revanche, il est beaucoup trop long (20 mètres), ce qui ne permet pas de réaliser de petites sections, des virages ou des arcs de cercle. De plus, il est très lourd quand il est chargé de terre, ce qui le rend difficilement manipulable.

F. FERBER (CGT Culture) : A Marseille, nous avons remarqué qu'il existait des tapis plus courts combinables en plusieurs sections.

T. GUINNEPAIN : L'expérimentation se révèle donc plutôt satisfaisante, mais il serait nécessaire de commander des tapis plus courts pour mettre en place ce matériel dans d'autres centres.

N. VALOUR (CGT Culture) : Par ailleurs, nous devons trouver une solution pour les cheminements à Wernert. Nous nous sommes adressés au CSP et au RO. Ce dernier a évoqué le sujet avec l'AST Nord qui ne disposait pas de passerelles. Les caillebotis (planches en plastique) ne sont pas suffisamment larges pour le passage des brouettes. A Marseille et sur d'autres chantiers urbains, nous avons constaté qu'il existe un système de passerelles

surélevées d'environ 1 mètre, qu'il est possible de déplacer. Ce dispositif permettrait que les vestiges ne soient pas affectés par le passage des brouettes. Nous sommes conscients du budget que ce matériel représente et il pourrait s'agir d'une commande à moyen ou long terme.

J. CLAIR : Nous allons examiner votre demande.

T. GUINNEPAIN : S'agissant des meuleuses mobiles, le sujet a été traité en CHSCT. Nous nous étions engagés à en acheter, ce qui a été effectué. Elles ne fonctionnent malheureusement plus. Nous allons donc en commander de nouvelles, car ces meuleuses permettaient un gain de temps et elles étaient avantageuses en termes de sécurité et de prévention.

N. VALOUR (CGT Culture) : Pourquoi se sont-elles cassées ?

T. GUINNEPAIN : Je l'ignore. Il s'agit peut-être d'un problème de qualité.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je vous conseille de changer de marque.

T. GUINNEPAIN : Je vous rappelle qu'en cas de casse, il est nécessaire de prévenir le GMC en premier lieu afin de renouveler le matériel.

J. CLAIR : S'agissant du bâchage, des sacs remplis de terre me semblent constituer un dispositif correct qui est couramment utilisé sur les chantiers routiers par exemple. Si le sac est lourd, il est toujours possible de le vider.

F. FERBER (CGT Culture) : Le bâchage est un travail physique douloureux et les sacs ont tendance à se percer. Des anses seraient nécessaires.

J. CLAIR : Nous allons chercher des sacs en toile solides avec des anses.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il existe également des seaux de prélèvement, mais ceux-ci sont très chers.

J. CLAIR : Ce sujet devrait être traité en CHSCT avec la présence du CSP.

Par ailleurs, je vous rappelle qu'en réunion de service le 26 octobre, il avait été décidé qu'une demande d'ordinateur 3D soit adressée au Siège par l'AST ou le GMC Auvergne. Il avait également été mis en évidence qu'un tel ordinateur existait au Géolab, ce qui constituait une solution temporaire.

N. VALOUR (CGT Culture) : La 3D représentera une part de plus en plus importante de notre travail et nous devons l'anticiper.

J. CLAIR : Le choix du logiciel 3D a fait l'objet de discussions entre la DST et la DSI.

La question de l'ordinateur du topographe de Valence sera par ailleurs examinée.

T. GUINNEPAIN : Un renouvellement automatique est organisé par le Siège en fonction de l'âge de la machine. Si les outils ne sont pas adaptés à l'activité de l'agent, je vous rappelle que celui-ci doit le signaler.

E. NERE (SNAC-FSU) : Il l'avait signalé.

b) Globéo

N. VALOUR (CGT Culture) : Globéo rencontre actuellement un problème d'application informatique qui entraîne de nombreux dysfonctionnements. Une réunion a eu lieu la semaine dernière. Pouvez-vous nous apporter des précisions sur le sujet ?

J. CLAIR : Il s'agit de difficultés propres à la mise en place d'un nouveau programme informatique.

T. GUINNEPAIN : Je vous rappelle que Globéo n'est pas un logiciel, mais une société. Le marché des hébergements des agents de l'Inrap est un marché public de 3 ans. Celui-ci a été renouvelé récemment et Globéo l'a remporté. Nous avons rencontré de nombreuses difficultés avec ce prestataire par le passé, mais l'Inrap l'a de nouveau choisi parce qu'il répondait de façon satisfaisante aux demandes. De plus, Globéo s'est engagé à résoudre ses problèmes de fonctionnement en mettant en place un nouveau logiciel, e-Albatros. En réalité, il s'avère que Globéo sous-traite la mise en place d'e-Albatros. Lors de la passation du nouveau marché, Globéo s'était engagé à reprendre toutes les données clients (hôtels black-listés, dossiers particuliers, numéros d'immatriculation, numéros d'abonnements fréquence, etc.). Or, la reprise de la base de données n'est toujours pas effective. Les agents doivent donc recréer leur dossier en entier, ce qui constitue une perte de temps. Nous avons manifesté notre mécontentement et nos difficultés. J'ai appris qu'une réunion s'était tenue avec Globéo, mais j'en ignore le résultat.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il s'agit d'un problème national. Une amélioration a-t-elle été observée depuis la réunion ?

T. GUINNEPAIN : Je ne pense pas. Nous sommes en situation de suractivité. Nous tentons de répartir le travail.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il avait été convenu dans le cadre de la région que 3 AO de Bron gèreraient Globéo (hébergement, transport, etc.). Cette organisation reste-t-elle valable ou le travail va-t-il être réparti sur l'ensemble des AO ?

T. GUINNEPAIN : L'organisation ne sera pas modifiée. Je constate simplement que le prestataire n'a pas tenu ses engagements. J'espère que cette situation ne perdurera pas, car elle occasionne une surcharge importante.

J. CLAIR : Nous essayons de résoudre le problème.

c) Réunions de service à Valence

N. VALOUR (CGT Culture) : La date proposée pour la réunion de service à Valence ne convenait pas à la plupart des agents, car ils se trouvaient sur le terrain. De plus, elle coïncidait avec les journées de la science.

J. CLAIR : En général, à Valence, les dates sont fixées lors de la réunion précédente, soit un mois et demi à l'avance. Il est cependant vrai qu'en raison de la suractivité, de nombreux agents se trouvaient sur le terrain. Je vous rappelle qu'à Valence, des comptes rendus des réunions de service sont rédigés. Les absents sont donc en mesure de les consulter.

M. CABANIS (CGT Culture) : Comment ces comptes rendus ont-ils été mis en place ?

J. CLAIR : Les agents en ont fait la demande. Le compte rendu est rédigé par un agent qui se porte volontaire. L'AST reçoit le projet, le valide, puis il est diffusé sur le NAS.

N. VALOUR (CGT Culture) : Ces comptes rendus de réunion sont-ils accessibles uniquement par les agents de Valence ?

J. CLAIR : Oui *a priori*, mais les ordres du jour sont similaires entre les différentes réunions de service.

F. FERBER (CGT Culture) : Je pense qu'il serait intéressant que nous ayons accès à ces comptes rendus. J'ai récemment croisé un collègue qui avait trouvé des vases à bouche carrée, une découverte intéressante pour le néolithique. Il me montrera sa céramique et j'en réaliserai l'étude. Si je n'avais pas rencontré ce collègue, je n'aurais pas eu connaissance de cette découverte. L'information doit davantage circuler. Nous pourrions également bénéficier d'une présentation rapide des diagnostics lors des réunions de service.

J. CLAIR : Cela est déjà en place.

d) Transversalité scientifique

E. NERE (SNAC-FSU) : J'estime qu'un problème de cloisonnage des agents existe entre les différents AO, ce qui est compréhensible au niveau administratif, mais pas au niveau scientifique. Certains agents travaillent sur une période en particulier et n'ont pas toujours connaissance de l'ensemble des opérations qui ont lieu dans la région sur leurs problématiques de prédilection. Par exemple, Vienne et Saint-Romain-en-Gal sont gérés par Rhône-Alpes Sud. Or, les thématiques qui y sont traitées intéressent également Rhône-Alpes Nord.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons toujours été opposés à cette séparation scientifique. Il s'agit d'une remarque récurrente des collègues. Par exemple, un agent de Bron a été sollicité pour un diagnostic au Sud et a accepté, mais il s'est fait réprimander par l'AST du Nord, qui a estimé qu'il aurait dû refuser.

T. GUINNEPAIN : Il me semble que dans ce cas, l'agent a été affecté sans l'accord de l'AST du Nord. Celui-ci aurait dû être informé.

J. CLAIR : Les règles d'affectation sont distinctes pour les RO et pour les techniciens. Pour les RO, l'aspect scientifique est davantage pris en compte. Par ailleurs, l'attribution des diagnostics se fait rarement en fonction d'une période chronologique, sauf en cas de certitude sur ce qui sera trouvé.

E. NERE (SNAC-FSU) : Quand un agent réalise une fouille et qu'un diagnostic a lieu à 200 mètres, il serait logique qu'il puisse en assurer le suivi.

J. CLAIR : Je l'entends, mais un territoire n'est pas réservé à un agent. Nous comprenons que lorsque des personnes sont spécialisées ou disposent d'une expérience sur un domaine en particulier, il soit intéressant d'étendre ce savoir sur un territoire. Un nombre important d'opérations sont réalisées avec des agents et des RO d'un autre centre. Nous cherchons à améliorer en permanence cette transversalité des connaissances d'un territoire à l'autre.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous demandons davantage de concertation entre les AST, les AO et les agents.

J. CLAIR : Il s'agit du travail d'équipe que nous construisons jour après jour. Dans le cadre de l'harmonisation, les missions des AO participent à cette vision interrégionale plus large.

e) Remplacement de l'adjointe AST

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons appris que l'adjointe AST sera remplacée pour un temps. Une communication sera-t-elle effectuée sur le sujet, afin de connaître les modalités de la continuité de service.

J. CLAIR : La continuité de service est assurée. L'adjointe AST nécessitait de temps pour terminer un rapport d'opération qui avait été commencé plusieurs années auparavant, lorsqu'elle occupait la fonction de RO.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous souhaitons simplement savoir qui la remplace.

J. CLAIR : Le diagnostic Pipa s'étalant dans le temps, la coordinatrice s'occupera également du montage de diagnostics dans le Rhône et dans l'Ain.

f) Nominations en catégorie supérieure

E. NERE (SNAC-FSU) : Deux personnes en catégorie 2, qui ont postulé en catégorie 3 et qui disposaient d'un dossier satisfaisant ont finalement obtenu un maintien dans la catégorie. Or,

il s'avère que ces personnes se sont vues proposer un passage en catégorie supérieure l'année dernière. J'aimerais connaître la façon dont sont prises ces décisions.

J. CLAIR : Je n'ai pas connaissance de ce cas. Je vérifierai. Vous avez reçu un e-mail vous expliquant les bases du classement. Nous proposons une liste de personnes et le conseil scientifique prend les décisions de nomination selon trois critères (l'âge qui compte pour 25 % de la notation, l'ancienneté pour 25 % et l'appréciation du supérieur hiérarchique pour 50 %). Une note de 1 à 4 est attribuée par critère. Le total des points aboutit à un maintien, un avis favorable, un avis très favorable, etc. Les personnes qui se situent autour de la moyenne, mais qui n'ont pas franchi suffisamment d'étapes pour passer en catégorie supérieure, obtiennent un maintien. Je rappelle que le nombre de nominations au choix est limité par le nombre de recrutements externes. Les AST évaluent chaque agent, puis je rends un avis. Les nommés sont peu nombreux. Ce processus concerne les opérationnels. Les fonctionnels sont quant à eux évalués dans le cadre des entretiens annuels individuels sur la base d'un échange. L'avantage de cet entretien est de pouvoir confronter les points de vue, ce qui permet à l'agent de comprendre les raisons d'un maintien éventuel. Les opérationnels s'opposent à cette méthode d'évaluation au niveau syndical, notamment du fait du nombre important d'agents encadrés par chaque AST.

g) Parité homme femme

E. NERE (SNAC-FSU) : Je ne dispose que des chiffres de Valence. Je constate un réel souci de parité entre les hommes et les femmes : 73 % des techniciens sont des femmes et 77 % des RO sont des hommes. Plusieurs femmes ont postulé pour devenir RO, sans succès.

J. CLAIR : J'entends ces chiffres qui ne m'étonnent pas. La parité n'est pas respectée sur les postes supérieurs. Nous ne disposons pas de politique de quotas à l'Inrap pour l'instant, mais il sera peut-être nécessaire d'y réfléchir. Cependant, l'accompagnement à la prise de responsabilité dépend avant tout de la compétence et de la motivation.

E. NERE (SNAC-FSU) : Les deux techniciens qui sont récemment devenus RO sur la base de Valence sont moins diplômés qu'au moins deux des femmes qui ont demandé à accéder à des responsabilités.

T. GUINNEPAIN : Dans le bilan social, figure une représentation sexuée des effectifs. Je n'ai pas constaté de discriminations.

N. VALOUR (CGT Culture) : Au dernier CT-S, nous avons mis en évidence le fait que davantage de femmes sont techniciennes et que les fonctions de catégories supérieures sont plus occupées par les hommes. Les hommes ont tendance à s'affirmer davantage que les femmes. Le tutorat permettrait de tempérer cette situation.

J. CLAIR : Je vais examiner la situation de Valence.

T. GUINNEPAIN : J'analyserai plus précisément le bilan social.

h) PAS

F. FERBER (CGT Culture) : Je renouvelle une demande : nous souhaiterions que les responsables qui demandent des PAS reçoivent les avis du conseil scientifique, des AST et de la DST. L'année dernière, j'ai obtenu l'avis du conseil scientifique seulement au mois de juin.

N. VALOUR (CGT Culture) : Une transparence plus importante est nécessaire à tous les échelons des demandes de publication.

J. CLAIR : La concertation entre les AST au niveau national et la DST est en cours sur les PAS 2016. Je ferai remonter vos remarques. Lorsqu'une demande de PAS est refusée, vous recevez une lettre avec une brève explication.

F. FERBER (CGT Culture) : J'ai reçu cette lettre qui me demandait de réaliser une synthèse. Il serait par ailleurs utile de connaître la liste des PAS acceptés et refusés.

E. NERE (SNAC-FSU) : Nous en avons connaissance à la réception de l'avis. Une liste des PAS acceptés et refusés y est jointe.

1) Médecin de prévention

T. GUINNEPAIN : Un médecin de prévention, Benoît Doremus, a été recruté en interne au niveau du Siège. Vous avez reçu une communication à ce sujet. Il officiera en tant que coordinateur pour l'ensemble de la France et en tant que médecin de prévention pour la région Rhône-Alpes et la Bretagne. Son service sera effectif lorsqu'il sera installé dans son cabinet médical à partir de janvier 2016. L'INSERM a donné son accord pour mettre à disposition un local situé au Vinatier à Bron.

N. VALOUR (CGT Culture) : Où les agents prioritaires, les personnes qui reprennent le terrain et les agents avec des restrictions physiques vont-ils consulter dans l'attente de l'installation du médecin ?

T. GUINNEPAIN : Ils continuent à se rendre dans le 6^e arrondissement de Lyon.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les CACES également ?

T. GUINNEPAIN : Je vais me renseigner.

1) Délai de fixation de l'ordre du jour des CT-5

T. GUINNEPAIN : Afin de pouvoir répondre à vos questions plus précisément, je suggère que nous fixions l'ordre du jour de la prochaine réunion plus en amont, un mois à l'avance par exemple.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je suis d'accord sur le principe, mais il est difficile de déterminer les questions diverses trop à l'avance, car nous devons nous réunir pour mettre en commun les problématiques de nos collègues.

J. CLAIR : Une coordination améliorée avec les membres du CHSCT serait nécessaire, si possible, afin d'éviter les doublons.

N. VALOUR (CGT Culture) : Certains thèmes sont pertinents dans les deux instances, par exemple le sujet des tablettes qui relève à la fois d'une problématique de santé au travail et d'organisation.

La séance est levée à 16 heures 30.

PV APPROUVE

Signatures

Président

Jacques CLAIR

lu et approuvé

Secrétaire

Frédérique FERBER




