

PROCÈS-VERBAL DU CT-S 15
RHÔNE-ALPES AUVERGNE DU 17 MARS 2015

Représentants de l'administration

- Jacques CLAIR, présent
- Thibault GUINNEPAIN, présent
- Nathalie BOURGIN, présente
- David PELLETIER, présent
- Mgali ROLLAND, présente
- Christelle JAY, présente
- Fabrice MULLER, présent

Représentants du personnel

Titulaires :

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

Suppléants :

- Macon CABANIS, CGT Culture, absente
- 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 la parité administrative
- Catherine PLANTEVIN, CGT Culture, pour la parité syndicale

ORDRE DU JOUR

| | |
|--|-----------|
| <i>15.1. Approbation du règlement intérieur, pour avis</i> | <i>3</i> |
| <i>15.2. PV CT-S 14, pour avis</i> | <i>4</i> |
| <i>15.12. Tableau de suivi des points, pour information</i> | <i>4</i> |
| <i>15.3. Effectifs 2014 et 2015 dont AREP, pour information</i> | <i>8</i> |
| <i>15.4. Données RAA issues du bilan social national, pour information</i> | <i>10</i> |
| <i>15.5. Organigramme de la DIR RAA, pour information</i> | <i>12</i> |
| <i>15.6. Nominations aux choix, pour information</i> | <i>13</i> |
| <i>15.7. Bilan formation 2014, pour information</i> | <i>16</i> |
| <i>15.8. Bilan activités (diagnostics, fouilles, concurrences) et stratégie d'obtention des fouilles, pour information</i> | <i>19</i> |
| <i>15.9. Présentation des conventions scientifiques et opérationnelles, pour information</i> | <i>29</i> |
| <i>15.11. Processus de gestion des publications scientifiques, pour information</i> | <i>30</i> |
| <i>15.10. Locaux de Bron, pour information</i> | <i>31</i> |
| <i>15.13. Question diverses, pour information</i> | <i>36</i> |

La séance est ouverte à 9 heures 05.

J. CLAIR : Je vous remercie de votre présence et vous propose en tout de table pour vous présenter avant de débiter la séance.

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.

C. PLANTEVIN est désignée Secrétaire de séance.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je précise que Pierre POUENAT remplacera Dominique MAZUY pour le vote.

15.1. Approbation du règlement intérieur, pour avis

J. CLAIR : Le règlement intérieur reprend de façon exhaustive le texte du règlement intérieur du Comité Technique Central approuvé en janvier 2015. Je vous laisse la parole pour d'éventuelles remarques.

N. VALOUR (CGT Culture) : Le règlement intérieur a en effet été examiné en CT Central. Les modifications demandées ont été intégrées au présent document. En revanche, le texte précise que « *les dossiers sont envoyés en format papier, sauf demande contraire d'un membre du Comité* ». Pour la présente séance du CT-S, les documents ont uniquement été envoyés en version électronique. Il serait judicieux que chaque membre du CT-S précise s'il souhaite la version papier ou la version informatique.

N. BOURGIN : Sur le principe, les élus qui ne peuvent imprimer les documents me le signalent et je leur envoie les documents papier.

N. VALOUR (CGT Culture) : Donc si nous souhaitons une version papier, nous vous adressons la demande et vous nous l'envoyez par courrier.

N. BOURGIN : Je peux préciser ce point dans le courriel.

J. CLAIR : Si le règlement intérieur s'avère en retard par rapport à la pratique, il convient de le faire évoluer.

N. BOURGIN : L'article 6 serait ainsi libellé : « *Les documents seront adressés par voie électronique à chacun des membres du Comité, sauf lorsque le format ou la présentation du document justifie un envoi de format papier* ».

J. CLAIR : Cette formulation du bas de la page 1 est contradictoire avec la phrase du haut de la page 2 citée plus tôt. Le bas de la page 1 semble plus conforme à l'état des pratiques actuelles. Dès lors, nous pouvons ajouter la mention suivante : « *sauf demande d'un membre du Comité* ». En l'absence de nouvelles remarques, je sou mets le règlement intérieur au vote.

Vote :

Contre : 0

Pour : 5

Abstentions : 0

Le règlement intérieur du Comité technique Spécial est adopté à l'unanimité.

15.2. PV CT-S 14, pour avis

J. CLAIR : Avez-vous des remarques sur le procès-verbal du Comité technique n°14 du 4 novembre 2014 ? En l'absence de remarques, je le soumets au vote des titulaires.

Vote :

Contre : 0

Pour : 5

Abstentions : 0

Le PV du Comité technique n°14 est adopté à l'unanimité.

J. CLAIR : Avez-vous des remarques sur l'ordre des points à aborder au cours de la présente séance.

N. VALOUR (CGT Culture) : Comme d'habitude, nous souhaiterions que le tableau de suivi des points soit examiné au fur et à mesure de la séance.

J. CLAIR : Il a été inséré en fin de séance car de la sorte, nous aurions pu déterminer les nouveaux sujets à faire entrer dans le tableau en fin de séance. Toutefois, je ne m'oppose aucunement à ce que le tableau soit examiné en début de séance si vous le souhaitez.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je souhaite ajouter une autre question diverse concernant le dossier de la médecine de prévention. Nous souhaitons connaître l'état de vos recherches eu égard au service de médecine de prévention (remplacement ou prolongation de la convention avec l'AST).

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous souhaitons également insérer un point sur la pénurie de véhicules.

J. CLAIR : J'insère ces deux points en question diverse.

15.12. Tableau de suivi des points, pour information

J. CLAIR : Je précise pour les nouveaux élus, que nous avons essayé de classer les points en plusieurs catégories : « en attente de réponse », « en cours », « à sortir » et « sortis ».

N. VALOUR (CGT Culture) : Concernant la saisine de degré de responsabilité du RO, la question a été sortie lors du CT-S n° 14 mais l'observation n'est pas tout à fait exacte -- « *Problème particulier résolu, sujet général traité dans le cadre du Plan d'actions RPS en Auvergne* ». Or ce Plan n'a pas permis de sortir la saisine sur le degré de responsabilité du RO.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Le facteur en cause est plutôt le changement de protagoniste.

J. CLAIR : J'en prends note. Toutefois, ce problème a bien été pris en compte au sein du Plan d'actions RPS en Auvergne.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Le tableau indique que le point sur les jours DIF a été sorti alors que le compte rendu dit le contraire.

T. GUINNEPAIN : Le point est même présent sur l'intranet. La pratique est bien diffusée car les agents utilisent les jours DIF en tant qu'auditeurs pour participer à des colloques. En revanche, l'information n'a pas été diffusée officiellement par le service formation.

E. NERE (SNAC FSU) : Il me semble qu'il existe deux difficultés eu égard à l'utilisation des jours DIF dans les colloques. Premièrement, certains jours DIF ont été utilisés pour communiquer dans des colloques, ce qui me semble anormal (la formation ne peut être assimilée à la communication).

J. CLAIR : A mon sens, la participation aux colloques doit en effet être prise sur le quota de jours de colloques.

E. NERE (SNAC FSU) : Deuxièmement, les jours DIF doivent uniquement être utilisés dans le cadre du temps de travail. Or la plupart des colloques ont lieu le week-end. Dans ce cas de figure, nous ne pouvons utiliser de jours DIF, ce qui représente une réelle difficulté.

T. GUINNEPAIN : Il est établi que les jours DIF ne peuvent être utilisés le week-end. Il convient de déterminer concrètement comment procéder lorsque la participation à un colloque est accordée à un agent.

N. VALOUR (CGT Culture) : Existe-t-il un autre formulaire à remplir pour le samedi et le dimanche ?

A. BOUVIER (CGT Culture) : Il me semble que cette prise en compte est possible. A titre personnel, pour une participation à un colloque, l'administration m'a accordé l'hébergement le samedi soir et le retour le dimanche. J'ai reçu cette rectification la veille de la présente séance.

T. GUINNEPAIN : Cette rectification est contradictoire avec les dispositions écrites sur l'intranet.

J. CLAIR : Il convient d'éclaircir ce point. Nous pouvons le renommer « participation aux colloques les samedis et dimanches » dans le tableau.

P. POUENAT (CGT Culture) : Pouvons-nous revenir sur le point concernant le CACES ? Pour obtenir les autorisations de conduite, la visite médicale doit avoir été effectuée depuis moins d'un an. Comment l'administration compte-t-elle organiser ce point en l'absence de service de médecine de prévention ? La question est désormais la suivante : « modalités d'organisation des visites médicales pour valider les autorisations de conduite ».

J. CLAIR : Le problème relatif aux visites médicales est global et non uniquement lié au CACES.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il s'agit d'un problème à part entière car des échéances vont arriver très prochainement pour les visites médicales annuelles des chauffeurs de pelle. Sans cette visite, ils ne pourront pas conduire.

J. CLAIR : Ce problème engendre en effet une série de conséquences importantes, parmi lesquelles le CACES. Il ne me semble pas qu'il relève d'un cas particulier.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette question exige une résolution rapide pour les agents titulaires du CACES. Je propose donc de la conserver dans le tableau de suivi des points. Vous pouvez toutefois la formuler de façon plus générale.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : La question de départ sur les autorisations de conduite est résolue.

T. GUINNEPAIN : Il me semble que la difficulté porte moins sur le CACES que sur l'absence de convention avec un organisme de médecine de prévention. Lorsque nous

aborderons le problème de la médecine de prévention, nous aborderons de fait la question de la conduite. Il convient de traiter le problème de façon globale.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je note que le point sur le tutorat est toujours en cours.

J. CLAIR : Une note de 2009 liée à une période de suractivité, préconise des mesures d'accompagnement, et non de tutorat, visant à aider des techniciens à devenir RO. Le point a été traité lors du CT-S n° 14 et j'avais proposé de le sortir du tableau.

P. POUENAT (CGT Culture) : Outre la note IOTSA de 2009 sur la diversification des tâches, il existe une deuxième note relative au tutorat dans le cadre de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des responsabilités d'opération. Notre question est plus générale. Nous demandons une réflexion sur la mise en place d'un système de tutorat dans l'interrégion, qui permettrait d'autres formes de tutorat (formation des techniciens sur des outils informatiques par exemple).

T. GUINNEPAIN : Nous avons abordé ces points lors du dernier CT-S.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous avons demandé des tutorats dans le cadre de la post-fouille, notamment pour la rédaction de rapports.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons également demandé à connaître l'état des pratiques de tutorat au sein de l'interrégion. Il existe un manque de lisibilité sur ce point.

F. FERBER (CGT Culture) : En cas de tutorat, un temps supplémentaire est-il prévu ?

J. CLAIR : L'instruction prévoit en effet un temps dédié supplémentaire pour l'agent tuteur.

N. VALOUR (CGT Culture) : Un réel bilan fait défaut. L'effectif de notre interrégion vieillit et le besoin de transmission aux agents plus jeunes doit être anticipé.

J. CLAIR : En effet. Il convient toutefois que les agents techniciens expriment leur volonté d'évolution à cet égard. Certains agents ne le souhaitent pas.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : En effet, tous les agents ne souhaitent pas devenir RO. En revanche, nous souhaitons que la notion de tutorat soit élargie et s'applique au domaine de la post-fouille.

T. GUINNEPAIN : Il s'agit d'une acception extensive du tutorat qui rejoint la question de la formation interne. A ce jour, la notion de tutorat au sein de l'INRAP est limitée à l'accompagnement du poste de technicien au rôle de RO. Il convient de changer de vocable.

N. VALOUR (CGT Culture) : Un bilan demeure nécessaire.

T. GUINNEPAIN : Poser le cadre du bilan risque de s'avérer complexe.

J. CLAIR : Dans les pages 10, 11 et 12 du dernier compte rendu, ces questions ont été abordées en détail. Compte tenu de la complexité de la situation (notamment des divergences de positionnement des RO à cet égard), il n'existe pas un système unique. En outre, le bilan ne sera pas aisé à dresser.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous avons constaté les difficultés mais il convient de passer aux engagements. Une communication de la DIR sur les différentes modalités du tutorat permettrait de mieux informer les agents et de susciter des engagements volontaires vers cette formule. En outre, le CHSCT et le CT doivent s'employer à mettre en œuvre la note de novembre 2009 sur l'alternance des affectations et la diversification des tâches. A cet égard, le bilan doit être complété. La question du tutorat y participe et mérite des engagements concrets. La première étape est la communication.

J. CLAIR : Actuellement, les agents qui souhaitent évoluer le font savoir.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous souhaitons savoir si ce nombre est significatif par le moyen d'un véritable bilan.

J. CLAIR : Je répète que les notes du Siège n'ont jamais employé le vocable de « tutorat ». Il existe des formes d'accompagnement multiples mais il me semble difficile d'en dresser le bilan. En outre, l'accompagnement des agents qui souhaitent évoluer n'est pas récent.

P. POUENAT (CGT Culture) : Une réelle communication sur ce point permettrait d'afficher le renouvellement de la politique d'accompagnement des agents.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : L'évolution vers de nouvelles responsabilités correspond parfois à la volonté d'obtenir des primes pour améliorer les rémunérations. Une meilleure communication serait bénéfique à tous.

J. CLAIR : Je n'y suis pas opposé mais il convient de réfléchir au contenu d'une telle communication.

P. POUENAT (CGT Culture) : Le programme de prévention des risques professionnels de l'INRAP intègre la nécessité de décliner la note NOTSA. Vous proposez donc d'y réfléchir.

J. CLAIR : Nous pouvons faire le point sur les accompagnements en cours au sein de l'interrégion afin de vous transmettre un retour.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous aurons donc un bilan de l'accompagnement.

J. CLAIR : Cependant, les pratiques ne sont pas codifiées et enregistrées.

T. GUINNEPAIN : En effet, les RO ne précisent pas leurs éventuelles activités d'accompagnement dans les relevés de temps.

P. POUENAT (CGT Culture) : Vous pouvez documenter ce point à travers vos divers reportings.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Il convient d'envisager un temps supplémentaire sur le terrain afin que l'accompagnement soit effectif. La question du tutorat a donc une incidence sur l'organisation du travail.

J. CLAIR : Les AST souhaitent-ils émettre un avis ?

M. ROLLAND : Nous pouvons réaliser un bilan informel.

F. MULLER : Il convient de s'interroger sur la notion de tutorat et de rassurer le RO en prenant en compte les inévitables débordements liés à ces accompagnements. Par ailleurs, de nombreux agents ont été formés au SIG mais peu ont pu l'exploiter par la suite. Il serait utile de désigner des référents qui permettent d'aider les agents qui ont perdu une part des enseignements de la formation et ont besoin de mobiliser ces compétences ponctuellement. Nous pourrions identifier les agents qui nécessitent un accompagnement. Les agents ne nous sollicitent pas toujours spontanément.

P. POUENAT (CGT Culture) : Concrètement, il s'agit d'identifier les agents susceptibles de bénéficier de l'accompagnement et qui le souhaitent. En parallèle, il est nécessaire de déterminer qui peut les accompagner.

N. VALOUR (CGT Culture) : La diffusion d'une communication générale permettrait d'initier la démarche.

E. NERE (SNAC PSU) : Il peut être question d'une communication simple auprès des techniciens lors des réunions de service.

N. VALOUR (CGT Culture) : Tous les agents sont concernés, les techniciens comme les RO.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Lorsque les agents demandent une formation, ils expriment un intérêt pour un domaine. Il serait intéressant de leur accorder un délai directement consécutif à leur stage de formation pour appliquer ce qu'ils ont appris. Les formations en seraient plus rentables.

J. CLAIR : Ces idées me semblent judicieuses. Je retiens la nécessité de mieux informer les AST des formations suivies par les agents. En outre, les affectations dans les semaines suivant la formation pourraient en tenir compte, dans la mesure des possibilités. Il convient de réunir les conditions permettant d'appliquer ces recommandations.

T. GUINNEPAIN : Les agents se forment dans le cadre des compétences exigées par leur poste, pour s'adapter à de nouvelles techniques (comme le SIG) ou pour évoluer vers d'autres missions. Ces démarches sont distinctes et le rôle de l'employeur diverge en fonction de ces situations. Toutefois, elles supposent un prérequis commun : l'échange entre les agents et leurs cadres afin de construire un parcours de formation.

J. CLAIR : Nous allons donc creuser ce point qui demeure dans le tableau de suivi.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous prendrons date avec vous dans le cadre du CHSCT.

J. CLAIR : Je souhaite ne pas examiner les points en double, en CTS et en CHSCTS. Par ailleurs, il a été demandé au Siège de se prononcer sur la mise en ligne des procès-verbaux. Les PV doivent en effet être signés avant d'être mis en ligne sur l'intranet. Concernant la formation des techniciens, nous avons écrit au Siège le 13 novembre 2014, immédiatement après le CT-S. Nous n'avons pas reçu la réponse à ce jour, nous pouvons donc laisser le point dans le tableau, avec la mention « en attente de réponse ».

N. VALOUR (CGT Culture) : Le CT Central a été saisi sur ce point. Le DG a répondu que la catégorie des candidats à la formation ne doit pas poser problème. Le seul critère est la disponibilité de places ou non dans la session. Nul ne peut se voir refuser une formation sur la base de sa catégorie.

J. CLAIR : Cette réponse sera actée dans le PV du CT Central, nous pouvons donc sortir le point du tableau.

15.3. Effectifs 2014 et 2015 dont AREP, pour information

C. JAY : Au 31 décembre 2014, l'interrégion comptait 170 agents en CDI, contre 163 fin 2013. Les tableaux reprennent les mouvements de personnel de l'année. Par ailleurs, 20 contrats CDD ont été signés en 2014, concernant 14 agents de la filière scientifique et technique (contre 146 contrats en 2013) et 7 agents de la filière administrative (contre 6 en 2013). Dans le cadre de l'AREP 1, les 11 postes ont été pourvus. 4 postes ont été également pourvus dans le cadre de l'AREP 2 et de nouvelles arrivées sont prévues au 1^{er} avril 2015.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous nous étonnons de la présence persistante d'un CDA dans les effectifs 2014.

T. GUINNEPAIN : Dans certains bilans, ce contrat est rattaché aux CDD.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous souhaitons aborder la question de l'AREP 3.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Lors du CT-S du 6 septembre 2013, il avait été question du recrutement d'un RO diagnostic petites fouilles à Clermont-Ferrand dans le cadre de l'AREP 3. Nous réitérons cette demande. Malgré la baisse de l'activité, des besoins sont identifiés dans les domaines de la géomorphologie, de l'anthropologie et de la promotion des agents internes.. Nous demandons un poste d'anthropologie pour l'interrégion.

T. GUINNEPAIN : Concernant le poste de de Clermont-Ferrand, le PV précise bien que ce recrutement était prévu sous réserve de l'état de l'activité. Ce poste n'a donc pas été présenté comme étant acquis et il ne l'est pas en effet.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Comme le font allègrement les autres interrégions, nous demandons des postes supplémentaires pour les besoins clairement identifiés.

P. POUENAT (CGT Culture) : En 2013 et 2014, le centre de Clermont-Ferrand a perdu 12 agents. 5 recrutements ont eu lieu dans le cadre de l'AREP dont 2 n'ont pas encore pris leurs fonctions. Même si le niveau d'activité est moindre, il manque des techniciens. Le recrutement d'un RO généraliste et polyvalent aurait permis de répondre à des besoins opérationnels précis. Nous déplorons le fait que ce recrutement n'ait pas eu lieu.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous demandons donc deux promotions à Valence, un poste de catégorie 3 à Clermont-Ferrand et un poste de géomorphologue.

T. GUINNEPAIN : Pour le moment, le géomorphologue a quitté son poste mais il n'a pas démissionné. Il est toujours présent du point de vue administratif et peut donc revenir. Cette situation est complexe.

F. FERBER (CGT Culture) : L'interrégion compte seulement 2 anthropologues dont un ne travaille quasiment pas dans la région.

P. MULLER : Une anthropologue est en cours de formation.

J. CLAIR : L'interrégion compte plusieurs géomorphologues – à Bron, Valence et Clermont-Ferrand. Un autre agent exerce cette spécialité à mi-temps. Je souhaite connaître l'avis des AST sur l'éventuel manque de géomorphologues.

M. ROLLAND : Pour la région Rhône-Alpes, le géomorphologue est submergé car il travaille sur l'ensemble de la région. L'autre agent exerçant cette mission est en effet occupé par une forte activité de recherche depuis 2014. Je partage donc le constat de lacune à cet égard même si je ne sais pas s'il s'agit d'un besoin à temps plein. En outre, le géomorphologue de RAS est encore engagé dans des activités de recherche de son ancienne région de rattachement. Sa capacité opérationnelle risque donc de diminuer dans les années à venir, quand il exercera des activités de recherche pour RAA.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Ce déficit dure depuis plusieurs années.

M. ROLLAND : Le recrutement du géomorphologue à Valence avait permis de revenir à l'équilibre. Toutefois, le départ de B. MOUJIN a réintroduit un déséquilibre.

F. MULLER : Concernant l'Auvergne, l'agent parvient à assumer tous les besoins en géomorphologie.

P. POUENAT (CGT Culture) : Toutefois, la création d'un nouveau poste lui permettrait d'être soulagé de ses missions de RO au profit de missions de géomorphologie.

F. MULLER : Pour le moment, il assume ses activités de RO et des missions de géomorphologie, même si cette double fonction n'est pas toujours aisée à coordonner.

J. CLAIR : Nous sommes donc d'accord pour solliciter un poste de géomorphologue dans le cadre de l'AREP 3, compte tenu de l'évolution des carrières des agents de l'interrégion. Le poste devrait sans doute être en Rhône Alpes.

Quant au poste d'anthropologue, il était proposé dans le cadre de l'AREP 1 mais n'avait pas été pourvu. E. GATTO n'est plus anthropologue de terrain suite à des restrictions médicales. Par ailleurs, un agent a entrepris une formation en anthropologie qui doit s'achever à l'été 2015. La création de ce poste en interne en Auvergne trouve donc sa place.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Il faudra donc créer un poste relativement fermé pour s'assurer du recrutement de cet agent.

J. CLAIR : Je pense qu'il convient d'accompagner cet agent qui a entamé une démarche de formation.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Plusieurs agents sont concernés par les primes de suppléances récurrentes à Valence, Clermont-Ferrand et Bron et il faudrait en tenir compte dans le cadre de l'AREP 3.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je n'ai pas entendu la position de la Direction sur le poste de RO de catégorie 3 prévu au début de la mise en place de l'AREP.

J. CLAIR : Compte tenu de la faible activité, je souhaite convertir cette demande de poste afin de mieux correspondre aux besoins actuels et aux missions de suppléance.

P. POUENAT (CGT Culture) : L'activité opérationnelle pourrait revenir.

J. CLAIR : Telle n'est pas la situation pour le moment.

N. VALOUR (CGT Culture) : Vous allez donc identifier tous les agents qui touchent des primes de suppléance.

J. CLAIR : Nous allons en effet réaliser un état des lieux. A ce jour, j'ai surtout identifié des agents à Valence et à Clermont-Ferrand.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous souhaiterions demander un poste de catégorie 3 de RO de diagnostics et petite fouille et un poste de catégorie 4 pour un RO protohistoire ancienne pour la promotion des deux agents de Valence qui touchent très régulièrement ces primes de suppléance ; des postes en interne et non ouverts à la mutation.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous nous félicitons de l'attention portée à la situation de l'agent de Clermont-Ferrand en cours de formation, en vue de l'ouverture d'un poste dans le cadre de l'AREP 3. Nous aimerions toutefois que vous fassiez preuve de la même bienveillance pour tous les personnels.

15.4. Données RAA issues du bilan social national, pour information

J. CLAIR : Chaque employeur élabore un bilan social annuel. Celui de l'Inrap est réalisé par le Siège et il nous a semblé pertinent de vous présenter les chiffres extraits de ce bilan et qui concernent Rhône-Alpes Auvergne.

T. GUINNEPAIN : Je vais relever quelques points pertinents de ce bilan social. Au 31 décembre 2013, l'effectif de notre interrégion compte une majorité de catégories 3 (46 %), 11 % de catégories 2, 3 % de catégories 4 et 7 % de catégories 5. La répartition hommes-femmes de la catégorie 5 est très inégale.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cette inégalité de répartition concerne toutes les catégories. De façon globale, les femmes sont surreprésentées en catégorie 2 et sous-représentées en catégorie 5.

T. GUINNEPAIN : Il est possible que la population légèrement plus âgée des agents de RAA explique l'importance des catégories 3 et 4. Par ailleurs, j'ai calculé le ratio du taux de personnel fonctionnel par rapport au cœur de métier, soit 19 % en RAA contre 23 % au niveau national. Ainsi, 1 agent sur 5 est un personnel administratif en RAA.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je ne dispose pas des mêmes données que vous.

T. GUINNEPAIN : Concernant les effectifs permanents et non permanents, j'ai extrait quelques données du bilan social national. En 2013, 78 % des CDD de RAA appartenait à la filière scientifique et technique. L'interrégion RAA représente 2,6 % des CDD du total national de l'Inrap.

En 2013, l'âge moyen des agents de l'Inrap était de 44,8 ans, contre 46,9 ans en RAA. A ce jour, il doit être parvenu à 48 ans environ mais l'AREP va contribuer à pondérer cette moyenne d'âge. La pyramide des âges de RAA est assez harmonieuse. Les agents femmes sont en moyenne plus jeunes (45,7 ans) que les hommes (48 ans).

N. VALOUR (CGT Culture) : Je note l'absence d'embauches de jeunes de moins de 31 ans.

T. GUINNEPAIN : Les CDD recrutés sont majoritairement âgés de 25 à 30 ans.

E. NERE (SNAC FSU) : L'Inrap recrute uniquement des diplômés, qui sont donc plus âgés en moyenne.

T. GUINNEPAIN : Concernant les flux de personnel, je constate un faible turn-over en RAA, contrairement à la région parisienne. En 2013, l'effectif a enregistré davantage de départs que d'arrivées, ce qui pose question sur l'attractivité de l'interrégion.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je ne crois pas que l'attractivité de la région soit en cause. Un certain nombre des derniers départs étaient liés à des problèmes d'ambiance de travail.

T. GUINNEPAIN : La modalité de temps de travail partiel majoritaire demeure le 80 %. Il concerne surtout les femmes.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je fais remarquer, une fois de plus, l'absence de catégories 2 parmi les agents fonctionnels.

E. NERE (SNAC FSU) : Nous essayons, dans le cadre syndical, de faire remonter cette remarque au niveau national. Je ne comprends pas pourquoi un tel écart demeure en termes de catégories entre les agents fonctionnels et les agents opérationnels.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Dans le cadre d'un POA classique, les agents actuellement en catégorie 2 devraient être intégrés dans la catégorie de leur niveau de diplôme et expérience.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il existe en effet une forte tendance à embaucher les agents opérationnels à moindre coût, alors qu'ils disposent de l'expérience et des diplômes requis. Le manque d'équité est flagrant.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : L'AREP est une démarche positive qui a permis d'intégrer de nouvelles forces vives. Cependant, ces salariés ont été embauchés en bas de l'échelle. Or le rythme des promotions est très lent au sein de l'Inrap.

P. POUENAT (CGT Culture) : J'ai repris le rapport d'activité de 2013, qui aborde la répartition des agents opérationnels et fonctionnels au sein des catégories « permanent » et « non permanent ». En RAA, les agents fonctionnels représentent 18,5 % des permanents, soit le niveau de fonctions support le plus élevé des interrégions. Il me semble que ces données divergent de celles que vous venez de nous transmettre. Depuis plusieurs années, la part des agents opérationnels décroît au sein de l'effectif.

T. GUINNEPAIN : En 2014, l'AREP a fait augmenter le volume des agents opérationnels de 10 %. La tendance que vous décrivez est réelle. Pendant 10 ans, les DIR ont tenté de parvenir à une faible critique. Les effectifs se sont stabilisés autour d'une structure administrative désormais cohérente. A l'avenir, les personnels administratifs ne devraient plus croître.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je remarque toutefois que mes données sont différentes de celles dont vous nous avez fait part. Par ailleurs, je partage vos observations sur la taille

critique des DIR. Ma remarque porte davantage sur la comparaison de la structure de RAA avec les autres interrégions. Je ne critique pas ce niveau de fonction support, qui est nécessaire au déploiement du secteur opérationnel.

T. GUINNEPAIN : J'ai également examiné cette question de différentiels entre les DIR. RAA est une petite région en termes d'effectifs et d'activité. Les grandes interrégions atteignent une taille critique qui permet de faire diminuer la part des fonctions support dans l'effectif global.

N. VALOUR (CGT Culture) : L'harmonisation des DIR va engendrer un lissage à cet égard, avec la création de postes administratifs pour les régions qui en manquent.

J. CLAIR : Le niveau d'activité n'est pas le seul critère. En effet, la charge de travail administrative est aussi lourde pour une petite opération que pour une opération longue et importante. L'activité est plus faible en RAA, en termes de jours/hommes, mais le nombre de diagnostics est équivalent à celui d'une grande interrégion comme GO. De ce fait, RAA nécessite une équipe administrative équivalente à celle de GO.

T. GUINNEPAIN : Le juste ratio entre fonctions support et agents opérationnels est très complexe à définir.

N. VALOUR (CGT Culture) : L'activité fluctue, il n'est donc pas possible de fonctionner selon une organisation figée.

La séance est suspendue de 11 heures à 11 heures 15.

15.5. Organigramme de la DIR RAA, pour information

J. CLAIR : Nous transmettons cette information chaque année. Les intitulés de poste ont peu évolué mais quelques agents ont changé. Souhaitez-vous nous faire part de commentaires ?

T. GUINNEPAIN : Après le présent débat, nous diffuserons l'organigramme auprès des agents.

P. POUENAT (CGT Culture) : L'harmonisation aboutira à un nouvel organigramme-cible.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Concernant les adjoints AST, il manque un astérisque pour E. GATTO.

J. CLAIR : Il s'agit d'une erreur.

N. VALOUR (CGT Culture) : L'assistant de prévention a-t-il été nommé en Auvergne ?

T. GUINNEPAIN : Trois candidats se sont fait connaître suite à un appel à candidatures. Un candidat a été choisi par un jury (le CHSCT en a été informé en séance) mais l'AP ne sera officiellement nommé qu'après le suivi d'une formation obligatoire. L'information sera largement diffusée une fois la formation terminée et la nomination officialisée, courant avril.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Avez-vous prévu de recruter un adjoint AST pour l'Auvergne ?

J. CLAIR : Le poste est désormais libre et l'annonce a été publiée. La question sera examinée lors du Conseil scientifique du 23 mars 2015. E. GATTO poursuit sa mission jusqu'à la nomination du titulaire.

P. POUENAT (CGT Culture) : Lors d'un précédent CT-S, nous vous avons fait remarquer que l'évaluation des agents AT et GMC était désormais effectuée par l'AST. Cette situation

semble anticiper la modification des liens hiérarchiques dans le cadre de l'harmonisation fonctionnelle. En l'occurrence, les liens hiérarchiques du présent organigramme correspondent à l'organisation de 2005 alors que l'évolution des évaluations des AT et GMC semble déjà actée.

T. GUINNEPAIN : L'organigramme qui vous a été présenté en 2014 était sensiblement le même et le schéma d'évaluation que vous décrivez était déjà valable. Dans toute la France, ce schéma fonctionne.

P. POUENAT (CGT Culture) : Votre réponse est identique à celle de 2014. Or une ambiguïté fondamentale persiste.

T. GUINNEPAIN : L'harmonisation fonctionnelle est sur le point d'être déployée.

J. CLAIR : Nous nous trouvons entre deux organigrammes.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je note que cet agent partage son temps à parité entre une fonction d'AT et une activité opérationnelle. Il indique que cette double activité est ingérable. Pouvez-vous proposer une solution ?

J. CLAIR : Je rappelle que cet agent était en situation de restriction vis-à-vis du terrain depuis de longs mois. Nous lui avons donc trouvé une mission compatible avec sa situation, avec son accord, de septembre à décembre 2014. Nous avons réalisé avec lui un bilan à l'issue de cette période. Toutefois, l'évolution éventuelle de son poste impacterait le travail des autres agents et nous avons besoin d'un certain délai pour redéfinir le périmètre de ses missions. Or cet agent est en arrêt maladie depuis plusieurs semaines et l'évolution de son poste ne peut être mise en place en son absence. Dès que possible, nous reprendrons la réflexion.

15.6. Nominations au choix, pour information

T. GUINNEPAIN : Les organisations syndicales ont demandé à obtenir un retour sur les modalités des nominations au choix. Nous vous proposons deux documents : l'instruction 126 et un PV du CT Central.

L'instruction 126 stipule que le schéma général dissocie la filière scientifique et la filière administrative. Pour la filière administrative, la nomination au choix relève d'une proposition du chef de service qui est examinée en CCP. Pour la filière scientifique, il existe une étape supplémentaire : après proposition du chef de service et un premier passage en Conseil scientifique, la nomination au choix est examinée en CCP. Le DG valide ensuite la nomination.

Les agents éligibles sont les agents parvenus à l'échelon 7 de la catégorie 2 ou à l'échelon 8 des catégories 3 et 4. L'agent éligible est sollicité et doit transmettre son CV selon le modèle demandé. Le chef de service émet ensuite un avis et l'agent en est informé.

Les critères sont les suivants :

- Aptitude professionnelle : elle est soumise à l'avis du chef de service et compte pour 50 % de la note.
- Ancienneté et âge de l'agent : ils comptent pour les 50 % restants.

Le Conseil scientifique examine les dossiers complets (avec CV) dont le nombre est équivalent au double du nombre de postes ouverts à la nomination au choix, par catégorie.

et retenu dans l'ordre du classement résultant de la combinaison des critères liés à l'aptitude et à l'ancienneté. »

Pour la filière scientifique et technique, 17 postes ont été concernés en 2014, pour 732 agents éligibles. En RAA, 6 agents de catégorie 2, 42 agents de catégorie 3 et 40 agents de catégorie 4 étaient éligibles, soit 88 agents au total.

Pour la filière administrative, l'évaluation est menée au cours de l'entretien d'évaluation annuel.

En RAA, sur les 6 agents de catégorie 2 éligibles, seuls 2 ont transmis leur CV. Les agents étaient classés de la 19^{ème} à la 107^{ème} place.

N. VALOUR (CGT Culture) : Dès le premier classement, qui est effectué à partir de la note de l'AST qui compte pour 50%, certains agents étaient déjà hors course pour cette nomination au choix.

T. GUINNEPAIN : Nous ne connaissons le résultat qu'à la fin du processus. Pour la catégorie 3, seules 7 agents de RAA ont transmis leur CV sur les 42 agents éligibles de la filière scientifique. Or 2 d'entre eux auraient pu être retenus mais ils n'ont pas transmis leur CV. Enfin, sur les 40 agents de la catégorie 4, 13 ont transmis leur CV. En RAA, un agent a été retenu pour passer en catégorie 5.

Par ailleurs, je n'ai pas constaté d'écarts entre les centres dans la conduite du processus d'évaluation.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : L'avis de l'AST varie selon son arrivée plus ou moins récente dans un centre. En l'absence d'entretiens d'évaluation, un AST récemment arrivé ne connaît pas les agents.

J. CLAIR : Il me semble que ce jugement est quelque peu rapide. Un AST arrivé depuis 2 ans ne connaît peut-être pas aussi bien les agents qu'un AST en place depuis 20 ans mais il les connaît tout de même. En outre, après analyse, aucune différence significative n'émerge entre les centres.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les agents administratifs sont évalués par le biais d'entretiens annuels alors que les agents de la filière scientifique n'en bénéficient pas. Comment s'assurer d'un échange entre les agents scientifiques et l'AST ? Le processus ne semble pas objectif. Seuls les RO sont en contact régulier avec l'AST.

J. CLAIR : Je retiens de vos propos que vous jugez l'entretien annuel positif.

N. VALOUR (CGT Culture) : Je ne demande pas un entretien annuel mais je souhaite un rapprochement entre les agents de la filière scientifique et les AST.

J. CLAIR : L'entretien individuel permet aux agents d'obtenir un échange dont vous dites qu'il n'existe pas pour les personnels de la filière scientifique.

Par ailleurs, en page 43, dans le cadre du passage de catégorie 3 en catégorie 4, une grille précise est reproduite, assortie de 6 critères pondérés par un coefficient. L'appréciation pour chaque critère est graduée de 1 à 4 et vise à objectiver l'avis. Le cadre me semble bien posé.

M. ROLLAND : A contrario des propos de N. VALOUR, j'estime que les AST échangent régulièrement avec les agents. Pour ma part, je reçois systématiquement les jeunes collègues à leur arrivée, toute catégorie confondue. Je les rencontre de nouveau un an plus tard pour faire le bilan de la première année. Je reçois également des techniciens qui souhaitent prendre des responsabilités et je les accompagne avec l'aide du service formation. Les contacts ne sont sans doute pas assez réguliers, avec les RO et spécialistes compris, mais ils existent bel et

bien. Lorsque j'évalue des dossiers des techniciens pour les nominations au choix, je les ai déjà rencontrés, même si je ne suis pas leur activité au quotidien.

Dans le cadre des nominations au choix, j'ai parfois reçu des agents en amont du processus car ils souhaitaient s'informer. J'en ai aussi rencontré a posteriori lorsque certains agents n'étaient pas satisfaits de leur grille d'évaluation. Nous avons pu nous expliquer.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : En ce qui concerne les agents de Rhône-Alpes Nord éligibles, ils ont reçu leurs dossiers très tardivement et n'ont pas eu le temps d'adresser leurs éventuelles remarques à l'AST. Par ailleurs, je redis que l'AST de Bron, récemment arrivé, n'est pas en capacité de connaître les 80 agents du centre. Dès lors, il me paraît complexe de remplir une telle quantité de dossiers. En outre, cette évaluation n'a donné lieu à aucun échange entre l'AST et les agents.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous demandons davantage d'échanges et de transparence dans le processus.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Certaines annotations attestent de façon flagrante le manque de connaissance des agents.

M. ROLLAND : Même en connaissant les agents depuis longtemps, il m'est arrivé de porter des appréciations dans les dossiers avec lesquels ils ont exprimé leur désaccord absolu. La rapidité du processus est en effet problématique, pour les agents comme pour les supérieurs hiérarchiques. Il est toutefois intéressant de noter l'absence de disparités majeures de notation entre les centres. Quoi qu'il en soit, certains agents sont mécontents et me l'ont fait savoir.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Cette procédure n'a aucun sens. Vous remplissez les dossiers trop rapidement, sans discussion.

M. ROLLAND : Je retiens votre demande d'échanges.

J. CLAIR : J'ai entendu votre remarque. Je retiens également la faible proportion de postes disponibles. La circulaire explique ce faible nombre. La procédure est imparfaite mais 3 agents de RAA auraient pu être nommés au choix au lieu d'un retour au statut. Les responsabilités sont donc partagées.

N. VALOUR (CGT Culture) : Certains agents ne transmettent pas leur CV de façon consciencieuse. Il s'agit d'une autre question.

F. FERBER (CGT Culture) : Vous devriez vous interroger sur ce point, qui est certainement révélateur.

M. ROLLAND : Nous tentons d'inciter les agents à participer au processus. Certains nous répondent que la démarche est inutile car ils se disent certains de ne pas être classés. Je ne peux outrepasser leur volonté. A la marge, il existe quelques agents qui estiment que la structure qui les emploie connaît leur CV et qu'ils n'ont pas à le transmettre de nouveau.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette remarque est récurrente. En effet, les agents ont l'impression qu'à travers cette demande de CV, l'Inrap admet qu'elle ne les connaît pas.

M. ROLLAND : Je peux entendre cette explication mais je trouve la posture regrettable.

J. CLAIR : Le Conseil scientifique a besoin de ces CV. En outre, le CV évolue chaque année. Cette demande ne me choque absolument pas.

N. VALOUR (CGT Culture) : En fonction du pyramidage, du POA et de la nomination au choix, la forme des CV évolue en permanence. Dans certaines administrations, il existe des CV électroniques normalisés pour l'ensemble du personnel, accessibles à l'administration. Ce procédé éviterait de passer du temps à faire évoluer les CV.

F. FERBER (CGT Culture) : Certains agents éprouvent effectivement une réelle difficulté à tenir leur CV à jour.

F. MULLER : Les CV sont aussi demandés pour les marchés publics.

E. NERE (SNAC FSU) : Il s'agit d'un mini CV qui est déjà normalisé.

M. ROLLAND : Il convient d'adapter le CV à chaque utilisation. Dans le cadre des nominations au choix ou des marchés publics, il ne serait pas souhaitable d'examiner des CV de 280 lignes pour des agents présents depuis 20 ans.

P. POUENAT (CGT Culture) : A Clermont-Ferrand, les agents présents sur le terrain ont été sollicités pour contresigner leur dossier de nomination au choix. Ils s'en sont étonnés et ont eu le sentiment que cette question était gérée de façon anarchique. Il semble que les chefs de service n'aient pas le temps de transmettre ces dossiers dans les délais.

J. CLAIR : Les 3 AST devaient renseigner 88 dossiers. Cette situation est le reflet d'un sous-encadrement. Il est impossible de garantir un contact individuel entre agents et AST dans de telles conditions. Le processus n'est pas inutile puisqu'il a permis à 17 agents d'évoluer vers la catégorie supérieure. Ce sous-encadrement représente toutefois un frein à la généralisation des entretiens individuels aux agents de la filière scientifique et technique.

E. NERE (SNAC FSU) : Ce constat rejoint celui de l'excès de missions dévolues aux AST.

J. CLAIR : Le phénomène de sous-encadrement aboutit en effet à votre constat. Par ailleurs, des recrutements extérieurs sont nécessaires pour que se déroulent des nominations au choix en interne.

15.7. Bilan formation 2014, pour information

C. JAY : Je vais vous présenter le bilan de la formation 2014, que j'ai comparé à celui de 2013. Les demandes de formation se maintiennent au même niveau (261 en 2013 et 259 en 2014), soit 64 % des effectifs en 2014. 82 % des demandes ont été acceptées par le Siège et 37 demandes sont restées sans suite (ni accord, ni refus) au sein du service formation. Elles demeurent en attente.

La majorité des agents n'a émis qu'une demande. Quant à la répartition par résidence administrative, entre 2013 et 2014, les agents de Bron ont demandé moins de formations alors que les demandes ont augmenté à Clermont-Ferrand. Les demandes issues d'agents en CDD ont baissé puisqu'ils sont moins nombreux dans l'effectif.

En 2014 comme en 2013, les catégories 2 et 3 de la filière scientifique et la catégorie 3 de la filière administrative sont les plus demandeuses en formation.

En 2013, la majorité des demandes de formation relevait du domaine de la sécurité. En 2014, les formations scientifiques arrivent en tête des demandes.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : De nombreuses formations obligatoires en matière de sécurité avaient été validées en 2013.

C. JAY : En effet, et elles n'ont pas dû être reprises en 2014.

N. VALOUR (CGT Culture) : La hausse des formations dites scientifiques en 2014 est liée au SIG. Nous ne les considérons pas comme des formations scientifiques mais comme des formations informatiques.

C. JAY : Les demandes de DIF ont doublé entre 2013 et 2014. Le Siège les a validées en majorité.

Sur les 259 demandes de formation transmises au Siège, 238 inscriptions effectives ont été enregistrées.

T. GUINNEPAIN : La majorité des statistiques présentée porte sur les demandes de formation. Pour le reste, nous n'avons pas accès aux données. Quant aux formations les plus suivies, je constate qu'il s'agit des sessions dispensées localement. Il me semble donc que l'interrégion est l'échelon pertinent de la formation. Par exemple, nous avons organisé localement la formation « Appréhender les risques psychosociaux » qui a été très suivie. Si elle avait eu lieu à Paris, elle n'aurait sans doute pas mobilisé autant d'agents.

Par ailleurs, il est regrettable de constater que malgré les nombreuses inscriptions, un nombre important d'agents ne se rend pas aux formations. Seuils 65 % des agents ayant demandé une formation la suivent effectivement.

N. VALOUR (CGT Culture) : De nombreux agents demandent davantage de formations en archéologie pure, en région ou en national. Il serait intéressant d'organiser en région des formations sur des problématiques propres au territoire (en géomorphologie par exemple).

T. GUINNEPAIN : Je souscris à vos propos quant à l'intérêt de telles formations spécifiques en région. En 2014, nous avons fait remonter des besoins collectifs au service formation. Il lui revient de valider ou non l'organisation de ces stages en interrégion. Nous n'avons pas été entendus pour le moment mais nous allons réitérer ces demandes. Il semble complexe d'obtenir de service formation qu'il crée une formation à partir d'une demande locale mais nous poursuivons toujours cet objectif.

N. VALOUR (CGT Culture) : L'unique stage annuel de géomorphologie pourrait être décliné en région.

T. GUINNEPAIN : J'en suis tout à fait convaincu.

J. CLAIR : Je reçois votre idée de sessions spécifiques à la région. Nous devons creuser cette idée, éventuellement en fonction de nos ressources internes.

T. GUINNEPAIN : Le service formation serait sans doute moins réticent à accéder à nos demandes si nous lui soumettions un projet de formation clé en main (contenu, programme, formateur).

E. NERE (SNAC FSU) : Le stage sur les grandes périodes a déjà été organisé en région par le passé.

T. GUINNEPAIN : Je l'ai demandé de nouveau.

M. ROLLAND : Ce stage devrait être proposé à tous les agents, y compris aux assistants opérationnels qui en ont fait la demande.

T. GUINNEPAIN : Il convient également de former les nouveaux personnels arrivés avec l'AREP.

E. NERE (SNAC FSU) : Le stage de géologie du quaternaire et de géomorphologie devrait être obligatoire pour tous les agents de la filière scientifique.

T. GUINNEPAIN : Le service formation est basé à Paris et la démarche formation de l'Inrap demeure très centralisée. En région, nous avons peu d'opportunités pour choisir et monter des formations. Un programme a été présenté en CTC.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons relevé le grand nombre de stages en matière de sécurité. Toutes les régions ont exprimé la nécessité d'accroître les formations en archéologie.

M. ROLLAND : Je rejoins le constat de très grande centralisation de la formation. Les AST sont forces de proposition depuis de nombreuses années et nous évoquons les possibilités de formations archéologiques spécifiques aux régions. Mais le service formation s'est toujours montré réticent à cet égard. Nous pourrions nous fixer un objectif d'une formation par an et par interrégion. La situation a quelque peu évolué depuis 10 ans et laisse espérer des résultats mais le processus est lent.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Est-ce une question de budget ?

M. ROLLAND : Le budget n'est pas l'unique problème en cause. Il convient de consentir un effort collectif afin de soumettre des projets de formations plus précis sur deux ou trois thèmes. Nous pourrions en débattre en réunion de service. A force de proposer, nous obtiendrons des résultats.

P. POUENAT (CGT Culture) : Pouvez-vous préciser le contenu des formations en développement personnel ?

N. BOURGIN : Ce volet comprend l'encadrement des postes opérationnels, l'encadrement d'équipe, la gestion des conflits, la formation de formateurs occasionnels, la gestion du temps, la gestion du stress, la conduite de réunions et la gestion de relations dans un collectif de travail.

P. POUENAT (CGT Culture) : Concernant l'absentéisme, une note de cadrage a été envoyée par la Direction générale aux DIR. Qu'a-t-elle apporté ?

C. JAY : Cette note a permis la redescente des informations sur les agents absents par le service formation. Il nous est désormais demandé d'envoyer un courriel ou un courrier à ces agents pour qu'ils justifient leur absence.

F. GUINNEPAIN : L'absentéisme est très élevé au sein des formations Inrap et s'avère très coûteux. Nous demandons désormais une justification, qui peut être la maladie ou l'implication sur une opération de terrain exigée par le supérieur hiérarchique.

N. VALOUR (CGT Culture) : Lors du CTC de janvier, j'ai fait remarquer que les agents archéologues ne savaient pas bien comment utiliser le DIF. Certaines demandes peuvent sembler éloignées de nos métiers (artisanat par exemple), alors qu'elles sont liées. Ces demandes passent par les AST.

T. GUINNEPAIN : Le service formation a une lecture relativement étroite de l'activité en lien avec l'Inrap. Le DIF prévoit que l'employeur peut autoriser des formations en lien avec l'activité professionnelle mais ce lien n'est pas caractérisé. A l'Inrap, même si l'AST est favorable à la demande, l'agent doit prouver que la formation est liée à l'activité ou à une perspective d'activité.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il n'est pas évident d'apporter une telle preuve. Qu'en pensent les AST ?

M. ROLLAND : Je n'ai pas reçu de demandes qui soient complexes à raccorder au métier exercé. Pour ma part, j'adopte un point de vue extensif sur les demandes, pour peu que les explications me soient données.

P. POUENAT (CGT Culture) : Désormais, les formations de prévention sont contraintes sous forme de parcours. Ainsi, les RO suivent un cycle de formations obligatoires sur la sécurité des opérations archéologiques, les RPS, etc. Qui pilote ces parcours et vérifie que les agents effectuent ce cycle ?

J. CLAIR : Votre question est intéressante. Nous vous apporterons une réponse ultérieurement.

15.8. Bilan activités (diagnostics, fouilles, concurrence) et stratégie d'obtention des fouilles, pour information

J. CLAIR : Nous vous avons remis la synthèse des documents relatifs à l'activité 2014 présentés dans les centres. Je vous invite à nous faire part de vos remarques.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Pouvez-vous nous expliquer la baisse de 5 % du budget de fonctionnement et des 5 % supplémentaires gelés.

T. GUINNEPAIN : Entre 2014 et 2015, le budget de fonctionnement a en effet baissé de 5 %. Sur cette dotation, 5 % de la somme ne peut être utilisée pour le moment.

J. CLAIR : La somme pourra être utilisée si l'activité le justifie. Ainsi, si l'activité se maintient, le Siège nous accompagnera. En revanche, si le niveau d'activité est plus faible, le niveau des dépenses ne peut être constant, ce qui me paraît être correct.

T. GUINNEPAIN : Le Siège n'a pas décidé de baisse budgétaire importante mais 10 % du budget sera octroyé sous conditions d'activité.

P. POUENAT (CGT Culture) : De ce fait, 185 000 euros sont gelés pour l'activité opérationnelle. Par ailleurs, le budget prévisionnel national fait état de 205 ETP CDD opérationnels, dont 0,5 pour RAA. Ce chiffre me semble disproportionné.

J. CLAIR : Les seuls CDD maintenus en 2015 ont été engagés en 2014. Ils sont situés dans les interrégions qui ont bénéficié d'une forte activité en 2014. Ils représentent 205 ETP dans les régions concernées (GEN, NP, etc.).

T. GUINNEPAIN : Dans le budget prévisionnel 2015, 40 000 jours/horaires seront consommés par des CDD.

P. POUENAT (CGT Culture) : Ils ne sont pas tous engagés depuis 2014.

T. GUINNEPAIN : Il s'agit d'un engagement moral auprès d'agents qui ont été recrutés pour les opérations de terrain et qui sont réembauchés pour la post-fouille. En RAA, il s'agit d'un agent qui est intervenu sur la fouille d'Annecy.

P. POUENAT (CGT Culture) : Le volume de 0,5 ETP me semble conforme à ce qui était attendu. En revanche, le chiffre de 205 ETP national pourrait être un peu élevé.

J. CLAIR : Je répète que pour les interrégions concernées, il s'agit de prolonger des contrats de 2014 en 2015. En outre, une réserve a été constituée en cas de nécessité dans le cours de l'année. Toutefois, une interrégion n'embauchera pas de CDD si l'interrégion voisine comprend des agents non affectés.

T. GUINNEPAIN : Je précise qu'entre 2013 et 2014, le volume de CDD de la filière scientifique et technique a baissé d'un tiers.

J. CLAIR : Vous avez souhaité qu'un point sur l'activité soit inscrit à l'ordre du jour. Sur quels aspects souhaitez-vous intervenir ?

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous avions demandé à inscrire la question de la baisse des moyens à l'ordre du jour. Ce point s'est transformé en « stratégie d'obtention des fouilles ».

J. CLAIR : Il n'existe pas de baisse des moyens.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous estimons que la stratégie actuelle implique une baisse des moyens.

P. POUENAT (CGT Culture) : avant d'aborder ce point, je souhaite savoir si vous pouvez nous donner le chiffre des surfaces diagnostiquées en RAA en 2014.

J. CLAIR : je n'en dispose pas à l'instant.

T. GUINNEPAIN : Nous continuons de réaliser des diagnostics pour des petites surfaces par rapport à la moyenne nationale.

P. POUENAT (CGT Culture) : En Rhône-Alpes comme en Auvergne, la surface diagnostiquée baisse de façon très importante. Pourtant, en 2014, le nombre d'opérations de diagnostic n'a jamais été aussi élevé en Auvergne. La baisse des surfaces impacte l'engagement des moyens, la durée des opérations et le potentiel archéologique. A terme, les conséquences sur l'activité globale sont manifestes. Nous aimerions obtenir les données.

J. CLAIR : Je vous confirme que 2014 a été marquée par la baisse sensible des grands travaux (autoroutes, voies ferroviaires). Les chiffres moyens des surfaces en sont fortement impactés. Par ailleurs, au niveau national, les orientations actuelles de l'urbanisme tendent à préserver le foncier agricole et à limiter l'étalement urbain telles les grandes zones pavillonnaires, au profit de la reconquête des friches urbaines et des centres-villes. Cette tendance se traduit par une activité plus urbaine et plus complexe, sur des surfaces plus réduites.

P. POUENAT (CGT Culture) : Mon autre remarque, à propos des parts de marché, a fait l'objet de discussions en réunion de service à Clermont-Ferrand. Je m'interroge sur votre stratégie de conquête ou de reconquête des marchés. Sur 32 fouilles connues en RAA, vous avez indiqué que 44 % des opérations ont été gagnées. Toutefois, un certain nombre de fouilles ne sont pas connues.

Je tiens les chiffres suivants du Ministère de la Culture : en 2009, la proportion était de 58 % pour Rhône-Alpes et de 40 % pour l'Auvergne ; en 2010, elle passait respectivement à 37 % et 40 % ; en 2011, 36 % et 33 % ; en 2012, 26 % et 44 % ; en 2013, 26 % et 43 %.

Je ne connais pas la tendance pour 2014 mais d'après vos données, la proportion est inférieure à 44 % pour RAA.

T. GUINNEPAIN : Vos statistiques se basent sur les autorisations de fouilles, et non sur les prescriptions.

P. POUENAT (CGT Culture) : Elles concernent le pourcentage du nombre total d'autorisations délivrées. En page 62, vous annoncez un potentiel de 50 % de parts de marché en 2015.

T. GUINNEPAIN : Je reprends le même chiffre que j'utilise depuis un an. 2013 a enregistré le meilleur résultat d'activité en termes de jours/hommes en 10 ans alors que la part de marché était la plus basse en RAA. Nous avons obtenu peu de fouilles mais les opérations étaient très importantes.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette analyse est juste et vaut également pour 2011. Toutefois, il semble que sur les dernières années, trois quarts des opérations sont attribuées à la concurrence en Rhône Alpes.

J. CLAIR : Ces informations sont intéressantes mais elles sont livrées a posteriori. La projection qui vous est proposée pour 2015 a été construite à partir des résultats de 2014, dont nous attendons la publication officielle par le Ministère de la Culture.. Seuls les marchés publics sont connus de façon certaine. Les fouilles avec les aménageurs privés sont plus difficiles à comptabiliser. Un travail en amont doit être réalisé afin d'accéder à cette information. Nous nous y employons activement. A côté des opérateurs privés, la part des

collectivités doit également être appréciée. En outre, l'antériorité des opérateurs privés est plus importante en RAA que dans d'autres interrégions.

F. MULLER : Ces chiffres sont-ils disponibles ? Il serait intéressant de savoir qui remporte ces marchés.

P. POUENAT (CGT Culture) : Je ne dispose pas de cette information. Concernant le positionnement de l'Iurap vis-à-vis du marché, nous avons cru comprendre que vous prôniez l'envoi d'une candidature systématique sur tous les marchés publics. Ce positionnement nous semble avoir évolué depuis votre arrivée et une telle démarche nous paraît très positive dans ce contexte difficile. Vous n'avez pas toujours tenu ce discours.

J. CLAIR : Je vous ai en effet reçu en janvier 2014, un mois après mon arrivée. Je confirme que j'ai soutenu qu'il était important de postuler mais surtout d'obtenir les marchés. Dans les faits, nous continuons à répondre à toutes les fouilles.

M. ROLLAND : Les chiffres du Ministère de la Culture évoqués par P. POUENAT me surprennent pour Rhône-Alpes. Par ailleurs, je communique chaque année, au mois de septembre, la liste des opérations réalisées par l'Iurap au SRA. Je ne suis pas certain que le ministère soit au fait du nombre de fouilles attribuées dans l'année.

Enfin, je souhaiterais obtenir la liste des opérations correspondant à ces chiffres. En effet, s'ils sont justes, ils signifieraient que nous ne connaissons pas 50 % du marché. Cette proportion me semble excessive et m'étonne fortement. L'information est certes lacunaire mais elle circule.

P. POUENAT (CGT Culture) : Au niveau national, le nombre des autorisations s'effondre entre 2009 et 2013.

M. ROLLAND : Comme l'a souligné J. CLAIR, nous sommes soumis à la pression de la concurrence depuis bien plus longtemps que d'autres interrégions. Je répète qu'il me semble étonnant que nous ignorions collectivement l'existence de la moitié des fouilles en RAA. En outre, les rapports de la concurrence nous sont remis et je n'ai jamais reçu un rapport sur une fouille que je ne connaissais pas.

P. POUENAT (CGT Culture) : Selon le Conservateur régional d'archéologie de l'Auvergne, il existe à ce jour 45 prescriptions de fouilles non exécutées. Ce chiffre permet de situer le volume d'activité dormant dans cette région. Ces dernières années, le nombre moyen d'autorisations en Rhône-Alpes se situe entre 15 et 35.

M. ROLLAND : Précisément, nous connaissons cette trentaine de fouilles actuelles. C'est pour cette raison que le constat de méconnaissance de la moitié du marché me semble étonnant.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette proportion m'étonne également.

M. ROLLAND : Il serait intéressant de préciser cette analyse.

J. CLAIR : Les 45 opérations de fouilles non exécutées en Auvergne signifieraient que certains aménageurs renoncent à leur projet ou le diffèrent.

P. POUENAT (CGT Culture) : Certains projets sont en effet définitivement abandonnés mais pas tous. Des opérations sont susceptibles de démarrer si la conjoncture est favorable.

F. MULLER : Sur combien d'années ce stock de 45 opérations porte-t-il ?

P. POUENAT (CGT Culture) : Je ne sais pas.

F. MULLER : Parmi la quinzaine de prescriptions annuelles, certaines sont techniques. D'autres aménageurs préfèrent abandonner leur projet et ne cherchent même pas à solliciter la

concurrence lorsqu'une prescription de fouille est décidée. Il convient donc d'analyser la structure de ce stock.

P. POUENAT (CGT Culture) : Il s'agit bien de fouilles.

La séance est suspendue de 12 heures 50 à 14 heures 10.

N. VALOUR (CGT Culture) : Plusieurs agents ont remarqué que les moyens sont plus restreints qu'auparavant pour les diagnostics avec vestiges. En outre, par le passé, les ouvertures demandées dans les prescriptions de diagnostic atteignaient 5 à 7 % de la surface, contre 8 à 10 % actuellement. Pour certaines opérations, les moyens ne sont pas adaptés. En outre, du fait de la réduction des temps de post-fouille, les PAOistes ont remarqué qu'ils ne réalisent pas uniquement des travaux de PAO.

F. MULLER : Je peux répondre pour l'Auvergne. Concernant la phase terrain, une grande majorité des opérations dure une à deux journées, ce qui pose problème. Les agents enchaînent les petites opérations et les travaux de post-fouille s'accumulent. Cette organisation est complexe à gérer. Lorsque le budget est trop contraint sur une opération, le RO me contacte pour m'en avertir. En général, un temps supplémentaire est accordé suite à la discussion. Si les opérations étaient plus importantes, la gestion serait plus aisée.

Pour le post-fouille, je reçois chaque RO en fin de phase terrain afin d'échanger sur les moyens du post-fouille et de corriger d'éventuels PSI trop courts, notamment pour les petites opérations.

N. VALOUR (CGT Culture) : En Rhône-Alpes, nous constatons concrètement la nécessité de réaliser des ouvertures plus importantes avec les mêmes moyens. Ces opérations sont menées sans temps morts et ne souffrent pas d'imprévis.

F. MULLER : Les grandes opérations sont plus aisées à gérer. Les petites opérations sont très complexes.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Pour les très petites opérations, il existe un délai incompressible dans l'établissement du rapport. En outre, pour une journée de terrain, le temps de transport est parfois excessif.

F. MULLER : Cette question a été soulevée par la DST.

N. VALOUR (CGT Culture) : Le service régional n'accepte pas de nous entendre sur ce point.

J. CLAIR : Je n'ai pas eu vent de changements de stratégie à l'Inrap concernant les diagnostics. En fait, les diagnostics de très petites surfaces sont plus nombreux. Nous avons débattu avec le SRA Auvergne de leurs demandes relatives aux diagnostics, ce qui a donné lieu à une note de synthèse actant des points de convergence positifs (notamment sur les % d'ouverture) et des différences d'appréciation sur d'autres points.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les collègues ont remarqué l'augmentation des surfaces d'ouverture avec le même nombre de jours.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Les cahiers des charges en témoignent.

T. GUINNEPAIN : Il y a 6 mois, j'ai calculé le taux d'ouverture des diagnostics sur 3 ans, qui atteint 7 % en moyenne. Je n'ai pas noté de tendance s'approchant des 10 % même si ponctuellement, ces situations peuvent survenir. Nous suivons ce critère de façon régulière.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Ce phénomène est plus ancien.

J. CLAIR : Nous pouvons examiner ce point et en discuter avec le SRA si cette évolution est manifeste. Ce phénomène est peut-être lié à la diminution des surfaces moyennes de diagnostic. En tout état de cause, il n'a pas été question d'une réorientation des moyens en matière de diagnostic au cours des dernières années. Sans remettre en cause la pertinence de vos observations, il convient de vérifier s'il s'agit d'une tendance générale ou de quelques cas ponctuels.

Par ailleurs, il a pu exister quelques tentatives de faire réaliser des diagnostics approfondis à la place de fouilles. Nous devons nous montrer vigilants sur ces pratiques et défendre notre point de vue.

F. MULLER : Le problème des surfaces interroge le choix des prescriptions et la politique du SRA. Nous constatons l'installation de zones industrielles près de Clermont-Ferrand sur des centaines d'hectares alors que nous diagnostiquons parfois quelques mètres carrés. En GES, le SRA conviait l'Irap afin d'échanger sur la mise en place de sa future politique. Les zones pouvaient être modifiées en fonction des problématiques scientifiques identifiées et de l'avis de l'Irap. Cet échange était intéressant.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Cette concertation se poursuit-elle ?

F. MULLER : Je ne sais pas.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Il serait intéressant de mettre ce processus en place en RAA, qui n'en a jamais bénéficié.

F. MULLER : Il semble également que les effectifs du SRA diminuent et que les personnels disposent de moins de temps pour prescrire. L'avenir pose question si les SRA ne sont pas renforcés.

J. CLAIR : Nous pouvons aborder la question des fouilles.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Lors du dernier CT, vous avez tenu les propos suivants : *« La situation actuelle mène à faire des choix qui parfois ne sont pas seulement basés sur la qualité archéologique. La concurrence de plus en plus rude tire la qualité archéologique vers le bas. »* Les archéologues regrettent évidemment la baisse des moyens mais se résignent à l'accepter plutôt que ne plus obtenir de chantiers. Leur position est assez schizophrène. Les agents qui ont participé à la mise en place de PSI ont constaté qu'ils sabordaient eux-mêmes leurs futures opérations. Parfois, il est quasiment impossible d'effectuer la fouille dans les conditions prévues.

De ce fait, pour un grand nombre d'opérations de fouilles, nous ne sommes pas en capacité d'exercer notre métier d'archéologue. Une grande part des données est perdue, ce qui porte préjudice à l'avenir de la recherche. L'information est collectée trop vite et de manière peu satisfaisante.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Cette baisse de la qualité n'est pas satisfaisante pour l'Irap même.

F. MULLER : La présence de plusieurs opérateurs pose problème car le traitement des données n'est pas homogène. Il devient impossible d'effectuer des synthèses.

P. POUENAT (CGT Culture) : La multiplication des opérateurs et la dispersion des données posent problème à la recherche. En effet, la disparité des méthodes d'investigation, d'inventaire et d'exploitation scientifique impose quasiment de revenir à la donnée brute.

En outre, nous sommes passés sous des seuils de moyens qui impactent la qualité des données recueillies. Cette qualité s'est dégradée, comme en témoigne l'opération d'Annecy où les dernières sépultures ont dû être fouillées à la pelle. Nous terminons parfois les fouilles dans des conditions de précipitation scandaleuses, en présence des prescripteurs, aménageurs ou

visiteurs du site. A terme, la publicité pour l'Inrap est désastreuse. Dès lors, il s'agit d'opérations destinées à gagner de l'argent pour l'Institut mais elles ne relèvent plus de l'archéologie.

Les personnels sont face à un dilemme : vaut-il mieux réaliser les opérations dans de telles conditions ou ne pas les entreprendre ? Lorsqu'elles sont réalisées, ces opérations ont des incidences sur la perception qu'ont les agents de leur travail et sur leur santé (notamment eu égard au stress).

F. MULLER : Parfois, le terrain impose de recalibrer les moyens des fouilles.

E. NERE (SNAC FSU) : Désormais, dans un contexte de concurrence féroce, le calibrage initial est très « limite ».

F. MULLER : En effet. Pourtant, il convient de ne pas reculer en termes de qualité de la recherche archéologique. Nous pouvons nous interroger sur les choix opérationnels pour mener les interventions car aucune région ne mène le même protocole de fouille. Les budgets divergent selon les régions pour le même type de fouille.

N. VALOUR (CGT Culture) : La recherche de baisse des coûts est une spirale sans fin. Il convient de définir un seuil en deçà duquel le travail est impossible.

A. BOUVIER (CGT Culture) : La récente fouille des sépultures est particulièrement choquante.

F. MULLER : Je viens de répondre à 4 propositions en m'efforçant de ménager des conditions correctes. Sans chercher à baisser les coûts, nous avons émis une proposition sur quatre moins dotée que la prescription du SRA, pour des raisons d'interprétation du diagnostic. Toutefois, je n'ai toujours pas obtenu les fouilles.

N. VALOUR (CGT Culture) : Toutes les régions vont être confrontées au même problème. De l'archéologie préventive, nous allons revenir à des opérations de sauvetage menées dans l'urgence. Il s'agit d'une régression importante.

J. CLAIR : Chaque fouille est un cas particulier, les diagnostics et les prescriptions ne relèvent pas d'une science exacte. Les fouilles peuvent être décevantes par rapport aux prescriptions ou même aux diagnostics, et inversement. Parfois en revanche, les hypothèses sont conformes aux découvertes. Lorsque nous le pouvons, il convient de proposer une tranche conditionnelle, qui permet d'ajuster les moyens aux découvertes non identifiées au diagnostic.

Je souhaite vous faire part de chiffres inquiétants issus du Siège, en complément des données transmises en réunion de service. Le résultat financier global 2014 de l'Inrap est déficitaire de 1,7 million d'euros. Le secteur non lucratif est à l'équilibre et le secteur lucratif accuse un déficit de 2 millions d'euros. Jusqu'à 2013, les résultats étaient à l'équilibre, voire excédentaires. L'Inrap est un établissement national et les régions actives compensent les pertes des régions déficitaires.

Au niveau national, nous sommes passés de 181 000 jours de fouille en 2013 à 149 000 jours en 2014, soit 15 % de baisse. Les diagnostics baissent dans une moindre ampleur. Cette courbe est inquiétante. Le niveau d'activité global de 2014 rejoint celui de 2005.

Concernant RAA, l'activité globale (diagnostics et fouilles) a baissé de 20 % de 2013 à 2014, contre - 11 % au niveau national. La capacité opérationnelle de RAA est de 21 000 jours/hommes par an. A ce jour, il manque 5 500 jours/hommes d'activité prévisionnelle sur 2015.

Je rejoins votre constat d'un contexte défavorable, qui ne permet pas d'assurer un bon niveau d'archéologie préventive. Nous nous efforçons de maintenir une activité de fouille car si nous

otions relégués à une simple activité de diagnostics, l'Institut n'aurait pas un grand avenir devant lui, notamment en termes de recherche, de charge de travail et d'intérêt des agents. En outre, la structure des effectifs devrait évoluer puisque le diagnostic implique un RC0 pour un technicien, alors que les fouilles mobilisent plus de techniciens. Nous avons donc tous intérêt à obtenir un nombre de fouilles suffisant.

Il existe des phénomènes conjoncturels positifs, tel que le chantier de GRT Gaz en GEN. Toutefois, il n'est pas satisfaisant pour nous d'avoir pour seule perspective d'envoyer nos agents en très grand déplacement.

En janvier, l'équivalent de 18 agents n'a pas eu d'affectation, ce qui représente un nombre élevé. Or les ruptures de charge inquiètent logiquement les agents et nous devons débattre d'orientations de fond sur ce phénomène.

Nous cherchons donc à obtenir des fouilles, ce qui implique de prendre en considération les conditions concurrentielles actuelles. Il me semble que nous proposons des solutions moins mauvaises que d'autres opérateurs. Il est important de réfléchir à la façon d'obtenir des fouilles dans des conditions acceptables et sans compromettre ni la santé des agents, ni la recherche scientifique. Si cet objectif n'est pas partagé par tous, nous ne pourrions pas l'atteindre dans ce contexte compliqué.

P. MULLER : Depuis que la loi est passée, nous faisons face à un réel problème. Pour ma part, je me suis rapproché des aménageurs.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Si la loi ne change pas, la situation de l'archéologie va se dégrader encore davantage. Les agents de secteur privé pâtissent également de la situation.

P. POUENAT (CGT Culture) : La loi a engendré un système de concurrence essentiellement basé sur le critère du prix. L'Inrap peinera toujours à être concurrentiel en termes de prix compte tenu des coûts d'unité d'œuvre. Les opérateurs privés parviendront à baisser encore leurs prix. Il est déjà arrivé que certains opérateurs privés embauchent des travailleurs sous contrat espagnol et dans des conditions réprouvées par l'Inspection du travail.

J. CLAIR : Nous nous efforçons d'éviter la seule concurrence par le prix. Cependant, notre prestation rend peu de services à l'aménageur et le critère prix en est rehaussé. Pour les fouilles urbaines complexes, nous faisons valoir une fiabilité technique supérieure. Nous menons également un travail relationnel avec les aménageurs institutionnels, grâce à des rencontres régulières avec les AST et notre implication dans les diagnostics. Nous tentons d'expliquer que le moins disant financier n'est pas nécessairement un avantage pour l'aménageur.

Pour l'Inrap, il n'est pas souhaitable d'accepter des fouilles si nous ne pouvons les traiter avec des moyens suffisants. Ainsi, le nombre de jours a peut-être été trop juste pour l'opération d'Annecy mais il a permis de recalibrer le nombre de jours nécessaires pour la future fouille de sépultures de la place Weernert. La démarche n'a donc pas été vaine.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Actuellement, quelle est la procédure ? D'abord évaluer jusqu'à quel point il est possible de restreindre les moyens et ensuite, en cas de problème de manque d'activité dans la région, l'Inrap consent à une baisse du coût du forfait ?

J. CLAIR : Pour répondre à Pierre POUENAT, il est erroné d'avancer qu'étant plus chers que les autres nous devons donc proposer moins de jours/horaires. Jusqu'à 2013, la perte d'activité en RAA était compensée au niveau national par d'autres régions moins affectées par la concurrence. En 2014, le Siège a dû réagir et accompagner les DIR pour qu'elles conservent 50% de parts de marché.

Ce choix du maintien d'un niveau suffisant d'activité a été privilégié pour rester en position d'acteur crédible du marché, y compris vis-à-vis de l'Etat. Par ailleurs, en 2014, l'Inrap a demandé une augmentation des subventions afin que la part non lucrative de l'activité soit équilibrée.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Vous est-il arrivé d'accorder des remises sur les prix en RAA ?

J. CLAIR : Oui, je crois l'avoir déjà dit en cette instance. Un opérateur public a lancé deux opérations dans l'Ain et l'Isère. Nous avons répondu aux deux appels d'offres de façon équivalente mais n'avons obtenu qu'une des deux fouilles, à Moirans. Cet opérateur était surtout attentif aux prix et nous avons perdu la deuxième fouille.

P. FERBER (CGT Culture) : Si les moyens sont insuffisants pour la fouille de Moirans, une rallonge sera-t-elle accordée ?

J. CLAIR : La discussion est en cours sur ce dossier complexe. Je ne peux l'évoquer présentement. Les moyens prévus correspondent au cahier des charges du SRA. Une éventuelle rallonge dépendrait de découvertes plus importantes que prévues.

P. POUENAT (CGT Culture) : Certaines opérations récentes ont suscité des interrogations de la part des services prescripteurs sur la capacité de l'Inrap à répondre au cahier des charges avec les moyens proposés dans les PSI.

J. CLAIR : J'ai évoqué cette fouille de Lyon en réunion de service à Bron.

P. POUENAT (CGT Culture) : L'opération d'Artheyy est comparable.

J. CLAIR : Non. Je vais vous répondre pour la place Werner à Lyon, qui fait suite à un diagnostic de l'Inrap. La discussion avec le SRA a porté sur un aspect scientifique et statistique. Des sépultures ont été identifiées lors du diagnostic mais le SRA n'avait pas indiqué de nombre potentiel de sépultures dans sa prescription de fouilles. Le SRA avait effectué une estimation de jours/hommes en généralisant les résultats du sondage le plus dense à l'ensemble de l'emprise. En revanche, l'Inrap a suivi une démarche plus scientifique en basant ses calculs sur les différentes densités des 4 secteurs de l'emprise. Nous avons émis une proposition à l'attention de l'archéologue sur cette base. Il s'avère que notre principal concurrent avait effectué un calcul identique au nôtre. Nous avons signé l'opération sur cette base et le SRA a accepté le PSI de l'Inrap, tout en demandant qu'une tranche conditionnelle soit ajoutée au cas où le nombre de sépultures serait supérieur à la prévision de l'Inrap. L'Inrap a joué son rôle, le SRA aussi.

T. GUINNEPAIN : Auparavant, RAA et MED étaient les seules régions très impactées par la concurrence. Il était donc difficile d'obtenir le droit de proposer des remises conséquentes. La situation a évolué et la position de l'Etat également. Nous soumettons donc plus réactifs en termes de propositions financières.

J. CLAIR : Nous sommes attentifs aux moyens et le Siège consent un effort financier.

P. POUENAT (CGT Culture) : Permettez-moi de préciser qu'en ce qui concerne le manque de moyens que nous évoquons, il ne s'agit pas d'une appréciation mais d'un manque de moyens effectifs sur le terrain. Quant à la stratégie de reconquête des marchés, nous estimons qu'en l'absence de souplesse sur les prix, les efforts seront pris sur les moyens opérationnels.

J. CLAIR : Cette analyse est erronée. Nous utilisons les deux leviers et non l'un au détriment de l'autre. Nous présentons la situation au siège selon une procédure qui fonctionne.

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous disposons uniquement de deux leviers : le nombre de jours/hommes ou le prix du forfait.

J. CLAIR : Il existe également les critères techniques, l'accompagnement des aménageurs, leur confiance dans l'Inrap, etc. Le siège a besoin d'éléments scientifiques et techniques précis avant de donner son accord pour une approche financière ajustée.

E. NÈRE (SNAC FSU) : Si je comprends bien vos propos, des remises sont accordées par le siège afin de gagner des marchés afin de trouver du travail aux agents.

J. CLAIR : Il s'agit de permettre à l'Inrap de mener ses missions.

E. NÈRE (SNAC FSU) : Je tiens à rappeler que l'Inrap est un organisme scientifique et que le critère économique ne peut pas être une finalité. Si nous usons du procédé de remises commerciales uniquement en cas de pénurie d'opérations, nous risquons de manquer certaines fouilles scientifiquement intéressantes à l'avenir.

J. CLAIR : Je vous ai dit qu'il nous manquait 5 500 jours en 2015 pour assurer le plein-emploi des agents. Il est évident que nous ne présentions pas des remises sur nos prix pour assurer des fouilles avec des agents en CDD. Par ailleurs, tous les efforts seront déployés pour obtenir les fouilles intéressantes.

A. BOUVIER (CGT Culture) : En quoi consiste la remise ? Est-elle purement financière ou impacte-t-elle vraiment également les moyens ?

J. CLAIR : Elle n'impacte aucunement les moyens. Le devis précise le nombre jours avec les catégories de personnel et les prix correspondant à ces catégories. La remise est calculée sur le total des coûts estimés.

E. GUINNEPAIN : Le nombre de jours est défini par l'AST en cohérence avec la prescription. Le tarif par catégorie de personnel est fixé par le Conseil d'administration de l'Inrap et les coûts de structure du Siège sont intégrés dans ce tarif. La remise porte en réalité sur ces coûts de structure.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Cette remise est donc purement financière et est consentie au détriment du Siège.

J. CLAIR : Sur le principe, j'ajoute que seules les fouilles assurées avec des agents en CDI peuvent être concernées.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les agents opérationnels subissent une double pression contradictoire : ils doivent assurer des fouilles dans des temps de plus en plus courts et ne doivent pas être NAF. Ces agents sont excédés par ces ruptures de rythme et par la perspective du très grand déplacement hors de leur interrégion.

J. CLAIR : Les efforts visent à assurer la survie de l'Institut.

N. VALOUR (CGT Culture) : Bien entendu, mais c'est bien l'activité opérationnelle de fouilles qui rapporte des fonds et qui subit toute la pression.

J. CLAIR : Les fouilles ont apporté 60 % des recettes de l'Inrap en 2014. Toutefois, il convient de ne pas confondre chiffre d'affaires et résultat.

Je suis à l'écoute de vos propositions afin d'élaborer une stratégie supportable. Je persiste à penser qu'il est préférable de réaliser des fouilles, qui se passent majoritairement bien, plutôt que de regarder les concurrents les réaliser, plus ou moins bien.

A. BOUVIER (CGT Culture) : Nous nous réjouissons que les remises financières accordées par le Siège impactent pas les moyens prévus.

J. CLAIR : Les jours/horaires prévus dans le devis relèvent de la responsabilité de la DIR, et notamment de l'AST. Le Siège est ensuite interrogé sur l'aspect financier. Toutefois, la

stratégie est parfois construite en lien avec la DST, comme pour l'opération de la place Wernert à Lyon.

Chaque année, les DIR fixent leurs objectifs quantitatifs avec le Siège en termes de diagnostics et de fouilles. En 2015, il manque 5 500 jours/hommes pour assurer l'activité de tous les agents en RAA et tant que nous ne les aurons pas trouvés, nous serons accompagnés par le siège.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Est-ce à dire qu'en cas de reprise de l'activité, nous proposerons des devis nettement plus élevés aux mêmes aménageurs en 2016 ?

J. CLAIR : Nous n'en sommes pas là. En outre, toutes les entreprises commerciales adaptent leurs prix à leur carnet de commandes. Les aménageurs sont habitués à la variation des prix en fonction de l'évolution du marché et des fluctuations de l'offre et de la demande. Actuellement, il faut que « le scientifique » entre dans le monde réel, le monde où les aménageurs financent les fouilles préventives.

E. NERE (SNAC FSU) : Le mouvement vise à faire entrer une science humaine dans la sphère économique, ce qui est antinomique.

J. CLAIR : Une loi encadre ce contexte.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : De nombreux chantiers ont connu des difficultés dans leur phase finale.

J. CLAIR : Certaines opérations que vous avez citées sont antérieures à la stratégie actuelle. Il existera toujours des fouilles qui révèlent davantage de vestiges que ce que laissait présager le diagnostic. Par exemple, la fouille de Thonon ne présentait pas de défaut de moyens initialement.

PLANTEVIN (CGT Culture) : Cette fouille a été réalisée avec un réel manque de moyens.

J. CLAIR : Cela est du au volume de vestiges plus important que ce que nous avons identifié lors du diagnostic.

P. POUENAT (CGT Culture) : Vos documents intègrent un bilan des opérations de fouilles en Auvergne en 2014. Ces 4 opérations sont plutôt réduites en termes de jours/hommes. J'ai travaillé quelques jours sur l'opération de Bas-en-Basset, dotée de 212 jours/hommes et de 7 ou 8 agents sur plusieurs semaines. Le nombre de jours dédiés à la post-fouille doit être compris entre 20 et 80 jours. Avant même que nous n'entrions dans ce contexte de concurrence féroce, certaines opérations ont pâti de moyens sous-dimensionnés dès le départ.

Par ailleurs, certains RO doivent supporter une forte pression pour terminer des rapports sur ces opérations. Ainsi, votre prédécesseur m'avait fait part d'une estimation de la somme que ne percevrait pas l'Inrap du fait d'un rapport non rendu. Ce procédé est inadmissible.

Je m'interroge donc sur les conditions des post-fouilles et de la pression exercée sur les agents qui en sont responsables.

En outre, je me félicite de la prise en compte de la charge de service public assumée par l'Inrap, dont le montant est estimé à 6 millions d'euros pour 2015. Toutefois, je ne suis pas certain que ce montant permette à l'Inrap de diminuer ses coûts d'unité d'œuvre.

Enfin, vous nous avez tenu un discours volontariste lors de la réunion de Clermont-Ferrand, demandant des efforts aux agents. Les personnels assument cette pression au détriment de leur santé, de la qualité de leur travail et de leur déroulement de carrière. Vous ne pouvez soutenir que cette entrée dans la sphère hyper concurrentielle sera sans conséquences à ces divers égards. Il convient de leur dire la vérité et de les prendre pour des individus responsables. Or

pour le moment, vous maintenez que cette situation ne changera rien à l'environnement de travail.

J. CLAIR : Je vous ai proposé de participer à une réflexion commune sur le maintien de l'activité de fouille en interrégion. Je n'ai jamais prétendu que le contexte actuel n'avait pas d'impact sur votre activité. Je partage votre analyse d'une baisse de la qualité globale. Nous devons travailler ensemble à ce qu'elle baisse le moins possible. En tout état de cause, je ne cache pas que ceci implique une adaptation des agents aux nouvelles conditions de l'activité.

E. MULLER : P. POENAT affirme que les PSI sont montés en réduisant les moyens humains. Cependant, l'exemple de Bas-en-Basset est significatif : au vu des découvertes, des jours ont été ajoutés à l'opération. Cette opération a été complexe mais tout diagnostique comporte une part de risques.

Lorsque nous montons une opération, nous tentons d'évaluer avec les RO ce qui pourrait être découvert en fonction du diagnostic. Dans un second temps seulement, nous vérifions si nos propositions sont cohérentes avec le cahier des charges. Pour les dernières opérations, nos estimations étaient légèrement inférieures aux préconisations du SRA. La fouille peut nous donner tort mais nous ne pouvons le savoir en amont.

P. POENAT (CGT Culture) : J'ai entendu tout à l'heure que pour certaines opérations, la question visait à déterminer jusqu'à quel niveau nous pouvions baisser les moyens. J'admets que certains moyens masqués peuvent s'ajouter. Toutefois, l'exemple d'Aunecy prouve que la stratégie adoptée peut nuire aux missions.

J. CLAIR : Il convient de ne pas opposer les questions d'ordre financier et les considérations scientifiques. Les PSI ne sont jamais réalisés pour aboutir à une fouille « bratée ». Nous devons équilibrer les deux approches, ce que nous nous efforçons de faire.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Ce n'est pas l'avis des SRA, qui commencent à exprimer leur désaccord sur le sous-dimensionnement des moyens.

E. MULLER : Ils valident pourtant toujours les projets. Certaines ramures indiquent même que la concurrence serait favorisée.

J. CLAIR : Nous pourrions effectivement espérer que le SRA se montre également strict avec l'ensemble des opérateurs.

P. POENAT (CGT Culture) : A un certain point de baisse des moyens, le SRA sera peut-être amené à refuser des dossiers.

J. CLAIR : Nous en reparlerons alors.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Il est également arrivé que le SRA valide des projets de la concurrence déficitaires sur le plan scientifique.

E. MULLER : Ils contribuent donc à la dégradation de la qualité de l'archéologie préventive.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Ils adoptent la même position que l'Inrap : il vaut mieux obtenir des fouilles que ne pas en avoir du tout.

J. CLAIR : Il serait intéressant de mener un débat de fond à ce sujet.

15.9. Présentation des conventions scientifiques et opérationnelles, pour information

J. CLAIR : Je rappelle que l'Inrap a signé de très nombreuses conventions. Nous avons écarté les plus ponctuelles afin de vous présenter les conventions présentes, récurrentes, de

portée scientifique et technique au de coopération culturelle. Nous avons ajouté au dossier les deux conventions en cours de discussion avec le Conseil général du Puy-de-Dôme et la Ville de Lyon.

N. VALOUR (CGT Culture) : Lors du CTC, le DGI nous a assuré que ces deux conventions étaient en passe d'être signées. Qu'en est-il réellement ? Par ailleurs, il a été question d'intégrer une anthropologue de la Ville de Lyon dans l'équipe du chantier de la place Werner.

J. CLAIR : Des projets de collaboration avec le service archéologique de la ville de Lyon ont en effet été étudiés en 2012 mais ils n'ont pas abouti. J'ai repris les contacts en 2014 et nous avons actualisé ce projet de convention cadre avec le Service Archéologique de la Ville de Lyon. Les principes de la convention seront à décliner en fonction des opérations, par des avenants. Nous avons finalisé le projet et le service juridique de l'Inrap a donné son aval. Désormais, la convention devrait passer devant le Conseil municipal de la Ville de Lyon le 1^{er} juin. Elle sera ensuite signée.

L'ambition de cette convention est d'assurer une complémentarité opérationnelle. Elle permettra l'intervention d'agents d'une structure sur une fouille de l'autre structure. Tel est le cas pour le chantier de la place Werner. Nous pourrions également élaborer une réponse commune à un appel d'offres pour conduire une fouille ensemble. Ce cas de figure suppose un apprentissage mutuel des techniques, habitudes de travail et réglementations respectives. Le dernier volet vise à assurer une concertation sur les opérations.

Cette convention s'inscrit dans la démarche générale de construction d'un pôle public en favorisant la complémentarité des opérateurs publics.

Concernant le cas particulier de la fouille place Eugène-Werner, il nous a semblé opportun de tester cette coopération à travers la mise à disposition d'un agent anthropologue du SAVI, pour accompagner les fouilles de sépultures. Nous espérons que cette démarche pourra également intervenir en sens inverse.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les délais de la mise à disposition seront donc très rapides. Le suppose que la démarche est analogue pour le Conseil général du Puy-de-Dôme.

J. CLAIR : Non car il ne dispose pas de service archéologique préventif. Son service archéologique s'occupe du musée de Lezoux et des sites archéologiques majeurs du département. Il s'agit donc d'une collaboration scientifique, et culturelle. Après les prochaines élections départementales, la convention devrait être validée à partir d'avril.

15.11. Processus de gestion des publications scientifiques, pour information

T. GUINNEPAIN : Nous nous sommes aperçus que toutes les informations étaient disponibles sur l'intranet.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous le savons. Nous avons demandé l'inscription de ce point pour évoquer un problème de transparence.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les agents ne reçoivent pas de refus motivés. Les avis du Conseil scientifique ne sont pas disponibles.

N. VALOUR (CGT Culture) : La procédure comporte de nombreuses étapes. Les agents souhaitent pouvoir suivre cette chaîne d'avis sur le dossier de publication à travers la fiche nouvelle.

F. FERBER (CGT Culture) : L'avis du Conseil scientifique ne nous revient pas. En outre, les membres du Conseil scientifique n'en sont pas satisfaits non plus et se plaignent de ne pas savoir ce que deviennent leurs avis, et notamment s'ils sont suivis.

T. GUINNEPAIN : Avez-vous évoqué le point en CTC ?

N. VALOUR (CGT Culture) : Non car ce point n'était pas inscrit à l'ordre du jour.

J. CLAIR : La question mérite effectivement d'être traitée au niveau central.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les demandes locales donnent du poids à une démarche en CT Central. Les AST peuvent également porter ce message au Siège.

E. NERÉ (SNAC FSU) : Cette demande est d'autant plus importante en cas d'avis négatif.

J. CLAIR : Nous envoyons tout de même un courrier à chaque agent concerné, même s'il n'est pas détaillé.

D. PELLETIER : En général, l'avis mentionné dans le courrier reprend quasiment l'avis du Conseil scientifique tel que retranscrit dans la base PAS. Le document plus exhaustif ne figure pas dans la base, nous n'en avons donc pas connaissance. J'ai proposé de faire remonter les observations d'incohérences ou les demandes de précisions à l'AST puis éventuellement au CS pour approfondir la question. Cette démarche est envisageable et souhaitée par les membres du CS.

Une réunion de la DST aura lieu en mai ou juin 2015 et offrira l'opportunité de passer en revue les PAS et de pré-valider les projets.

F. MULLER : Cette réunion serait l'occasion de discuter de nouveau de ce courrier.

D. PELLETIER : Nous devons plutôt faire remonter ce sujet dès à présent, via l'AST référent.

N. VALOUR (CGT Culture) : Les agents souhaitent obtenir une fiche récapitulative des divers niveaux de décision, qui reprenne l'avis de l'AST, de la DST, du CS...

D. PELLETIER : Il me semble que la qualité scientifique du dossier et des pièces le composant ne sont pas en cause. Il s'agit d'un problème de budget.

F. FERBER (CGT Culture) : Il est important de le savoir.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous souhaitons davantage de transparence dans la circulation de l'information.

J. CLAIR : J'en prends note et je retiens qu'il est possible de faire remonter dès à présent les remarques formalées ce jour par écrit.

15.10. Lieux de Bron, pour information

J. CLAIR : Les effectifs de Bron ont augmenté du fait de l'AREP et de nouveaux arrivants s'ajoutent à une situation déjà complexe. Vous avez reçu un état des lieux de la situation en décembre 2014, qui pointe des insuffisances et des inégalités de traitement. Il convient toutefois de conserver une approche rationnelle de ce problème complexe et de ne pas entrer dans des considérations individuelles. D. PELLETIER a pris en charge le dossier des lieux du Centre Archéologique. Nous allons devoir imaginer des solutions avec les agents de Bron afin d'accompagner le changement. David PELLETIER va vous présenter ses travaux, qui concernent uniquement le Centre archéologique, et non le DIR, et constitue un projet soumis à discussion.

D. PELLETIER : Le travail collaboratif a été mené avec C. KOVATCHEVITCH et H. BISSUEL. Il part d'un constat d'inadéquation entre la configuration actuelle du Centre de recherches archéologiques de Bron et le volume d'activité (notamment pour le traitement du mobilier) et les effectifs existants et récemment recrutés. Dans cet environnement contraint, il est impossible d'agrandir les espaces de stockage, de traitement et de bureaux. Nous avons repris le plan pour émettre une proposition afin que tous les agents disposent d'un poste de travail adéquat.

Les postes nominatifs sont accordés aux RO, aux spécialistes, aux agents participants aux UDS DAO/PAO et aux topographes. Les postes partagés, non nominatifs, sont accordés le temps d'une mission aux techniciens et aux stagiaires.

J. CLAIR : Plusieurs principes sont à l'œuvre dans ce plan. Le mode d'occupation des bureaux n'est pas identique en fonction des différentes missions. Ainsi, le poste de travail est différencié – nominatif ou non – selon la fonction (RO, spécialistes, UDS, techniciens, stagiaires). A ce jour, il est impossible d'accorder un poste de travail nominatif à chacun, qui serait inoccupé une partie du temps (en phases terrain, lavage, etc.). En outre, le bail de location engage l'Inrap à demeurer dans ces bâtiments pendant plusieurs années, sans possibilité de les modifier. Cet espace contraint s'impose donc et les solutions ont pris ces contraintes en compte.

P. POUENAT (CGT Culture) : Quelle est la surface totale actuellement dédiée aux bureaux ?

D. PELLETIER : Je ne la connais pas. L'idée de supprimer des cloisons n'a pas été retenue car il manque de la surface et que cette solution n'apporterait rien.

T. GUINNEPAIN : Nous avons défini la notion de postes partagés. Actuellement, les espaces partagés sont identifiés nominativement. Le plan prévoit de ne plus faire figurer de noms.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : je m'insurge sur le choix qui est fait de faire des techniciens des agents anonymes et interchangeable.

N. VALOUR (CGT Culture) : Cette solution ne peut pas fonctionner. Les techniciens ont besoin d'un poste de travail fixe. Les RO disposent d'un ordinateur portable, pas les techniciens.

J. CLAIR : Un poste de travail inclut évidemment un équipement informatique.

D. PELLETIER : Pour la partie Centre, 560,42 m² sont dédiés aux bureaux en rez-de-chaussée et sur le 1^{er} étage, pour 72 agents.

P. POUENAT (CGT Culture) : Le nombre des agents opérationnels rattachés à Bron me semble supérieur à 72. Nous pouvons toutefois nous baser sur cet effectif.

J. CLAIR : Il vous est proposé ce jour d'affecter les différents types de missions archéologiques aux différents bureaux.

D. PELLETIER : Nous avons pris en compte le fait que les salles de traitement sont insuffisantes pour accueillir l'activité de tous les spécialistes.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je note que vous tentez de regrouper tous les UDS.

D. PELLETIER : Le regroupement de 4 postes de l'UDS est placé en face de l'unité d'impression. Ce rapprochement au rez-de-chaussée nous a semblé cohérent.

P. POUENAT (CGT Culture) : Pourquoi les 2 postes UDS éloignés ne sont-ils pas rapprochés de ce secteur ?

- D. PELLETIER** : Je suis ouvert à la discussion. Le bureau en question est déjà affecté à un agent UDS et semble lui convenir.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : De façon générale, les agents sont zélés au changement de bureau.
- E. NÈRE (SNAC FSU)** : N'existe-t-il pas un certain déséquilibre puisque les bureaux 5 et 6 sont affectés à des agents seuls ? En outre, le bureau 21 accueille 2 agents et le 24 en accueille 4, pour une surface équivalente.
- D. PELLETIER** : Le bureau 21 comporte des postes de travail de dessin, qui nécessitent de grandes tables. Le bureau 27 accueille quant à lui des postes de saisie informatique.
- J. CLAIR** : Nous n'allons pas examiner chaque bureau pendant deux heures. Nous avons inscrit la question à l'ordre du jour de la réunion de service du 20 mars. Nous vous soumettons ce jour une proposition de principe qui doit être attendue et discutée.
- D. PELLETIER** : Le critère de surface peut être trompeur car il n'intègre pas des éléments d'architecture parfois très contraignants, qui ne permettent pas de placer davantage de postes. Nous nous sommes efforcés de prendre en compte toutes les contraintes.
- P. POUENAT (CGT Culture)** : Normalement, un poste de travail doit se déployer sur 10 m².
- D. PELLETIER** : La surface disponible n'est pas extensible.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Au total, 14 postes de techniciens sont prévus. Une telle base ne permet pas de fonctionner correctement.
- N. VALOUR (CGT Culture)** : En outre, les postes des RO ne sont pas utilisables par les autres agents. Seuls 13 agents peuvent travailler à la base.
- J. CLAIR** : Il existe en effet 13 postes de travail de techniciens sur ordinateur qui peuvent fonctionner concomitamment. Mais certains techniciens effectuent leurs tâches dans les salles de lavage, sur le terrain, etc.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Les techniciens effectuent tous les inventaires. Ils ont besoin d'un ordinateur à la base et les 13 postes ne sont pas suffisants.
- N. VALOUR (CGT Culture)** : Avec l'ARCEP 2, nous avons vu que de nombreux techniciens avaient désormais besoin d'un poste de travail informatique en même temps.
- D. PELLETIER** : La phase de sous-activité génère des problèmes de place.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Les RO et les spécialistes sont désormais dotés d'ordinateurs portables qu'ils emportent en déplacement. De ce fait, en leur absence personne ne peut se servir de leur poste de travail.
- F. FERBER (CGT Culture)** : Ne pourrions-nous pas prévoir des postes informatiques fixes supplémentaires à cet effet ?
- D. PELLETIER** : Cette idée est intéressante.
- J. CLAIR** : Nous allons réfléchir pour obtenir une dotation supplémentaire de postes informatiques fixes dans les bureaux des RO.
- A. BOUVIER (CGT Culture)** : L'autre solution est de doter tous les agents d'un ordinateur portable.
- P. POUENAT (CGT Culture)** : Pouvez-vous me donner le chiffre de la surface totale des bureaux de la DIR ?
- J. CLAIR** : Je ne dispose pas de cette information dans l'instant.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Par exemple, un poste fixe peut être ajouté dans notre bureau 21.

J. CLAIR : Cette proposition est constructive.

P. POUENAT (CGT Culture) : Le plan proposé compare des bureaux surchargés. Dans certains bureaux, la surface par poste de travail atteint 5,56 m², ce qui est à la limite de l'acceptable.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Il convient de prendre en compte le fait que certains agents n'occupent pas leurs bureaux toute l'année. En revanche, les spécialistes ne bougent pas.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il conviendra de réfléchir également à la partie administrative.

T. GUINNEPAIN : Nous ne l'excluons pas. Je préfère toutefois que nous commençons par le Centre. Nous n'avons pas prévu de placer des bureaux d'archéologues au sein de ceux de la DIR, ce qui impacterait le fonctionnement.

N. VALOUR (CGT Culture) : Si les réflexions sont menées en parallèle, de nouvelles solutions pourraient émerger.

T. GUINNEPAIN : Nous avons déjà réfléchi à d'éventuelles marges de manœuvre en ce sens.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je propose d'augmenter le nombre de postes fixes.

J. CLAIR : Il me semble que cette idée est judicieuse et peut apporter de la souplesse.

T. GUINNEPAIN : Il manquerait 29 ordinateurs.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous ne sommes pas obligés de doter tous les bureaux.

E. FERBER (CGT Culture) : Certains ordinateurs portables disponibles peuvent aussi être prévus pour ces usages.

T. GUINNEPAIN : Je vais examiner ces pistes.

N. VALOUR (CGT Culture) : Le Siège avait indiqué qu'un budget serait prévu pour la dotation en matériel des nouveaux arrivants. Vous avez peut-être manqué cette information mais je vous la confirme.

P. POUENAT (CGT Culture) : Il me semble que l'occupation alternée des espaces de travail ne constitue pas un principe fiable en vue d'une gestion raisonnée des postes de travail. Nous ne maîtrisons pas les allées et venues des agents entre terrain et bureaux. Des pics d'activité peuvent survenir sans anticipation possible.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Allez-vous présenter ce plan aux agents ? Pour ma part, je n'en parlerai pas aux agents. Je vous laisserai vous en charger et voir leurs réactions.

P. POUENAT (CGT Culture) : Il doit être examiné par le CHSCT.

J. CLAIR : Nous y veillerons en effet. Si vous avez d'autres propositions, nous sommes prêts à les examiner.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Vous serez obligés d'affecter les bureaux nominativement, y compris les espaces partagés.

J. CLAIR : Cette démarche n'est pas prévue.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il est important de savoir quels agents occupent quels bureaux pour pouvoir les joindre par téléphone dans le cadre des post-fouilles.

D. PELLETIER : Le GMC pourra localiser les agents et orienter les demandes.

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous avons déjà constaté, avec les nouveaux arrivants sans bureau fixe, que ce fonctionnement est très complexe. Le GMC n'est pas toujours en mesure de localiser les agents.

D. PELLETIER : Nous disposerons d'un fichier d'affectation sur postes.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Il est impossible de demander aux agents de ne pas dépendre d'un bureau précis.

J. CLAIR : Cette démarche représente un changement de culture important.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Ce type de changement concerne toujours les mêmes agents. En outre, les RO sont présents sur les chantiers autant que les techniciens.

J. CLAIR : Je ne crois pas qu'un technicien passe autant de temps qu'un spécialiste ou un RO sur un ordinateur. En outre, vous nous avez indiqué que lorsque vous avez tenté de mener cet exercice, vous n'êtes pas parvenus à placer tous les agents.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : En effet, mais nous avons tout de même l'accord de certains agents pour partager des bureaux. En revanche, le problème de la spécialiste des petits objets métalliques n'est pas réglé.

J. CLAIR : Le risque d'identifier nominativement des bureaux de techniciens est d'aboutir à des espaces vides pendant certaines périodes de phase terrain.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Nous savons nous arranger dans ces situations. Je maintiens que lorsque vous présenterez ce projet le 20 mars, les techniciens n'apprécieront pas d'être ainsi anonymisés. En outre, lorsqu'un technicien et un RO sont de retour d'un diagnostic, ils passent tous deux l'ensemble de la post-fouille derrière un ordinateur. Je ne vois pas pourquoi leurs besoins sont distingués.

D. PELLETIER : Le temps d'affectation dépend tout de même des résultats du diagnostic. Un diagnostic peu prolix engendre un temps de traitement bref pour le technicien.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : La situation est analogue pour le RO. En outre, puisqu'ils sont dotés d'ordinateurs portables, les RO ne travaillent pas toujours à la base alors que les techniciens y sont toujours présents. Je pense donc qu'ils prendront très mal ce projet.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette réorganisation des espaces ne doit pas entériner l'exclusion des techniciens de la phase de post-fouille. Nous demandons l'alternance des tâches mais les conditions de travail ne le permettent pas. Si ces conditions ne sont pas satisfaisantes, les agents risquent de rester travailler à leur domicile.

En outre, ce projet ne doit pas uniquement concerner le Centre. Il convient d'examiner en détail la question des espaces et le cas échéant, de capter quelques surfaces de la DIR pour absorber l'arrivée des nouveaux agents du Centre. A ce jour, les ratios de surface des agents opérationnels sont largement inférieurs à ceux des personnels administratifs. Il convient de s'interroger sur l'équité globale.

J. CLAIR : J'entends toutes les critiques et les propositions. Nous devons en effet examiner la question de la DIR, même si ses personnels sont presque toujours présents dans leurs bureaux. Toutefois, nous ne trouverons pas de solutions idéales.

C. PLANTEVIN (CGT Culture) : Je maintiens que nul ne souhaite arriver chaque jour au travail sans savoir précisément où il va travailler.

J. CLAIR : La proposition vise à affecter un bureau à l'agent le temps d'une mission de la documentation avec eux. Je ne défendrai pas ce principe.

- D. PELLETIER** : Il convient de calculer la surface moyenne sans les espaces en sous-pente.
- P. POUENAT (CGT Culture)** : Mon calcul des surfaces de la DIR exclut bien les zones mansardées. Nous devons réellement réfléchir à partager cet espace. Il existe également des enjeux managériaux et organisationnels dans les choix qui nous sont proposés.
- E. NERE (SNAC FSU)** : Pour ma part, j'ai connu le système de postes de travail partagés à la base de Pantin. Il existait un système d'inscription sur des listes. De ce fait, la base était vide car tous les agents préféreraient travailler à leur domicile. Disposez-vous d'un budget pour l'acquisition de nouveaux locaux ou pour le réaménagement du présent bâtiment ?
- T. GUINNEPAIN** : Ce budget est nul. Au niveau national, nous avons alerté le Siège sur l'exiguïté des locaux dans le cadre de l'arrivée de nouveaux agents suite à l'AREP. Le Siège a fléchi les quelques crédits sur GSO et ne propose absolument rien, si ce n'est de solliciter des espaces de travail auprès du SRA.
- N. VALOUR (CGT Culture)** : La dotation en bases de l'interrégion RAA est minimale. Peut-être pouvons-nous réfléchir à d'autres pistes. Par exemple, le musée de Feurs était prêt à accueillir des agents de l'Inrap. Ce type de solution permettrait à l'Inrap d'être représenté dans ces départements qui n'accueillent pas de bases et donc d'élargir son maillage territorial.
- J. CLAIR** : Il me semble que l'implantation territoriale de l'Inrap en RAA a plutôt suivi un mouvement de regroupement dans les centres importants au fil des dernières années. Une proposition d'éparpillement n'a aucune chance d'aboutir. Par ailleurs, la question de l'équilibre des centres est posée : celui de Bron est sous-dimensionné alors que celui de Valence recèle des surfaces vacantes. A moyen terme, un rééquilibrage doit être effectué afin de suivre l'évolution de l'activité.
- T. GUINNEPAIN** : Concernant Bron, le constat d'exiguïté des locaux est partagé et aucune solution externe n'est identifiée. Il me semble que la notion de partage des postes était également validée.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Le partage ne nous pose pas de problème mais nous souhaitons que les bureaux soient nominatifs.
- J. CLAIR** : Vous souhaitez que les noms apparaissent sur les portes ?
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Les agents ont besoin d'un poste fixe.
- N. VALOUR (CGT Culture)** : Il est important de savoir où joindre les agents.
- C. PLANTEVIN (CGT Culture)** : Les bureaux seront partagés mais il est nécessaire de préciser par qui.
- T. GUINNEPAIN** : Vous souhaitez donc que chaque espace soit identifié avec les noms des agents.
- N. VALOUR (CGT Culture)** : Il convient de prévoir un équilibre associant des agents très présents et des agents moins présents, identifiés comme utilisant le même bureau. Il n'est donc pas nécessaire de regrouper les RO et les spécialistes ensemble. Il est possible d'imaginer un bureau qui rassemble un spécialiste et un technicien.
- J. CLAIR** : Nous allons revoir notre projet en fonction de vos indications.

15.13. Question diverses, pour information

- **Nouveau formulaire national de congé**

T. GUINNEPAIN : Cette fiche de congé nationale a été diffusée par le Siège auprès des DIR. Mon avis est partagé. Je suis attentif au souci d'harmonisation nationale mais la fiche de RAA présentait des qualités qui sont absentes du nouveau modèle national. J'ai proposé de la tester pendant deux mois et au terme de cette période, je demeure sceptique. Certains agents lui ont apporté des modifications mais telle n'est pas la démarche.

J. CLAIR : Nous allons transmettre nos propositions au Siège.

T. GUINNEPAIN : Avez-vous recensé des propositions de modification ?

N. VALOUR (CGT Culture) : Nous souhaitons que la hauteur des lignes soit plus importante pour les fiches remplies à la main. En outre, il convient de mentionner la récupération des temps de transport.

- **Très grands déplacements**

P. POUENAT (CGT Culture) : Nous souhaitons vous faire part de retours de certains agents.

N. VALOUR (CGT Culture) : Par exemple, un chantier devait débuter en Champagne le 11 mars. Des agents d'Auvergne ont rejoint le chantier le 10 mars mais il n'était pas prêt du fait d'un problème de DICT et il a été décalé. Ce type de décalages engendre des coûts inutiles. Nous sommes donc toujours opposés aux grands déplacements hors interrégion qui sont sources de désorganisation.

J. CLAIR : Il est en effet difficile de travailler entre deux DIR pour monter des opérations. Les principaux coûts inutiles tiennent à l'inactivité des agents. Nous devons répondre à l'appel de GEN qui n'avait pas assez d'agents pour réaliser ses opérations alors que nous disposions d'agents inactifs. GRT Gaz est un opérateur important qui intervient dans plusieurs interrégions. Je regrette les difficultés que cela engendre mais le principe de renfort dans une autre interrégion est indispensable.

N. VALOUR (CGT Culture) : Concrètement, le décalage de cette opération en GEN a entraîné des difficultés de véhicules.

P. MÜLLER : Il me semble que les agents concernés ont utilisé un véhicule du Centre.

T. GUINNEPAIN : Le RO a demandé à utiliser son véhicule personnel et sa demande a été validée par les deux AST.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il convient de mieux anticiper ces besoins.

T. GUINNEPAIN : Un coordinateur intervient sur le chantier du gazoduc et répond au RO le cas échéant.

N. VALOUR (CGT Culture) : Des véhicules de service sont-ils proposés aux agents qui sont affectés à d'autres interrégions ?

T. GUINNEPAIN : Le processus est identique pour toutes les opérations. Nous examinons les moyens que nous pouvons mettre en œuvre.

J. CLAIR : La question est la même pour les chantiers en Rhône-Alpes ou en Auvergne.

N. VALOUR (CGT Culture) : Il est tout de même différent d'utiliser son véhicule personnel pour des déplacements supérieurs à 500 kilomètres.

J. CLAIR : Aucun agent n'a été contraint d'utiliser son véhicule personnel.

P. POUENAT (CGT Culture) : En 2012, nous avons déjà connu des difficultés pour obtenir des véhicules de service.

J. CLAIR : Tel n'est pas le cas présentement.

• **Médecine de prévention**

P. POUENAT (CGT Culture) : La réponse de D. GARCIA suite à la saisine du CHSCT aborde surtout l'Auvergne et peu Rhône-Alpes. Il semble qu'une tentative de prolonger la convention avec l'AST va être mise en œuvre. Qu'en est-il ?

Par ailleurs, avez-vous défini des solutions d'urgence pour les visites de reprise, les CACES, etc. ? Nous avons eu vent des rumeurs concernant l'envoi d'agents à Nîmes ou Marseille pour les visites médicales.

T. GUINNEPAIN : En urgence, les solutions d'envoyer les agents vers Nîmes, Marseille, Dijon ou Clermont-Ferrand sont envisagées. La piste la plus tangible est Dijon. J'attends la réponse du site de Dijon sur cette possibilité de visite de médecine de prévention.

En parallèle, le médecin coordonnateur de l'Inrap a prospecté auprès de 70 organismes de médecine de prévention en Rhône-Alpes.

P. POUENAT (CGT Culture) : La prolongation de la convention avec l'AST est donc exclue.

T. GUINNEPAIN : Je ne l'exclus pas personnellement mais je n'ai pas d'informations à cet égard. L'AST Grand Lyon n'a pas donné de réponse à ce jour.

P. POUENAT (CGT Culture) : Cette situation est très problématique et la DIR, et la DG doivent s'efforcer de trouver des solutions. A Rennes, le problème se prolonge depuis deux ans.

T. GUINNEPAIN : Je suis convaincu que nous n'en arriverons pas là mais je ne dispose pas de réponses plus concrètes à ce stade. Dès que nous le pourrons, nous contacterons les agents en attente.

N. VALOUR (CGT Culture) : En l'absence de service de médecine, les agents en restriction physique sur leur poste de travail, qui devaient rencontrer un médecin pour y mettre un terme ou la prolonger, vont donc demeurer dans cette situation.

T. GUINNEPAIN : En effet.

N. VALOUR (CGT Culture) : Qu'en est-il pour les agents en arrêt maladie et qui doivent reprendre le travail sans reprendre les activités de terrain ?

T. GUINNEPAIN : Ce cas ne s'est pas encore présenté. En revanche, j'ai proposé une visite médicale dans une interrégion voisine à un agent administratif de retour à son poste mais celui-ci l'a refusée. Les situations sont gérées individuellement. En cas de doute sur l'aptitude et en l'absence de visite médicale, je considérerais que l'agent n'est pas apte.

N. VALOUR (CGT Culture) : Qu'en est-il pour le CACES avec le retour probable de chantiers imposant l'usage de mini-pelles ?

T. GUINNEPAIN : Il s'agit d'un réel problème.

N. VALOUR (CGT Culture) : Certains agents sont en situation de stress lorsqu'ils pensent à ces échéances.

T. GUINNEPAIN : Vous pouvez leur indiquer que nous traitons chaque situation individuellement, au mieux et dans le souci de préserver leur santé.

- **Pénurie de véhicule**

N. VALOUR (CGT Culture) : Ce point a été traité car il était lié aux grands déplacements.

La séance est levée à 18 heures 05.

PV APPROUVE

Signatures :

Président

Jacques CLAIR



Secrétaire

Catherine PLANTEVIN

Lue W. approuve



