

Compte-rendu du CTP du 5 Juillet 2005

Présents:

Parité administrative :

Titulaires : Gilbert Aguesse, Anne Augereau, Elisabeth Aulanier, Bernard Beaucourt, Pascal Depaepe, Alain Guyot, Nadia Johannès, Françoise Plet-Servan, Nicole Pot, Alain Ribère,

Experts : Paul Salmona, Jacques Thomas

Parité syndicale

Titulaires CGT : Patrick Barbier, Christophe Benoît, Véronique Harnay, Vincent Krier, Marie-Pierre Petitdidier, Agnès Vérot-Bournély

Titulaire CFDT : Luisella Cabboï

Titulaire FO : Stéphane Lévêque

Titulaire FSU : Laurent Duval

Titulaire SUD : Benjamin Hérard

Experts CGT : Vincent Grégoire, Nicolas Monquaut (secrétaire général de la CGT-Culture)

Expert CFDT : Nathalie Gressier

Expert FSU : Sylvie Serre

Expert FO : Marc Viré, Christophe Borgnon

Ordre du jour

- 1/ Approbation des procès-verbaux des réunions du 20 octobre 2004, 3 mars 2005, 24 mars 2005 (pour avis)
- 2/ Suite donnée aux points abordés lors du CTP précédent
- 3/ Bilan de l'activité 2003 (pour information)
- 4/ Projet d'organisation de la Direction scientifique et technique (pour avis)
- 5/ Projet d'organisation de la Direction du développement culturel et de la communication (pour avis)
- 6/ Bilan formation (pour information)
- 7/ Projet de décision concernant le fonctionnement de la commission sur les primes et indemnités (pour avis)
- 8/ Projet d'instruction sur l'exercice du droit syndical (pour avis)
- 9/ Bilan des recrutements 2004 (pour information)
- 10/ recrutement 2005 (pour information)
- 11/ Questions diverses :
 - Bilan sur le compte-épargne temps
 - Implantation territoriale 2005
 - Point sur les avances
 - Projet d'Activité Scientifique
 - Effectifs fonctionnels
 - Équipement informatique
 - Parc automobile

La CGT rappelle que si ce CTP a été reporté, c'est parce que la Direction a refusé d'inscrire à l'ordre du jour des points demandés (et donc inscrits de droit) par la CGT par courrier du 19 avril 2005. Un courrier a été envoyé par le Président qui propose un CTP le 23 août pour traiter de ces points, la CGT ne peut laisser la Direction passer outre le réglementaire à chaque CTP et redemande à la Direction d'appliquer le droit en inscrivant ces points à l'ordre du jour de ce CTP. Après une heure de tergiversations, de propos contradictoires et d'un certain nombre d'inepties de la part de la Direction, le secrétaire général de la CGT-Culture se déclare consterné par le niveau de dialogue social à l'Inrap et par le non respect des textes réglementaires. Il ajoute qu'il ne comprend pas le blocage de la Direction sur la création des CTP régionaux alors que la tendance au Ministère de la Culture est de créer des instances déconcentrées au plus près du niveau de prise de décision. Il apporte le soutien de toute la CGT-Culture face à une Direction aussi autiste. Après un moment d'indignation et d'offuscation bien interprété, la Direction accepte d'appliquer les textes (*dans tout ça on a juste perdu un peu de temps qui aurait sûrement été mieux utilisé à s'occuper des vrais problèmes de l'Inrap*) et inscrit les points à l'ordre du jour : contrats longs et calcul des congés pour les CDD, organisation du travail prenant en compte la santé des

agents, mise en place des magasins, simplification des procédures administratives, avancement accéléré (*finalement que des points qui ne concernent que tout le personnel*).

1/ Approbation des procès-verbaux des réunions du 20 octobre 2004, 3 mars 2005, 24 mars 2005 (pour avis)

Les PV sont adoptés après quelques corrections.

2/ Suite donnée aux points abordés lors du CTP précédent

Après quelques CTP où on a eu un tableau exhaustif on est retombé dans l'approximatif.

- enquête sur fonds réellement versés à la commission de secours : pas de résultat fourni
- temps partiel : une date de réunion sera donnée en cours de séance (24 septembre)
- diffusion des PV : les quelques PV qui avaient été signés et envoyés n'étaient pas les versions définitives, aussi depuis 2002, aucun PV définitif n'a été diffusé aux agents (*heureusement les agents ont les compte-rendu de la CGT !!*), les changements de DRH n'ont pas arrangé le retard en la matière.
- rapport sur les travailleurs handicapés : a Direction devait fournir aux représentants du personnel les chiffres d'emplois relatifs au CAT, ils attendent toujours.
- Textes définitifs : la CGT remarque que les organisations syndicales ne sont jamais destinataires de la version définitive des textes présentés au CTP et amendés en séance. La direction déclare que ces textes seront envoyés aux OS.
- Livret d'accueil

La dernière réunion entre OS et Direction avait adopté une mesure d'urgence pour les CDD avec l'envoi d'un document présentant les droits et les devoirs des agents. Le document devrait être envoyé dans le courant du mois de juillet. La version définitive du livret d'accueil devrait être prête pour le dernier trimestre 2005 (*on le croira quand on le verra*).

12/ Contrats longs et calcul des congés pour les CDD (pour information)

La CGT rappelle que les agents de Champagne-Ardennes ont déposé un préavis de grève sur ce sujet car le morcellement des contrats y est catastrophique. Dans les autres régions, même si le morcellement est moins grand, il reste important (actuellement, 3000 contrats et avenants pour 300 ETP CDD). Ce morcellement nuit gravement aux CDD en premier lieu, aux administratifs dont le travail est multiplié d'autant et aussi au suivi scientifique des chantiers. La CGT rappelle que la circulaire Trautmann du Ministère de la Culture dit que le CDD doit être embauché pour le temps du besoin et dénonce le fractionnement artificiel. La CGT demande si la circulaire du Ministère s'applique à l'Inrap. La CGT remarque que le CDD de remplacement est utilisé pour les administratifs mais toujours pas pour les opérationnels. La CGT demande pourquoi le calcul des congés varie selon les interrégions et s'inquiète des contrats qui empêchent les CDD de prendre leur journée de RTH (contrat du lundi au jeudi de la semaine d'après). En ce qui concerne les contrats, il arrive encore souvent que les agents sous CDD commencent sans avoir reçu leur contrat et pour les feuilles jaunes (malgré une grève en mars 2003) elles ne sont toujours pas envoyées en temps et en heure. Par ailleurs, la CGT dénonce le refus de la Direction de verser des avances sur ASSEDIC aux CDD qui le demandent. Quant à la bourse de l'emploi, son fonctionnement n'est pas parfait, le Directeur de Méditerranée a déclaré en réunion informelle avec les OS qu'il n'avait pas reçu la liste des prioritaires pendant plusieurs mois.

La Direction reconnaît qu'un retard considérable a été pris pour les feuilles jaunes (280 feuilles), ce retard est en train d'être résorbé. Elle reconnaît la légitimité de la demande de la CGT d'envoyer la feuille jaune avec le dernier bulletin de salaire. Elle s'engage à ce que les CDD prennent leurs fonctions avec un contrat signé. Pour le calcul des congés, la Direction déclare que la DRH va passer son été à mettre par écrit les modalités d'application stricte des textes réglementaires qui seront à la disposition des DIR dans le courant septembre (*ça va leur faire tout drôle aux DIR de devoir suivre des règles*). Pour ce qui est de la bourse de l'emploi, la Direction affirme que la liste des prioritaires est envoyée chaque mois aux DIR (*y aurait-il des DIR qui ne diraient pas la vérité ?*). La Direction assure qu'une instruction a été envoyée aux DIR pour faire des contrats de remplacement (*Y aurait-il des DIR qui ne suivent pas les instructions ?*). Sur le fractionnement, la Direction espère améliorer la gestion des personnels précaires avec l'amélioration des systèmes d'information (*on va passer des fiches perforées aux bandes magnétiques !!!*).

La CGT revient sur la nécessité de mettre en place des instances déconcentrées pour régler tous ces problèmes. La différence fondamentale entre la Direction de l'Inrap et la CGT est que la Direction veut tout organiser d'abord et mettre en place les instances de concertation ensuite alors que la CGT prône la concertation d'abord et l'organisation après (*mais comme l'a dit la Direction en début de séance, elle préfère la concertation sur des sujets aboutis, vous avez dit contradiction ?*).

Sur le problème précis de Champagne-Ardennes, la Direction va réfléchir au mois de juillet (au bord de la piscine ?).

4/ Projet d'organisation de la Direction scientifique et technique (pour avis)

Le DST présente son projet d'organisation. La Direction scientifique et technique est articulée autour de deux pôles, le Pôle Programmation et le Pôle Méthode et Qualité, le directeur et le directeur adjoint assurent la coordination. Le Pôle

Programmation a en charge la définition et le suivi de la politique de recherche de l'Inrap avec comme missions l'élaboration des axes de recherches thématiques, le suivi et le contrôle des PAS, l'élaboration de la politique de publication et le suivi de son application, la mise en place et le suivi des partenariats scientifiques. Ce travail sera mené en collaboration avec le Conseil Scientifique dont le pôle programmation assurera le secrétariat. Le Pôle Méthode et Qualité a en charge l'amélioration, l'harmonisation et la diffusion des méthodes et techniques appliquées à l'archéologie préventive avec comme missions la veille technologique, la collaboration avec les différents partenaires sur les possibilités de progrès au niveau du terrain et de l'élaboration des rapports finaux d'opération, la définition, en relation avec le pôle programmation et les AST, de normes opérationnelles pour les diagnostics, les fouilles, la mise en place et le contrôle de l'application d'une démarche qualité. Le Pôle Programmation comprendra un responsable et un chargé du développement de la coopération scientifique. Le Pôle Méthode et Qualité comprendra un responsable, 3 chargés de mission, une documentaliste.

La CGT rappelle qu'elle avait voté pour le projet de modification de la DST en mars 2005 (dont le texte définitif n'a pas été envoyé) car l'opérationnel était enfin pris en compte. Dans ce projet d'organisation de la DST, l'opérationnel (*notre quotidien !*) redevient le parent pauvre et n'est évoqué que par une phrase alors que toutes les autres missions sont détaillées. Les fiches de poste ne sont pas jointes au projet pas plus que l'organigramme. La CGT aimerait que le déroulé de la chaîne opératoire de la prescription à la publication fasse l'objet d'une note écrite. La CGT s'interroge sur l'articulation du poste de documentaliste avec les règles des SRA.

Sur l'archivage, la Direction explique que l'Institut doit avoir son propre archivage et qu'il faut réfléchir avec la SDA (*qui s'appelle plus comme ça, un exemplaire gratuit à celui qui envoie le nouveau nom exact !!*) à la meilleure façon de l'organiser (nombre d'exemplaires, photos numériques ou papier ...). Quant à l'opérationnel, la Direction s'engage à développer cet aspect dans le texte définitif. La note sur la chaîne opératoire sera fournie aux OS quand le document sera prêt.

Les représentants du personnel dénoncent la précipitation dans laquelle s'est faite la consultation des agents sur les thèmes de recherche. La plupart des agents n'ont pas été mis au courant. La DST explique que 90 thèmes sont remontés, le Conseil Scientifique les a examinés, toutes les périodes sont couvertes, enfin les agents peuvent encore contacter la DST, les AST ont eu les documents, ils devaient recueillir les amendements des agents.

Les OS (sauf FO) demandent le report du vote pour pouvoir voter sur le texte avec les compléments acceptés par la Direction. La direction refuse.

Vote :

Pour :	Administration, FO, SUD
Contre :	CGT, FSU
Abstention :	CFDT

5/ Projet d'organisation de la Direction du développement culturel et de la communication (pour avis)

Le DDCC présente son projet d'organisation. Le DDCC est le regroupement de trois services, les services de communication externe, de communication interne et de publication scientifique. Les missions de cette Direction découlent des missions de l'établissement public inscrites dans la loi du 17 janvier 2001, assurer l'exploitation scientifique des opérations d'archéologie préventive et la diffusion de leurs résultats, concourir à l'enseignement, la diffusion culturelle et la valorisation de l'archéologie. À cela vient s'ajouter la contribution active à la mise en œuvre du projet d'établissement. Suit une longue liste de missions comprenant la création d'outils de connaissances des publics, la contribution à la constitution de la documentation et des bases de données, la définition d'une politique éditoriale dans les domaines scientifique, pédagogique, grand public, d'une politique de publication interne à l'établissement, d'une politique de coproductions audiovisuelles, l'organisation de manifestations scientifiques et culturelles, la multiplication des actions de valorisation et de médiation, le développement de la communication externe, le renforcement de la communication interne. La Direction sera organisée en trois pôles, l'édition d'Archéopages est confiée à un rédacteur en chef qui sera aussi chargé de la programmation de manifestations culturelles et scientifiques (colloque, conférences ...) :

- le pôle "partenariat et relations avec les médias" (presse écrite, presse Internet, radios, télévisions ...) organisera les opérations en direction de la presse et des médias qui impliquent une étroite collaboration avec les partenaires scientifiques et institutionnels de l'Inrap, les élus et les aménageurs. Ce pôle comprendra un responsable qui sera le référent des chargés de développement culturel et de communication en interrégion en matière de relations avec les médias.

- le pôle "communication institutionnelle et communication interne" assurera la communication de l'Inrap en tant qu'institution, il travaillera en direction des tutelles et du Parlement, de la communauté scientifique et des partenaires cultures, des collectivités territoriales, des aménageurs privés ou publics. Il prendra aussi en charge la communication interne en direction des personnels de l'Établissement. Ce pôle comprendra un responsable qui sera le référent des chargés de développement culturel et de communication en interrégion en matière d'identité visuelle, de communication institutionnelle et de communication interne.

- le pôle "édition et valorisation" développera la politique de valorisation sous toutes ses formes. Ce pôle comprendra un responsable qui sera le Directeur adjoint, il animera le réseau des chargés de com en interrégion

(les CDCC selon la Direction), il coordonnera les événements nationaux dont la mise en œuvre repose sur les CDCC en DIR (journées du patrimoine, fête de la science ...). Des chargés d'édition seront spécialisés dans l'édition scientifique (recherche de coédition scientifique), dans l'édition grand public en coédition avec des éditeurs publics et privés, avec des publications pédagogiques, dans l'édition multimédia et production audiovisuelle.

La CGT rappelle qu'elle s'était abstenue au CTP de mars sur la création de cette Direction car elle n'est pas favorable à la multiplication des Directions et surtout elle est contre le fait de sortir la diffusion, la valorisation et l'enseignement de la DST. Le projet d'organisation de la DDCC ne fait que renforcer le positionnement précédent. La CGT s'inquiète du devenir de la publication scientifique et des personnels qui s'en occupaient bien avant la création de la DDCC. Aucun bilan n'a été fait des travaux de ce service pas plus que des différentes expériences menées en milieu scolaire. La CGT s'inquiète aussi des missions des chargés de com en DIR qui ont été recrutés pour faire de la communication externe et à qui on demande maintenant de faire de la communication interne. En ce qui concerne la communication interne, la CGT dénonce son utilisation exclusive à l'intention du projet d'établissement au détriment de documents sur les droits des agents comme le livret d'accueil ou les procédures. Sur les partenariats, la CGT aimerait que l'Inrap développe une politique volontariste envers les partenaires au sein du Ministère de la Culture comme la RMN en ce qui concerne l'édition, envers l'éducation nationale, le CNDP et les CRDP en ce qui concerne les actions en milieu scolaire (des crédits existent dans les DRAC pour travailler avec l'éducation nationale) et la diffusion par internet. La CGT demande enfin l'organigramme, les fiches de poste, le calendrier des recrutements, l'articulation entre la DDCC, les DIR, les CDCC, les RO.

La Direction explique que les personnels qui étaient dans les 3 services sont maintenant affectés à la DDCC, leur nomination à tel ou tel poste se fera quand les agents auront choisi ; un seul nouveau poste sera recruté en 2006 (chargé des expositions et des activités pédagogiques). En ce qui concerne le nombre de postes, le pôle partenariat comprend 2 personnes, le pôle communication 4 personnes et le pôle édition 4 personnes. Cet effectif est évolutif. La Direction refuse de fournir les fiches de poste (*il paraît que ça ne nous regarde pas !!!*). Pour la communication interne, la Direction trouve normal que la priorité soit de communiquer sur le projet d'établissement pour "faire adhérer" les personnels au projet (*ça vous rappelle pas quelque chose, ceux qui ne sont pas d'accord c'est parce qu'ils n'ont pas compris c'est pas parce qu'ils ont compris que c'était pas bien!!*).

Vote :

Pour :	Administration , FO, SUD
Contre :	CGT, FSU
Abstention :	CFDT

6/ Bilan formation (pour information)

La Direction présente le bilan de la formation pour l'année 2004. 1 307 départs (788 en 2003) ont été réalisés pour 5 945 jours de formation (3 642 jours en 2003) et un budget de 1 470 510€ (908 316€ en 2003) (soit 3,65% de la masse salariale contre 2,49% en 2003). Les 1307 départs représentent 1224 CDI et 83 CDD, 704 hommes et 521 femmes. 812 agents ont bénéficié d'au moins un départ. L'axe "les métiers de l'archéologie" représente 186 départs pour 593 jours de formation et un budget de 171 000€. Le stage "sensibilisation à l'archéologie préventive" à destination des personnels administratifs a été très apprécié (60 départs). L'année 2004 a permis de finaliser le stage "sensibilisation aux spécialités paléo-environnementales" qui sera mis en place en 2005. L'axe "les fonctions supports" représente 70 000€ pour 102 départs et 186 jours. Des formations/actions ont été mises en place sur le nouvel environnement juridique et les nouvelles procédures de traitement des dossiers concernant les marchés publics (14 agents), sur le droit public et la législation du travail (17 agents), sur la gestion budgétaire dans un EPA (2 agents). L'axe "management" représente 133 000€ pour 157 départs et 267 jours. 84 départs sont liés au stage "techniques d'animation de réunion" mis en place pour le projet d'établissement.

L'axe "communiquer" représente 85 000€, 59 départs et 205 jours. Il comprend les stages "améliorer ses capacités rédactionnelles" (27 départs) et les stages d'anglais (26 départs). L'axe "Sécurité et prévention" représente 330 000€, 640 départs et 1197 jours de formation. Il comprend 29 formations CACES , 42 formations au brevet de secouriste du travail, 289 recyclages, 194 départs au stage sécurité, 65 départs "gestes et posture" ou "prévention de pathologie mécanique". Une attention particulière doit être apportée à l'organisation de ces stages car il y a encore trop d'annulations, il faut associer les administrateurs et les CSP pour la planification en amont. L'axe "bureautique" représente 91 000€, 118 départs et 276 jours de formation. Des stages Word et Excel ont été ajoutés à ceux prévus dans la brochure, en revanche des stages "Illustrator" ont été annulés faute de candidats. En 2005, un recensement des besoins collectifs va être fait par base pour mettre à disposition un formateur sur place. Un stage sur l'environnement informatique va être mis en place (MAC OS 10 pour Mac, Xp pour PC). L'axe "accompagnement individuel" représente 590 000€ (dont 225 000€ pour les Congés de Formation Professionnelle). Les formations diplômantes représentent 14 départs, 7 licences 2002-2004 (les 7 agents ont obtenu le diplôme), 3 licences en cours 2004-2006, 1 Master en cours, 3 DESS (les 3 agents ont obtenu leur diplôme). Depuis 1997, 80 agents ont obtenu un diplôme avec l'université de Dijon. 5 agents ont demandé une VAE (validation des acquis et de l'expérience). 13 agents ont passé un bilan professionnel. 8 agents ont obtenu un congé de formation professionnelle (CFP).

La CGT remercie le service formation pour l'effort qui a été fait. La documentation s'est nettement améliorée sur la présentation mais aussi sur les données chiffrées (notamment le nombre d'agents formés). Le litige qui opposait le service

formation et la CGT sur la corrélation des catégories Inrap et celles du Ministère (cat. 2 Inrap = cat B du Ministère et cat. 3,4,5 Inrap = cat A du MCC) est réglé, le document transmis au ministère affiche maintenant la bonne répartition. Il manque encore l'analyse chiffrée sur les non-publics, qualitative et quantitative pour pouvoir mener une politique incitative envers ces publics ; le nombre de demandes à comparer au nombre de refus. La CGT remarque l'effort qui a été fait pour la réalisation du budget prévisionnel, 95% du budget a été réalisé contre environ 75% les autres années. En revanche, la CGT regrette que les stages annulés soient reventilés en actions individuelles. Les formations d'accompagnement individuel, qui comprennent les formations diplômantes conventionnées ou non et les CFP, atteignent de nouveau des pourcentages trop importants (40% réalisés contre 32% prévus). La CGT rappelle que ces formations ne concernent que 2,5% de l'effectif. La CGT aimerait que la reventilation se fasse sur la bureautique où les besoins sont très grands, notamment sur la bureautique de base à l'intention des techniciens et sur les stages archéologiques, domaine où il y a le plus de stages non réalisés alors que l'offre n'est déjà pas exubérante. La CGT remarque que seuls 42% des agents bénéficient d'un départ. En ce qui concerne la répartition catégorielle, les remarques sont malheureusement toujours les mêmes. La CGT constate qu'aucun effort n'a été fait pour donner un accès prioritaire aux agents les moins formés, ainsi les agents de catégorie 2 ne représentent que 30% des agents formés alors qu'ils représentent 38% de l'effectif total alors que pour les autres catégories les rapports sont inverses (les catégories 5 représentent 11% des agents formés alors qu'ils ne représentent que 7% de l'effectif total). Dans le détail, les choses sont encore pire, 67% des départs en formation des catégories 2 concernent des stages à l'hygiène et la sécurité. À titre de comparaison, ce taux est de 46% pour les catégories 3 et de 35% pour les catégories 4, 5 et HC. Ces chiffres ne font que corroborer la tendance observée (et dénoncée) depuis des années dans cet établissement : les plans de formation ont pour but de former prioritairement les agents des catégories les plus élevées. La CGT ne peut qu'alerter à nouveau la Direction sur la nécessité d'avoir enfin une politique en direction des agents de catégorie 2 dans les prochains plans de formation afin, non seulement de combler le retard accumulé, de permettre une réelle diversification des tâches dans cet établissement mais aussi de leur permettre l'accès à des formations sans lien direct avec les fonctions exercées. Le même problème se pose de façon plus criante encore pour les agents sous CDD (toutes catégories confondues) puisque 67 CDD sont partis en formation sur les 600 CDD qui travaillent chaque année à l'Inrap. Comme pour les catégories 2; les départs en formation concernent essentiellement l'hygiène et la sécurité (63%). Non seulement, ces personnels ont les conditions de travail les plus difficiles de fait de leur précarité mais en plus ils n'ont pas accès à la formation. Il convient de redresser la barre car on ne peut laisser évoluer dans la structure des personnels qui, de fait, sont totalement exclus de la formation professionnelle. En ce qui concerne le pôle "gestion administrative" la CGT alerte la Direction depuis l'année 2000 sur la nécessité de former massivement les personnels en vue de la transformation de la structure en établissement public. Les bilans de formation des années précédentes ont montré que cette demande n'a pas été prise en compte. En 2001 : 23 départs, en 2002 : 67 départs, en 2003 : 30 départs, les 102 départs de 2004 ne permettent pas de rattraper le retard. Le nombre réel d'agents formés n'est pas connu mais 40% au maximum des agents fonctionnels ont pu bénéficier d'une formation sur cet axe, pour une durée de stage très courte (moins de 2 jours en moyenne) (*plutôt une information !!*). Par ailleurs, deux stages n'ont pas été réalisés, "environnement économique et juridique" et "Intelligent Planner" alors que ce logiciel utilisé au quotidien par les agents en DIR pose de gros problèmes depuis des années. 17 agents ont suivi le stage "droit public" dont aucun en DIR alors que la méconnaissance des textes et de l'environnement public a des conséquences au quotidien.

Pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité, la CGT note que le nombre de secouristes est stable à 17% avec de fortes disparités interrégionales (10% en GSO, 25% en MED et RAA). Le nombre de CACES est stable aussi à 8% avec des chiffres variant de 1% (CIF) à 18% (MED). La CGT demande expressément à la DIR de former les agents au CACES dans les interrégions déficitaires. Le saupoudrage serait inutile et dangereux, il faut mettre tous les efforts de formation sur CIF en priorité en 2005 puis sur RAA, GO et NP.

7/ Projet de décision concernant le fonctionnement de la commission sur les primes et indemnités (pour avis)

La mise en place de la commission primes et indemnités a été gagnée lors de la grève des administratifs sur les primes à la tête du client. Elle a pour rôle de formuler des propositions de critères affinés pour l'attribution des primes et indemnités, d'examiner le bilan des primes et indemnités de l'exercice antérieur et notamment les conditions d'application aux différentes catégories d'attributaires. La partie concernant les conditions d'application a été demandée par la CGT, soutenue par les autres organisations syndicales (sauf FO). Ce rôle de recours est très important pour les agents. Il permet d'éviter les interprétations personnelles des critères par les chefs de service. La commission est composée de 2 membres représentant l'administration et de 9 membres représentant les organisations syndicales ; la répartition des représentants des OS se fait au prorata des résultats des élections. Le prorata, qui est le respect de la démocratie, a été demandé par les organisations syndicales (sauf FO). La commission se réunit 2 fois par an, une réunion au premier semestre examine le bilan de l'année écoulée, une réunion au cours du second semestre qui débattera des critères à retenir, notamment pour le régime des primes pour charges administratives exceptionnelles. Un relevé de conclusion est établi à la fin de chaque réunion.

Vote : **Pour :** **Unanimité**

8/ Projet d'instruction sur l'exercice du droit syndical (pour avis)

Voilà un sujet qui va nous manquer. Ça ne fait que trois ans qu'il revenait périodiquement (*Enfin on va pas se plaindre pour une fois qu'on trouve un accord !!!*) Le projet d'instruction (résultat de quelques réunions de travail) est un texte de compromis, il reprend la réglementation et présente quelques ajouts spécifiques dus à l'éclatement de notre implantation. Les aspects réglementaires concernent les réunions syndicales, les autorisations spéciales d'absence, les congés pour formation syndicale. Les droits spécifiques concernent :

- l'affichage : les OS peuvent bien sûr afficher des documents sur les panneaux syndicaux des bases (réglementaire) mais des panneaux syndicaux mobiles devront être apposés, à la demande du personnel et/ou des OS sur des opérations de fouille et/ou de diagnostic bénéficiant de cantonnement (spécifique).

- les locaux syndicaux, dans les bases où l'effectif sous CDI et CDD atteint 50 personnes (réglementaire) et au moins un local par région si l'effectif n'atteint pas 50 agents (spécifique). Ces locaux doivent comprendre une table, des chaises, une armoire par OS, un téléphone, un fax, un ordinateur, une imprimante, une connexion internet (*mince on a oublié de demander la télé et les rafraîchissements!!!*).

- la correspondance, une fois par mois l'Inrap prend en charge la diffusion aux agents de l'établissement d'un document syndical A3 (spécifique), les directions interrégionales prendront en charge les acheminements de courriers syndicaux dans la limite de seuils annuels qui seront fixés chaque année par la Direction (réglementaire).

Vote : **Pour :** **Unanimité**
(Comme quoi on finit toujours par y arriver.)

13/ Organisation du travail prenant en compte la santé des agents (pour information)

La CGT a tenu à mettre ce point à l'ordre du jour pour connaître les orientations de la Direction sur ce sujet, le calendrier et les modalités de la concertation avec les OS. Depuis plus de 10 ans la CGT réclame des mesures pour préserver la santé des agents, notamment de ceux qui sont tout le temps sur le terrain. L'étude menée par la médecine du travail a montré que le temps passé sur le terrain plus que l'âge était la cause principale des problèmes de pathologie mécanique rencontrés par les agents. L'objectif 75% maxi de temps passé sur le terrain et 25% mini en post-fouille induit de la formation et de la diversification des tâches (*faire autre chose que du lavage de tessons quoi!!!*). La mise en place de la mécanisation est aussi liée à ce problème avec une formation massive d'agents au CACES. Il est important que beaucoup d'agents aient le CACES pour que ce ne soit pas toujours les mêmes qui conduisent les engins. L'organisation d'un chantier où on utilise la mini-pelle n'est pas la même qu'un chantier sans mécanisation, il faut aussi former les agents à cette organisation par des agents qui en ont l'habitude. La CGT insiste sur l'urgence de ces mesures, une politique volontariste est nécessaire. Il n'est plus temps de réfléchir et de tergiverser. La Direction répond que ce sujet est une priorité du Projet d'Établissement (*la solution miracle !!*), qu'il faut avancer pas à pas et bâtir des fondations avec des missions et des objectifs (*espérons qu'il s'agit de pas de géant sinon on est repartis pour un bout de temps*).

14/ Avancement accéléré

La CGT a tenu à mettre ce point à l'ordre du jour car depuis 2002, l'article 18 du décret n'est pas appliqué et les agents ne voient toujours rien arriver. La Direction s'engage à répondre en septembre sur la mise en place de l'avancement accéléré pour 2005 et la possibilité de rétroactivité (la DG ne s'oppose pas à la rétroactivité s'il n'y a pas d'obstacles juridiques ni d'opposition du contrôleur financier). La CGT propose une mesure générale à l'ensemble des agents plutôt que des propositions des chefs de service. La Direction ne s'oppose pas à cette proposition en attendant la mise en place de l'évaluation des personnels.

15/ Simplification des procédures administratives

Encore un point que la CGT a tenu à mettre à l'ordre du jour.

La CGT propose plusieurs mesures simples pour simplifier la vie des agents au quotidien :

- une fiche unique et individuelle de relevé de temps et de demande de remboursement de frais
- un ordre de mission permanent régional
- l'attribution automatique des tickets-restaurant

Tous ces points engluent les services administratifs et exaspèrent les agents. La Direction répond que c'est (*devinez!*) une priorité du Projet d'Établissement mais que le problème c'est le contrôle (*comme quoi finalement c'était pas bête de les mettre à l'ordre du jour*). Elle ajoute que les dysfonctionnements sont pointés et que des solutions seront apportées avant la fin de l'année (*enfin une date!!!*).

16/ Régies d'avance et mise en place des magasins.

La Direction déclare que les régies d'avance fonctionnent dans toutes les interrégions. Elle n'a pas connaissance de dysfonctionnements.

La CGT signale quand même que les agents ne sont pas informés de la liste des produits qu'on peut acheter avec le système de régie et que l'interrégion MED connaît de vrais problèmes car la régie n'est pas utilisée et il n'y a pas de

magasins. La CGT demande à la Direction de faire le point sur les magasins, quelles sont les régions qui en ont, comment ça fonctionne. La Direction donne son accord pour le prochain CTP.

17/ Organigramme des DIR

LA CGT aimerait savoir qui fait quoi dans les DIR car les agents ne savent jamais à qui s'adresser, d'une DIR à l'autre des agents qui ont le même poste ne font pas la même chose. De plus il n'y a pas d'AT ou de logisticien partout. La Direction répond que l'objectif est que tous les agents nommés à un poste à terme doivent faire le même boulot mais que ce n'est pas le cas aujourd'hui, tous les contrôleurs de gestion par exemple n'accomplissent pas les mêmes tâches. En attendant ce jour, la Direction donne instruction à ses DIR de fournir l'état provisoire avec qui fait quoi aux agents.

18/IRCANTEC

Depuis quelques années, des organisations syndicales ont alerté la Direction sur certains problèmes rencontrés pour le calcul des points de retraite IRCANTEC. Les points accordés en cas de longue maladie ou de congés maternité (points gratuits) n'ont semble-t-il pas été octroyés aux agents et ce depuis l'Afan. La DRH prend rendez-vous à l'automne pour examiner ce point qui risque d'être un gros chantier si les anomalies perdurent depuis cette époque. (Si vous avez constaté personnellement des erreurs, merci de nous les faire remonter).

9/ Bilan des recrutements 2004 (pour information)

50 agents ont été recrutés dans la filière administrative, 35 ont pris leur fonction en 2004, 15 en 2005. Ces recrutements se répartissent en 14 recrutements internes et 36 recrutements externes. Pour la filière scientifique et technique, 12 postes représentant des passages en filière administrative se sont ajoutés aux 45 postes ouverts. Le total des recrutements externes s'élève à 57 et le recrutement interne à 22, il y a eu 34 mutations.

La CGT remarque que le pourcentage de recrutement interne n'est pas respecté (selon le décret il doit être de 30% au minimum et de 50% au maximum) ni dans la filière scientifique et technique ni dans la filière administrative où les chiffres sont catastrophiques (0% en interne pour les catégories 2 en adm, 14% en catégorie 5) alors que la CGT a toujours demandé que le maximum possible de recrutements internes soit appliqué pour résorber la précarité. Aucune promotion ni aucune mutation n'ont été effectuées en filière administrative. Les rares promotions concernent des changements de la filière de scientifique et technique vers la filière administrative (*de quoi rendre tout le monde mécontent!!*). La Direction déclare qu'elle est consciente de la réalité et qu'il faut prévoir des modalités de phases successives de mobilité, promotion, recrutement en conformité avec le droit public (*Enfin !!*). Le schéma sera soumis à discussion avec les OS. LA CGT aimerait savoir où en est le processus des 13 nominations au choix. La Direction répond que le Conseil Scientifique a été consulté, que des critères ont été adoptés :

- exercice reconnu en catégorie 4 (prime de suppléance)
- ancienneté dans la catégorie 3
- classement au POA précédent
- acquisition d'un diplôme depuis l'entrée dans la catégorie, ce dernier critère est un ajout du conseil scientifique.

Elle ajoute que la CCP est souveraine et peut ne pas être d'accord avec les critères du CS, le passage en CCP se fera en septembre.

10/ recrutement 2005 (pour information)

La Direction précise que les 5 postes obtenus dans le cadre du budget primitif serviront à renforcer les postes d'assistants aux AST. La DST travaille pour définir la localisation de ces postes et pour clarifier le rôle des AST. La Direction ajoute que l'on passe d'un système de recrutement sur postes physiques à un système d'ETP. Ce système doit prendre en compte la gestion des flux, rompus, congés sans solde ...

La CGT veut savoir si les rompus seront utilisés dans la même filière, au même endroit ou si la Direction utilisera, comme l'année dernière, les rompus de la filière scientifique et technique pour ouvrir des postes dans la filière administrative. LA CGT veut des garanties que l'établissement ne perdra pas de postes et veut connaître la localisation et la filière des postes qui seront ouverts. La CGT ajoute qu'elle a des propositions à faire comprenant le recrutement et le repyramidage. La Direction déclare que jusque là l'établissement n'a pas géré ses effectifs par catégories et qu'il est temps de repartir sur des bases solides. Un débat et un calendrier seront proposés aux OS pour trouver des solutions au déroulement de carrière. La CGT aimerait que cette réunion ait lieu dès septembre.

3/ Bilan de l'activité 2003 (pour information)

720 prescriptions de diag ont été émises avec un taux de signature de 85%. Il y a peu de variation avec 2004. Les diags ruraux ont une moyenne de 8,3ha, ce qui représente une augmentation de 7,8% par rapport à 2004. Les diags urbains ont une moyenne de 1,2ha ce qui représente une augmentation de 25% par rapport à 2004. Les diags ruraux représentent 75% de l'activité diag. Les interrégions NPic, Med, GSO voient leurs diags augmenter tandis que GEN, GES et RAA baissent.

76 prescriptions de fouilles ont été émises, soit -30% par rapport à 2004. GEN et GSO sont stables, MED augmente un peu, les autres interrégions baissent.

Les réalisations budgétaires selon les axes sont pour le premier trimestre :

- diag 2001: 18% consommés
- diag 2003: 39% consommés
- fouilles 2001 : 23% consommés
- fouilles 2003 : 21% consommés
- Afan : 20% consommés

Les fouilles représentent 35 000j/h et les diag 21 000j/h pour 3150ha sondés.

Les répartitions par interrégions se trouveront dans le bilan d'activités. Quelques indication intéressantes se dessinent mais il est nécessaire d'établir ce bilan sur plusieurs années pour qu'il soit significatif.

LA CGT s'inquiète de ce que dans certaines interrégions les diags 2003 soient bloqués (RAA, GEN, GO) et qu'un certain nombre de fouilles partent à la concurrence. La Direction explique que durant le deuxième trimestre beaucoup de j/h diag 2003 ont été consommés ou signés. Le quota j/h prévu par le budget prévisionnel ne suffit pas pour les diags 2003. La CGT demande ce qui est prévu pour résoudre ce problème. La Direction déclare qu'elle fait de la gestion au jour le jour avec des redéploiements sur les diags 2003 quand cela est possible mais que le budget est limité et qu'en plus la redevance ne rentre pas.

11/ Questions diverses :

• A19

Les OS s'inquiètent des problèmes qui surgissent déjà sur l'A19, CDD qui commencent avec des contrats pas signés, contrats courts, pas d'ordinateurs à la base. Le DIR CIF précise que l'A19 rejoint Parthenay à Courtenay (Nord Loiret au sud Île-de-France) sur 110km, soit 1300ha. Les prescriptions ont pris un mois de retard, les contrats ont été envoyés jeudi pour le lundi, pour ceux qui ne les avaient pas reçu des photocopies ont été faites dès le lundi en mairie de Pannes (commune de la base de l'A19). Pour le moment, 10 CDD ont des contrats supérieurs à 2 mois, par la suite les contrats seront établis pour 9 mois. Trois opérations sont lancées, puis trois opérations seront lancées par mois. 9 équipes tourneront en diag au maximum de l'opération. Cela regroupera 65 ETP CDD. La base de Pannes est une base en dure qui a reçu le feu vert du CHS. Le DIR CIF déclare que l'organisation du travail sera faite de telle manière que les agents passent au moins 25% de leur temps en post-fouille et que la mécanisation sera utilisée dans la mesure du possible. En ce qui concerne les ordinateurs, il semble qu'il y ait un problème les ordinateurs ont été commandés, le matériel MAC est disponible mais pas le matériel PC et ce ne sera installé que dans deux semaines.

• Implantation territoriale 2005

Pour Ile-de-France, la Direction annonce que la base de Tours passera au CTP du mois d'août, qu'un rendez-vous a été pris avec le président du Conseil Général pour la base de Bazoches, qu'une étude est en cours pour une extension de la base de Pantin et que une ou deux nouvelles implantations seront recherchées pour 2006. Le dossier de maillage sur Languedoc-Roussillon et la base de Venelles est prioritaire pour 2006. La CGT rappelle que des problèmes de maillage existent aussi en GSO et en RAA.

La CGT remarque qu'il y a de gros problèmes durant les phases déménagement. Les agents arrivent au milieu des travaux, sans ordinateurs, sans bacs de lavage ... La Direction reconnaît qu'il y a des problèmes et qu'il faut rédiger un vade-mecum du déménagement. Elle avoue par ailleurs, qu'elle est en train d'inventorier et centraliser les dates de fin de baux pour chacune des bases (*c'est encore pire que ce qu'on croyait !*)

• Bilan sur le compte-épargne temps

La CGT aimerait avoir le bilan des CET par filière et par régions car il est possible que certains Directeurs fassent des pressions sur les agents, notamment de la filière administrative pour qu'ils "épargnent" leurs congés plutôt que de les prendre. De plus, au vu des chiffres il apparaît que l'instruction n'est pas respectée et que le nombre de jours "épargnés" est supérieur au nombre de jours légaux. La Direction prend note.

• Point sur les avances

La Direction précise que tous les agents ont reçu un courrier, 336 dossiers sont apurés, 289 contestations demeurent. Sur les 700 000€ d'avance qui étaient "dehors", 230 000€ ont été remboursés, 300 000€ font l'objet de contestation sur tout ou partie de la somme due et 177 000€ sont restés sans réponse. La prochaine réunion de la commission doit examiner les contestations et notamment faire la différence entre les montants contestés et ceux qui ne le sont pas.

• Projet d'Activité Scientifique

La CGT déclare que l'attribution des PAS 2005 illustre bien ses inquiétudes quant au rôle du Conseil Scientifique qui n'a fait qu'entériner les décisions de la DST. Le bilan ne présente pas les demandes ce qui ne permet pas de comparaisons. Les agents se demandent pourquoi les jours APP qui sont donnés par l'État n'ont pas été donnés dans leur intégralité. Enfin, la CGT remarque que les agents sont prévenus de manière très différente selon les interrégions. La DST déclare que les réponses motivées pour les refus sont en cours (environ 500 courriers à envoyer). 38 000 jours ont été demandés, 12 000 jours étaient disponibles. Pour 2006, les règles vont changer : des axes thématiques seront définis en impliquant le CS en

amont. Les jours APP et les jours ACR seront donnés dans leur intégralité mais sur 4 ans au lieu de 3 pour rentrer dans le budget de 12 000 jours. L'opportunité ou non de mettre les jours CIRA, CNRA, CNRS dans les PAS ou ce qui les remplacera est à l'étude.

- **Équipement informatique**

La Direction précise que l'inventaire a été terminé la semaine précédant le CTP. Il était nécessaire de comparer l'inventaire physique et l'inventaire comptable. 8 figurations types seront définies pour les PC et trois pour les MAC. Des enveloppes seront ventilées aux DIR, selon les besoins et les moyens. À moyen terme il devrait y avoir de 0,7 à 0,8 poste par agent (CDI + CDD).

- **Parc automobile**

La CGT demande quel est le pourcentage de véhicules de service et de véhicules de fonction, de véhicules loués et achetés. La Direction répond qu'il n'y a qu'un véhicule de fonction par DIR, c'est celui du Directeur. Pour le reste, très peu de véhicules ont été achetés, une instruction sera envoyée aux DIR sur l'usage et le recours aux locations de courte durée.

Fin de la séance à 21 heures