

Compte-rendu du CTP extraordinaire du 6 juin 2006



Parité administrative :
Titulaires : Christine Berthot, Jean-Paul Demoule, Pascal Depaepe, Alain Guyot, Nicole Pot, Carla Prisciandaro, Jacques Thomas, Audrey Tapie
Suppléants : François Gautron, Bernard Pinglier, Marc Talon

Parité syndicale
Titulaires CGT : Christophe Benoit, Brigitte de Luca, Véronique Harnay, Vincent Krier, Valérie Renault,
Titulaire CFDT : Catherine Boishardy
Titulaire FO : Gaël Léon
Titulaire SUD : Benjamin Hérard, Fabrice Porcell, Pascal Le Guen
Suppléants CGT : Sophie Savay-Guerraz, Roxane Sirven
Suppléant FO : Marc Viré
Suppléants SUD : Eric Yéni,
Experts CGT : Vincent Grégoire
Expert CFDT : Nathalie Gressi

Ordre du jour

- 1/ Note sur les campagnes de recrutement, mutations, promotions (pour avis) (reporté)
- 2/ Note sur les mutations et rôle des CCP
- 3/ Ventilation des 343 ETP CDD et des 50 ETP CDD supplémentaires (pour information)

- 4/ Etat d'avancée du repyramidage (pour information)
- 5/ Etat d'avancée des discussions sur la cédésation (pour information)
- 6/ Mise en place et application des « contrats longs » (pour information)
- 7/ Plan de recrutement 2006 (pour information)

2/ Note sur les mutations et rôle des CCP

Cette note a été préparée lors de réunions entre l'intersyndicale (CGT, FSU, CFDT, SUD) et la DRH après la CCP du 15 mars où la nouvelle DRH voulait réinventer un monde où les agents n'avaient pas beaucoup de droits notamment pour les mutations. Après quelques corrections dans le texte, la discussion porte sur le retard pris dans le dossier de la réduction d'ancienneté dans les échelons (article 18 du décret du personnel), cela fait 4 ans que cet article n'a pas été appliqué. La DRH s'est engagée à l'appliquer rétroactivement mais est bloquée par le système d'information. La CGT remarque que les échelons constituent un critère dans le dossier du repyramidage et qu'il est urgent d'avancer. La Direction déclare que pour l'instant elle est incapable de reconstituer l'ancienneté des agents avant l'Inrap car les logiciels qui se sont succédés sont incompatibles, les données doivent être reprises agent par agent et cela est très long.

La CGT veut sérier les problèmes, la réduction d'ancienneté dans les échelons, d'une part et la reconstitution de la carrière des agents, d'autre part. Elle propose une mesure générale plutôt que des mesures individuelles pour la réduction d'ancienneté (comme cela s'est déjà fait du temps de l'Afan) qui concernerait les bas salaires et qui serait beaucoup plus rapide. La CGT s'engage à travailler en intersyndicale pour faire des propositions de mesures générales. La Direction ne s'oppose pas à cette offre et attend les propositions avec pour objectif d'aboutir à la rentrée 2006.

3/ Ventilation des 343 ETP CDD et des 50 ETP CDD supplémentaires (pour information)

La Directrice générale rappelle la règle de calcul qui a conduit à la ventilation des 50 ETP CDD. Ces ETP CDD supplémentaires ont été accordés pour effectuer des opérations de diag 2003. Les chiffres résultent de l'appréciation de l'écart entre le plan de charge à faire et les moyens déjà alloués pour les diags 2003.

La CGT évoque le problème de Grand Ouest, où il semble que le DIR n'a plus besoin de CDD supplémentaires et refuse de faire des contrats longs, alors que les équipes de diag sont à flux tendu notamment en Haute Normandie. La CGT déplore ne pas avoir de chiffres concernant l'activité pour pouvoir répondre au DIR. La Direction s'étonne aussi des déclarations du Dir de Grand-Ouest et s'engage à regarder de plus près avec la DST.

La CGT, ainsi que SUD et la CFDT, font état de graves problèmes de personnels, les moyens alloués aux diags et aux fouilles sont en retrait de ce qui est prévu dans la fiche d'opération et cela systématiquement. La Direction répond que pour les fouilles il n'y a pas de manque de personnels quand on regarde les chiffres « France entière » mais il est possible que certaines régions connaissent des problèmes.

Sur la question des moyens budgétaires, la Directrice des Affaires Financières déclare que toutes les demandes de terrassement ou de cantonnement sont acceptées. Une nouvelle estimation des besoins sera faite en juin par Direction interrégionale, une redistribution ou une décision modificative financière en découlera.

4/ Etat d'avancée du repyramidage (pour information).

La Direction présente les deux volets du dossier. Le volet réglementaire concerne la suppression permanente de la mention du diplôme dans l'article 8.1 (réclamée depuis 2002 par la CGT) et la modification temporaire des quotas interne/externe. Des projets de texte seront soumis au CTP du 4 juillet. Le volet de l'application du repyramidage est en discussion avec le Ministère de la Culture pour le volume car il a un impact budgétaire à terme et en attente d'une proposition intersyndicale sur les principes de mise en œuvre.

La CGT fait part de la proposition intersyndicale (CGT, CFDT, FSU, SUD) pour le repyramidage de la filière administrative. Les représentants des personnels ont fait le constat que les catégories 2 et 5 étaient sous représentées dans la filière administrative. La catégorie 3 représente 60% de l'effectif. L'objectif du repyramidage est de désengorger la catégorie 3 et de pourvoir la catégorie 5. Au final, comme le repyramidage se fait à effectif constant il restera le problème de la sous représentation de la catégorie 2.

En ce qui concerne la filière scientifique et technique, l'intersyndicale n'a pas de proposition pour l'instant en raison du manque de données concernant l'ancienneté réelle dans l'établissement (CDD et CDI, Afan et Inrap) et l'ancienneté dans la catégorie.

La Direction observe que le temps nécessaire pour conclure le volet réglementaire permet de passer plus de temps sur les critères et les principes de mise en œuvre mais ne peut s'engager à fournir les données hors Inrap pour les raisons déjà évoquées de systèmes d'information. La DRH considère que l'on se met la barre très haut car on veut à la fois repyramider et rectifier les injustices de reprise d'ancienneté alors que l'on a pas de données fiables avant la création de l'établissement. Il propose que l'on se contente de l'ancienneté Inrap pour faire avancer le dossier en considérant que l'intégration à tel niveau est une réalité objective.

La CGT déclare que l'ancienneté est un critère primordial mais qu'elle n'est pas le seul. Elle propose de faire avec ce qu'on a comme information pour éviter de bloquer le processus mais demande à la Direction de s'engager à prendre en compte les recours des agents qui estimerait avoir été « oubliés » et qui apporteraient la preuve qu'ils entrent dans les critères. La Direction estime que cette proposition, à le mérite de débloquer la situation et accepte de l'étudier, toutefois elle tient à maîtriser le volume d'incertitude car elle ne peut engager l'établissement sans connaissance des conséquences budgétaires.

Les représentants du personnel demande à la Direction d'exposer son argumentation pour présenter le dossier du repyramidage au Ministère de la Culture et à Bercy. La CGT aimerait notamment connaître l'analyse de la Direction sur le pyramidage actuel.

La Direction répond que le dossier repose sur l'état des lieux et l'analyse de la situation, les critères des modalités du repyramidage, les conséquences budgétaires à l'instant T et à terme. Sur l'analyse, la Directrice Générale partage le diagnostic des organisations syndicales. Elle estime qu'il faut prendre en compte l'activité et le métier : la prime de suppléance qui devrait être exceptionnelle ne l'est pas, des agents de différentes catégories exercent la même fonction, comme les topographes, des agents de niveau de responsabilité équivalent ont des catégories différentes ... En ce qui concerne la filière administrative, la Direction reconnaît que la situation est hétérogène et considère le dossier de repyramidage des deux filières comme prioritaire. En terme de volume, la Direction travaille sur une hypothèse de 500 mouvements.

La CGT aimerait que la Direction Générale et la Direction Scientifique et Technique se prononcent sur ses objectifs pour le pyramidage à venir, par catégorie, par direction et rappelle qu'il est urgent d'avoir un débat sur l'organisation des services et les fiches de poste.

La Direction botte en touche en déclarant qu'il n'y a pas besoin de détail régional devant Bercy. Elle assure que le travail sur les fiches de poste est entamé.

5/ Etat d'avancée des discussions sur la cédésation (pour information)

La Direction rappelle que le Ministre a donné un accord de principe à la CDIsation au CTPM du 27 avril 2006. Des réunions ont eu lieu avec la DAG (Direction des Affaires Générales) du Ministère de la Culture. Certains points restent à discuter avec le Cabinet du Ministère, le volume, le rythme, le coût, les critères. Un premier dossier devrait être proposé à Bercy à la fin du mois de juin. Le dossier présente l'état des lieux, le besoin permanent correspondant à l'activité de l'établissement (avec le problème de l'évolution de la concurrence et de l'augmentation du nombre de services agréés et l'arrivée d'Oxford Trust) et un volet budgétaire.

La CGT s'étonne qu'il n'y ait encore eu aucune réunion avec les organisations syndicales pour débattre de combien, qui, comment, où.

La Direction veut avoir l'aval du Ministère avant de commencer les discussions.

La CGT tient à ouvrir le dossier rapidement car les organisations syndicales ont besoin de données sur les CDD prioritaires pour travailler. Elle rappelle qu'un préavis de grève a été déposé pour la CDIsation des 343 ETP CDD, que c'est grâce à la bourse de l'emploi imposée par la CGT que l'activité est considérée comme permanente puisque les CDD prioritaires travaillent plus de 10 mois sur 12.

La Direction déclare que pour elle la CDIsation se fera sur le volume d'emploi reconduit chaque année soit 343 ETP CDD à l'ancienneté par cumul de contrats et pense qu'il y a consensus avec les organisations syndicales. **La CGT** n'est pas persuadée qu'il y ait consensus car il y a des problèmes de calcul d'ancienneté comme pour les CDI, elle demande l'ouverture immédiate de discussions sur les critères de classement des CDD. Pour **la Direction**, la priorité est de lever le blocage de Bercy sur le principe même de la CDIsation, le phasage et les conditions sont des questions secondaires.

La CGT rappelle que lors du CTPM (comité technique paritaire ministériel) du 27 avril le Ministre s'était engagé à faire un point sur la RAP (redevance d'archéologie préventive). La Direction déclare que le Cabinet du Ministère effectue une relance auprès des DRAC, elle précise que fin mai la RAP avait rendu 20M€.

6/ Mise en place et application des « contrats longs » (pour information)

La CGT observe que selon les tableaux fournis seules 3 interrégions ont commencé à faire des contrats longs (CIF, GEN, NPic), les autres DIR ne jouent pas le jeu, notamment Grand Ouest. **La Direction** répond que l'argument des DIR est qu'ils manquent de lisibilité sur l'activité à venir. **Le DRH** ajoute que cela vient aussi d'un manque d'habitude de gestion, d'une modification des habitudes de planification, le contrat court est plus facile et moins risqué à utiliser comme variable d'ajustement, mais que le siège a donné les consignes auprès des DIR pour qu'ils utilisent les contrats longs.

La CGT remarque aussi que la gestion des CDD prioritaires dans l'attribution des contrats longs est variable selon les interrégions, certains DIR attribuent des contrats longs à des non prioritaires et exercent ainsi un tri dans les CDD, cela rappelle les méthodes de clientélisme de certains chefs d'antenne. **La Direction** affirme que la seule consigne est de faire des contrats longs aux CDD prioritaires mais que l'initiative du contrat s'effectue en DIR et non au niveau central.

La CGT note que les contrats longs sont surtout attribués aux CDD RO, les techniciens en ont beaucoup moins. Selon **les DIR ou administrateurs** présents, c'est parce qu'il y a des techniciens CDI NAF ou que les besoins sont surtout sur les responsabilités de diags.

7/ Plan de recrutement 2006 (pour information)

La DG rappelle que le Ministre, lors du CTPM du 27 avril, a décidé de l'ouverture de 24 postes CDI dans la filière scientifique et technique. Ces recrutements, pour anticiper la CDIsation, se feront par concours réservé pour les CDD prioritaires de l'Inrap. Pour cela il faut une modification du décret dont la demande est partie. Les postes seront ouverts en catégorie 5 pour permettre les promotions en cascade. Sur la ventilation régionale, la DG déclare que l'analyse se fera sur la charge de travail par rapport aux moyens actuels mais aussi sur les lacunes de certaines catégories dans quelques régions. **La DG** ajoute qu'elle travaille avec la DAPA sur les flux réguliers des prescriptions, les stocks, les volumes d'activité.

En ce qui concerne les 9 postes d'assistants AST, **la CGT** propose en intersyndicale une mécanique simple, il n'est pas besoin de commission de recrutement mais de fiches de poste. L'intersyndicale propose que les choses se fassent simplement et dans la transparence : tour de mutation si création de poste, puis affectation par le chef de service d'un agent de catégorie (sur base uniquement du volontariat) sur une fiche de poste avec des tâches identifiées et une formation d'adaptation au poste si cela est nécessaire.

La CGT a aussi demandé où en était le poste d'assistant technique de Nord-Picardie, la Direction a répondu que ce serait vu lors de la prochaine CCP administrative.

8/ Questions diverses

La CGT alerte la Direction sur la situation en Grand Ouest où des agents n'ont pas reçu leurs frais de déplacement sur la paie du mois de mai. **La CGT** rappelle qu'elle avait envoyé un courrier à la Direction sur d'éventuels dysfonctionnements à prévoir en raison de l'absence d'un agent. **La Direction** répond qu'elle va lister les agents concernés et juger de l'ampleur du problème pour rectifier au plus vite.