

SGPA-CGT

Compte-rendu du CTP du 28 mars 2007



Parité administrative :

Titulaires : Pascal Depape,
François Gautron, Claude Gitta,
Françoise Plet-Servan, Nicole Pot,
Audrey Tapie, Laurent Vaxellaire
Suppléants : Michel-Alain
Baillieu, Philippe Berthier,
Bernard Pinglier, Marc Talon,
Odet Vincenti
Expert : Thierry Massat, Laurent
Maucec, Jean-Fernand Amar,
Jean-Yves Lanoue

Parité syndicale

Titulaires CGT : Christophe Benoit, Véronique Harnay, Valérie
Renault, Sophie Savay-Guerraz, Roxane Sirven
Titulaire CFDT : Luisella Cabboï
Titulaire FO : Gaël Léon
Titulaire SUD : Benjamin Hérard, Pascal Le Guen, Eric Yéni
Experts CGT : Vincent Grégoire, Sylvain Gautier, Delphine
Mathonat

Ordre du jour

- 1/ Approbation du PV du CTP du 15 février 2007 (pour avis)
- 2/ Approbation du PV du CTP extraordinaire du 15 mars 2007 (pour avis) -reporté-
- 3/ Suite donnée aux points évoqués lors des CTP précédents
- 4/ Instruction relative à la prime de suppléance (pour avis) -reporté-
- 5/ Décision de la Direction Générale additive relative à la commission de recrutement (pour avis)
- 6/ Fermeture de la base de Thourotte et installation à Passel (pour avis)
- 7/ Situation de la base de Rouen (pour information)
- 8/ Déménagement de la base de Chartres (pour information)
- 9/ Bilan d'évolution des risques professionnels 2006 (pour information)
- 10/ Programme de prévention des risques professionnels 2007 (pour avis)
- 11/ Bilan de l'emploi des personnels handicapés (pour information)
- 12/ Bilan du fonctionnement des CHSS (pour information)
- 13/ Tableau de bord de l'activité janvier-février (pour information)

1/ Approbation du PV du CTP du 15 février 2007 (pour avis)

Le PV est adopté après quelques corrections

3/ Suite donnée aux points évoqués lors des CTP précédents

Diffusion des instructions : la CGT rappelle que tous les agents n'ont pas accès à l'Intranet et que tous les agents ne passent pas régulièrement dans les bases, il est donc nécessaire de faire une diffusion papier. La Direction donne son accord pour la diffusion de l'instruction sur les frais de déplacement.

Alsace : la convention avec le PAIR devait être signée le 3 avril mais en raison des élections la Directrice est en « période de réserve » et ne peut donc signer (report en juin, même chose pour la convention avec le Douaisis)

Personnel administratif en Grand Ouest : 1 CDD pour remplacer trois congés maternité et poste de gestionnaire de base toujours vacant. La direction s'engage à remplacer tous les congés maternité et à pourvoir le poste de gestionnaire de base.

Décrets CDIsation : signé par tous les ministres, chez le premier ministre

Décret Primes : pareil

4/ Instruction relative à la prime de suppléance (pour avis) -reporté-

5/ Décision de la Direction Générale additive relative à la commission de recrutement (pour avis)

Cette décision concerne la troisième liste, elle fait mention de la durée de l'ancienneté cumulée Afan/Inrap et la durée de la période d'activité substantielle sur la période de référence.

Vote :

Pour :

Abstention :

Parité administrative, CGT, CFDT, SUD

FO

Avis favorable

La Direction fait part des résultats des réponses des agents CDIsables. Sur les 339 agents de la 1^{re} liste, il ya eu 315 acceptations (245 sans réserve, 70 saisines de la CCP, 37 pour un problème de catégorie, 33 en raison de la résidence administrative) et 24 refus. Sur les 35 agents de la 2^{re} liste, 27 ont accepté (14 sans réserve, 13 saisines de la CCP, 1 pour un problème de catégorie, 11 pour un problème de résidence administrative et 1 pour les deux), 7 ont refusé. 18 agents seront pris sur la 3^{re} liste. 40 agents de cette troisième liste seront planifiés afin d'atteindre le nombre de 350 CDIsables. 12 agents CDIsables vont être pris par le plan de

14/ Emploi (pour information)

16/ Note relative au recrutement des agents sous contrat à durée déterminée (pour information)

17/ Bilan d'attribution des primes (pour information)

18/ Fonctionnement du dialogue social pendant la période de vacance des mandats (pour information)

19/ Avances spécifiques (pour information)

20/ Questions diverses (pour information):

- Demande d'inspection générale du Ministère sur la Formation
- Refus de temps partiel
- Locaux de l'ASCS
- IRCANTEC ; LGV Est
- Politique de l'emploi des stagiaires
- Elaboration des schémas stratégiques de gestion des RH (protocole Jacob)
- Mise en œuvre des missions de la DST

AST Haute Normandie : imminent selon la Direction

Personnel administratif en GEN : les fiches de poste ont été reprofilées, il faut envisager des remplacements de congé maternité

Externalisation accueil du siège : La CGT rappelle que le point avait été sorti du suivi des points car la Direction avait opté pour la solution d'embaucher des CDD. Hors depuis début mars, l'Inrap a externalisé l'accueil en loucedé sans en informer les organisations syndicales qui s'étaient pourtant clairement positionnées contre l'externalisation lors du CTP du 4 juillet 2006. La Direction se défend de tout dogmatisme et objecte qu'elle a lancé un avis de vacance de poste ouvert à la mutation mais qu'elle n'a reçu aucune candidature aussi elle est revenue à sa première proposition. La Direction ajoute que tous les établissements publics du Ministère ont recours à l'externalisation pour un certain nombre de fonctions (ménage, maintenance informatique, accueil ...). La CGT ne peut accepter ce genre de discours et dénonce pour le moins un mensonge par omission et la méthode.

recrutement 2006 (9 sur la 1^{re} liste, 1 sur la 2^e, 2 sur la 3^e). La liste nominative des CDIables comportera : 306 agents de la 1^{re} liste, 26 agents de la 2^e, 18 de la 3^e.

La CGT demande des éclaircissements sur le plan de recrutement, et notamment sur le processus quand les postes ne sont pas pourvus en fin de liste puisque le classement s'est fait par période. **La Direction** précise qu'elle attend les réponses des agents de catégorie 5, elle assure qu'il n'y aura pas de déclassement de poste, les postes seront maintenus dans la région où ils ont été ouverts, la cohérence sur la période se fera avec la DST (*ou comment un poste ouvert en médiéviste urbain devient un poste d'antiquité rurale selon des critères connus de la seule Direction !!!*). **La CGT** dénonce l'opacité de ce système, elle avait réclamé un classement national sans mention de période tant que la Direction n'appliquera pas ce processus ce sera la confusion.

6/ Fermeture de la base de Thourotte et installation à Passel (pour avis)

La Direction explique que la base de Thourotte est fermée, la future base de Passel ne sera effective qu'en octobre. Le déménagement se fera dans une base transitoire (sur la même ZAC que la future base) à la mi-mai. Le CHS a rendu un avis favorable sur la future base qui sera une construction neuve. La CGT regrette qu'il n'y ait rien dans la documentation sur la base transitoire.

Vote :

Pour :

Abstention :

Parité administrative, SUD

CGT, FO

Avis favorable

7/ Situation de la base de Rouen (pour information)

La Direction présente les dernières péripéties de la base de Rouen, le projet du Mont saint Aignan a dû être abandonné pour des raisons de calendrier et le projet du Grand Quévilly (construction neuve) ne sera livré qu'au premier trimestre 2008. (*Accessoirement le bail de l'actuelle base se termine le 30 juin 2007, en sachant que les agents travaillent dans des Algeco, puisque ladite base a été jugée insalubre et est frappée d'alignement.*) Une hypothétique solution transitoire est en cours d'étude avec la communauté de communes de Rouen.

8/ Déménagement de la base de Chartres (pour information)

La Direction présente les raisons qui l'ont poussé à chercher une nouvelle base. Les agents étaient jusque là hébergés gratuitement par la ville, le bail se termine le 31 mars 2007 mais la Direction tient à maintenir une base Inrap à Chartres et en Eure et Loire car ce département connaît une forte activité avec trois bassins d'activité principaux (Nord du département avec des ZAC et des lotissements, la ville de Chartres et sa banlieue, la liaison Chartres-Orléans). Les aspect humain et scientifique ont aussi été pris en compte. La nouvelle base comprend 600m² de stock et de traitement et 120m² de bureaux pour 13 agents affectés. Des travaux sont prévus, notamment pour des bacs de lavage. **La CGT** regrette que les aires de traitement et de lavage soient toujours laissées pour compte et traitées en différé. Le CHS a rendu un avis défavorable au dossier car il a été mis devant le fait accompli et il n'avait pas de plans corrects.

9/ Bilan d'évolution des risques professionnels 2006 (pour information)

La Direction présente son bilan.

- Accidents de service : légère augmentation (+10% pour les accidents sans arrêt, +2,5% pour les accidents avec arrêt, le taux de fréquence absolu (ensembles des accidents déclarés) et le taux de fréquence (accidents avec arrêts) ont augmenté notamment en GEN, GSO et RAA. Le taux de gravité a augmenté de 2,86%, à relativiser quand on ne prend en compte que les accidents survenus en 2006. Ce sont essentiellement les femmes qui sont touchées par les accidents de service (49%) et les catégories 2 (47%). Le pied et le dos sont les sièges de lésions les plus fréquents. Le lundi et surtout le mardi sont les jours de la semaine où surviennent le plus les accidents. Les causes des accidents les plus fréquentes (selon la codification sécurité sociale) sont les voies de circulation, les objets en cours de manipulation.
- Accidents de trajet : ils sont passés de 14 en 2005 à 16 en 2006. Ils concernent plus les femmes (56%) et plus les catégories 2 (63%).
- Maladies professionnelles : elles connaissent une explosion du nombre de dossier (14 en 2006 contre 5 en 2005), elles concernent essentiellement le syndrome du canal carpien, les tendinites et les épicondylites.
- Taux de cotisation AT (accidents de travail) / MP (maladies professionnelles) : le montant des cotisations versées à la sécurité sociale est de 618 000€.
- Mesures d'adaptation des postes de travail : aucune adaptation de poste de travail impliquant un investissement de plus de 500€ n'a été enregistré.
- Actions de formation :
 - 148 agents (dont 90 CDD) ont été formés au stage « sécurité sur les chantiers archéologiques »
 - 12 agents formés à la sensibilisation au dispositif de prévention
 - 179 agents membres des CHSS et du CHSC ont été formés
 - 42 nouveaux Sauveteurs ont été formés (dont 24 CDD) et 305 départs en recyclage
 - 86 agents formés au stage « prévention des pathologies mécaniques »
 - 51 nouveaux agents ont bénéficié de la formation préparatoire à l'obtention du CACES
- Travaux du CHS : 8 réunions pour le CHS central, 5 visites de lieux de travail. Plusieurs groupes de travail émanent du CHS central : équipement de protection individuelle (3 réunions, lancement d'un questionnaire aux agents), document unique d'évaluation des risques professionnels (5 réunions), suivi de la mise en place des CHS S (1 réunion), impact de l'organisation du travail sur la santé des agents.

La CGT remarque que l'Inrap a maintenant 5 ans d'existence et qu'il serait intéressant de faire un travail comparatif. Par ailleurs, **la CGT** regrette le manque d'analyse de toutes ces données et surtout le manque de politique de prévention.

10/ Programme de prévention des risques professionnels 2007 (pour avis)

La Direction présente son programme de prévention

- Actions relatives à l'analyse des risques : en ce qui concerne l'analyse et l'évaluation des risques professionnels, l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) va contribuer à orienter les mesures préventives en fonction de la priorité des problématiques. La mise en pratique de la méthode commencera par un test pour le diagnostic rural. Les analyses a posteriori des risques sont réalisées par les CHS spéciaux ainsi que les visites d'observations des situations de travail (fixées à 10 par CHS S).

- Actions relatives au dispositif de prévention pour 2007 : le réseau des préventeurs CSP/ACMO est organisé, il faut le consolider par des formations (formation au risque chimique, aux consignes d'évacuation d'incendie, aux objectifs et au principe de mise en œuvre du DUER), la coordination de la médecine de prévention sera réalisée par un médecin coordonnateur qui devrait arriver début 2006, une réunion des médecins de prévention sera organisée, la convention pour le médecin de prévention de Champagne-Ardenne et d'Alsace sera mise en application, 5 nouvelles conventions de médecins de prévention supplémentaires seront établies (Haute et Basse Normandie, Poitou-Charentes, Limousin et DOM TOM hors Guyane).
- Actions de formation du domaine de la prévention pour 2007 :
 - Stages institutionnels : « sécurité sur les chantiers » (ajustement du contenu, uniformiser les supports pédagogiques et la documentation remise aux stagiaires), « sensibilisation au dispositif de prévention »
 - Stages particuliers : « secouristes » (objectif : 60 nouveaux secouristes, 500 recyclages), « CACES » : (objectif : 25 nouveaux agents, 42 remises à niveau), « prévention des pathologies mécaniques » (objectif : formation de 100 agents), « formateurs à la prévention des pathologies mécaniques » (objectif : 6 nouveaux formateurs), « formation incendie » (objectif : 120 agents), « formation aux risques chimiques » (objectif : 36 agents, responsable de base ou spécialistes), « risques routiers » (objectif : 10 stages de 2 journées pour 120 agents ayant un ordre de mission permanent pour la conduite des véhicules Inrap).
- Actions relatives à la préparation des dossiers d'opération : renouvellement de contrat DICT.fr, remise à jour de l'instruction relative à l'élaboration des documents supports de prévention.
- Mise en place des CHS Spéciaux : 2 formations de 5 jours pour l'ensemble des membres représentant le personnel dans les divers CHS par un organisme extérieur
- Action relative à l'outillage : test en Ile-de-France de truelles ergonomiques
- Impact de l'organisation du travail sur la santé des agents : le groupe de travail du projet d'établissement rendra ses conclusions en 2007
- Actions en faveur du développement de la mécanisation des opérations : la DST a initié une étude sur la mécanisation et un séminaire sera organisé à la mi 2007
- Lutte contre le tabac : possibilité d'accompagnement des fumeurs désireux d'arrêter de fumer
- Action de prévention pour les chutes plain-pied : retour d'expérience de modèles de cheminements métalliques
- Actions relatives aux équipements de protection individuelle : retour et exploitation de l'enquête sur les EPI

La CGT fait les mêmes remarques que pour le point précédent, manque d'analyse et de réelle politique de prévention. Il n'y a rien de nouveau par rapport à 2006. En ce qui concerne les CHS S, le nombre de visites est très inégal selon les DIR, certaines DIR reportent ou annulent trop souvent les visites. Pour ce qui est des médecins de prévention, il a là aussi une inégalité de traitement et de périodicité, le CHS C a saisi le corps d'inspection des médecins. Pour la mécanisation, **la CGT** réaffirme que le nombre de départs en formation est insuffisant, elle demande que les membres du groupe de travail du CHS, impact de l'organisation du travail sur la santé des agents, soient invités au séminaire organisé par la DST. **La Direction** donne son accord, elle précise que les débats et conclusions du séminaire seront diffusés, un effort de conviction sera nécessaire avant l'organisation de stages en 2008 car il faut allier les impératifs de santé et de qualité scientifique. En ce qui concerne l'outillage, **la CGT** demande que le CHS soit associé à une réflexion et au cahier des charges. **La Direction** donne son accord.

En conclusion, **la CGT** remarque qu'il semblerait plus judicieux d'augmenter le budget alloué à la prévention que de continuer à augmenter le montant des cotisations versées à la sécurité sociale (618 000€) qui atteint 1% de la masse salariale.

11/ Bilan de l'emploi des personnels handicapés (pour information)

La Direction présente le document. 24 agents sont reconnus travailleurs handicapés (13 agents COTOREP, 10 agents dont incapacité permanente est d'au moins 10%, 1 agent frappé d'une incapacité d'au moins 2/3). Le recours à des prestations avec des CAT s'élève à environ 40 000€. L'établissement remplit son obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 1,5% (obligation légale = 6%). L'écart est versé à la FITHFP (fonds d'insertion des travailleurs handicapés de la fonction publique).

La CGT remarque que là aussi la Direction manque de volonté politique, l'Inrap emploie « ses travailleurs handicapés » (*à la limite elle les fabrique*) mais n'a pas de politique de recrutement.

12/ Bilan du fonctionnement des CHSS (Comités d'Hygiène et de Sécurité Spéciaux) (pour information)

La Direction rappelle que les CHSS ont commencé à fonctionner en juin 2006, une note a été adressée aux DIR pour dresser le bilan de ces 8 premiers mois. **La CGT** remarque que certaines interrégions fonctionnent bien (NPic, GEN), d'autres moins bien (GES, CIF, Siège, GSO) et d'autres vraiment mal (GO, MED). Ce sont les PV et les fiches navette (remontées vers le CHS central des saisines du CHS S) qui posent le plus de problèmes. **La Direction** précise qu'elle a envoyé aux DIR une note de rappel à l'ordre pour suivre les règles de fonctionnement des CHS S. **La CGT** considère qu'il s'agit de la conception de l'établissement sur la place des instances, les instances sont considérées comme des charges de travail supplémentaires et non comme un fonctionnement logique d'une Direction ou de l'Etablissement.

13/ Tableau de bord de l'activité janvier-février (pour information)

La Direction présente l'activité des deux premiers mois de l'année 2007. Deux mois d'activité devraient représenter 17% de l'activité annuelle, les chiffres sont légèrement supérieurs (18%) mais surtout ils montrent que la pause du début d'année, habituelle dans l'activité des années antérieures, n'existe plus. Un débat s'ensuit sur les données utiles à fournir au CTP et surtout aux CTP spéciaux à venir. Le ministère met en place un tableau commun aux DRAC et aux Directions interrégionales de l'Inrap qui a pour but d'unifier les données. **La CGT** revient sur l'instruction du Ministère concernant le déplaçonnement pour les opérations de fouille prioritaires. La Direction ne veut pas entendre parler d'un « plafond flottant » car elle a besoin de l'aval du CA pour tout changement dans le budget. **La CGT** remarque que c'est la mobilisation des agents qui a gagné ce déplaçonnement et cette procédure et que la Direction de l'Inrap doit l'appliquer.

14/ Emploi (pour information)

La Direction fait le bilan des mutations, 97 mutations ont été acceptées avec un échelonnement dans les prises de fonction. **La CGT** aimerait savoir ce qu'il advient des postes libérés, s'ils restent ouverts dans la même région ou non. **La Direction** répond qu'après un mouvement une analyse des besoins est faite, le poste ne reste pas forcément au même endroit. Le tableau de mutation a été pris en

compte pour la CDIisation. **La CGT** dénonce la non lisibilité de ce système pour les agents. **La Direction** s'engage à fournir un tableau précis des effectifs à l'issue du processus de mutation, du plan de recrutement et de la CDIisation. **La CGT** s'enquiert des mutations dans la filière administrative. **La Direction** assure que sur les 3 demandes, une mutation a été réalisée, les deux autres sont en attente.

La CGT revient sur le repyramidage et demande des engagements précis de la part de la Direction, sur le calendrier, la pyramide-cible, le volume, les filières. **La Direction** refuse de raccourcir le calendrier (début discussions en juin), elle déclare que le Ministère a donné son accord sur la rétroactivité au 1^{er} janvier 2007. Sur le volume, **la Direction** considère qu'il pourrait atteindre 500 mouvements, quant aux critères elle refuse d'en débattre en arguant du fait qu'il faut du temps pour l'analyse mais elle assure qu'elle tiendra compte des propositions des organisations syndicales (*qui ont été données à la Direction le 6 juin 2006 ; certes au niveau du quaternaire un an c'est peu de chose, mais quand on attend une promotion depuis plusieurs années déjà ça commence à faire beaucoup*).

Par ailleurs, **la CGT** revient sur le bilan du plan de recrutement 2006, qui est catastrophique tant dans la filière scientifique et technique que dans la filière administrative. Tout a été réalisé dans la plus totale opacité, les quotas interne/externe n'ont pas été respectés (*visiblement la Direction n'a toujours pas compris qu'un agent peut postuler en interne ET en externe*), le classement par période pourrait être acceptable pour les catégories 5 mais n'a aucun sens, pour les autres catégories, **la CGT** avait demandé un classement unique national avec une liste complémentaire. Elle renvoie au schéma de campagne de recrutement « idéal » présenté par l'intersyndicale le 6 juin 2006. De plus, la CGT déplore que des avis défavorables aient été affichés sur la publication des résultats des commissions (*et ce n'est pas la première fois !!*), la Direction présente ses excuses pour cette « boulette » et en rend responsable la surcharge de travail.

16/ Note relative au recrutement des agents sous contrat à durée déterminée (pour information)

La Direction présente une instruction relative aux conditions de recrutement des CDD qui rappelle le décret de 2002, durée maximale de 10 mois sur 12. Elle explique que c'est la contrepartie du processus de CDIisation car Bercy ne veut pas qu'un stock de CDD soit reconstitué.

18/ Fonctionnement du dialogue social pendant la période de vacance des mandats (pour information)

La Direction déclare que seules les commissions bimestrielles et de secours se réuniront de façon formelle pendant la période de vacance des mandats, les CSH S, les groupes de travail du CHS C pourront se réunir de façon informelle et il y aura des réunions de concertation. Les organisations syndicales et l'Administration ont 6 semaines pour désigner leurs représentants. **La CGT** aimerait que les réunions de CTP C, CHS C, CSH S soient formalisées, car il est probable que la période de vacance des mandats dure jusqu'après les vacances d'été et que la mise en place des CTP S soit anticipée. **La Direction** se réfugie derrière les textes pour refuser (*on aimerait qu'elle respecte toujours autant les textes !!!*).

19/ Avances spécifiques (pour information)

La CGT s'inquiète car il n'est plus possible d'avoir des avances spécifiques, cela est surtout problématique pour les CDD. Elle demande à la Direction de trouver une solution au plus vite. La Direction s'engage à trouver une solution provisoire dans un délai de deux semaines.

20/ Questions diverses (pour information):

- **Refus de temps partiel**

La CGT s'inquiète de l'enlisement de ce dossier alors que les DIR continuent à faire ce qu'ils veulent, en GSO toutes les demandes sont refusées sans aucun respect de la procédure. **La Direction** n'a pas de réponse.

- **Locaux de l'ASCS**

La CGT rappelle que le projet initial était d'installer les ASCS au rez-de-chaussée de la rue de Madrid et que cela a changé subitement, de plus l'ASCS vient d'être avertie que c'est désormais elle qui devra payer le loyer qui était jusque là pris en charge par l'Inrap. La Direction déclare que la subvention sera augmentée d'autant et que la recherche de nouveaux locaux est en cours.

- **Politique de l'emploi des stagiaires**

La Direction explique qu'elle est favorable à l'emploi des stagiaires dans des conditions d'encadrement satisfaisant. L'accueil des stagiaires ne peut se faire que s'il existe une convention avec l'université, une convention de stage avec chaque stagiaire est ensuite signée. Les stagiaires ne sont pas rémunérés pour des raisons budgétaires. **La CGT** remarque que de nombreux problèmes se posent. En premier lieu, les stagiaires n'ont souvent pas connaissance de la convention avec l'université. Sur le terrain, il y a trop souvent un problème d'identification du tuteur et surtout en cas de sous-effectif le stagiaire devient un membre de l'équipe et ne reçoit pas vraiment de formation. En ce qui concerne le problème financier, si les stagiaires ne reçoivent pas de rémunération il faut au minimum que cela ne leur coûte pas d'argent, or les stagiaires de l'Université de Paris I n'ont reçu aucune indemnité de repas ou de déplacement, alors que la convention prévoyait le défraiement par l'Inrap. **La Direction** reconnaît qu'il y a des améliorations à apporter à l'accueil des stagiaires, elle s'engage à remettre ce point à l'ordre du jour d'un prochain CTP avec des réponses précises.

- **Mise en œuvre des missions de la DST**

La CGT rappelle qu'elle a voté pour la nouvelle organisation de la DST en mars 2005, or cette nouvelle organisation n'a pas été suivie d'effet, 21 postes étaient prévus à la DST, seuls 10 agents y travaillent. De plus la mésentente entre les différents services, notamment la DST et la DRH ont un impact négatif sur la vie de l'établissement.