

PROCES-VERBAL

DES DÉLIBÉRATIONS DU BUREAU EXECUTIF DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 07 mai 2013
dans les locaux du P.A.I.R
à Sélestat

La séance est ouverte à 15 heures 30 sous la Présidence de M. Etienne WOLF.

Sont présents : MM. BIHL et MULLER.

Représentants de l'administration : Mmes FISCHER, KOEHLER, MM. FUCHS, MARANZANA, (PAIR).

Secrétariat de séance : Mme DROUET.

1/ Ressources humaines

1.1 / N° 181 : Ressources Humaines : Approbation du plan de titularisation (cf. document en annexe)

M. Le Président donne la parole à M. Maranzana qui expose la délibération N°181 au Bureau Exécutif du Conseil d'Administration pour approbation.

Lors de la séance du Conseil d'Administration du 12 mars 2013, une première version du plan de titularisation pour le PAIR avait été présentée pour approbation.

Le Directeur Général avait alors pu présenter les enjeux et objectifs de ce plan qui doit à terme permettre de stabiliser l'effectif de l'établissement.

Cette version du plan avait fait l'objet d'une relecture pour validation des services du Centre de Gestion du Bas-Rhin qui n'y avaient apporté aucune remarque particulière.

Le 28 mars 2013, lors d'une réunion de mise au point des modalités d'organisation des sessions de sélection professionnelle avec le CDG67, il est apparu que la liste des agents éligibles comportait plusieurs erreurs de cadre d'emploi.

La conséquence est l'obligation pour l'établissement, d'organiser un nouveau CTP donnant un nouvel avis sur le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire modifié.

Ce CTP, qui s'est tenu le 29 avril 2013, a émis un nouvel avis favorable à ce plan de titularisation.

Pour que le programme puisse être réalisé conformément au planning prévisionnel présenté lors du Conseil d'Administration du mois de mars, il doit à nouveau être approuvé.

Il vous est donc proposé de reprendre les éléments de la délibération du 12 mars 2013, à savoir :

La loi 2012 347, prévoyant l'accès à l'emploi titulaire, dispose que chaque collectivité devait présenter, avant le 24 février 2013, un rapport au comité technique précisant :

- Le nombre d'agent remplissant les conditions,
- La nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées,
- L'ancienneté acquise en tant qu'agent non titulaire de droit public dans la collectivité ou l'établissement et à la date d'établissement du rapport.

Chaque collectivité devait également présenter, au comité technique, un **programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire**. Ce programme pluriannuel détermine, en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :

- les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés,
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements,
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Lorsque l'organisation d'un recrutement réservé sans concours est prévue, le programme pluriannuel définit le nombre d'emplois ouverts et les conditions dans lesquelles ces recrutements seront opérés. Ces conditions doivent prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois.

Le CTP du PAIR s'est réuni le 19 février 2013. Il a émis un avis favorable pour l'adoption du plan de titularisation sur les années 2013 et 2014 portant sur 27 postes répartis en 16 postes de catégorie A : 15 attachés de conservation du Patrimoine et 1 ingénieur territorial ; 11 postes de catégorie B : Assistants de conservation du Patrimoine.

Ce plan de titularisation a du faire l'objet de 4 mises à jour d'erreurs de catégorie et d'une nouvelle proposition de répartition des sessions de recrutement (catégorie B en 2013 et catégorie A en 2014) Il a été représenté en CTP le 29 avril 2013.

Le CTP a émis un nouvel avis favorable pour l'adoption du plan de titularisation sur les années 2013 et 2014 portant sur le nombre identique de 27 postes mais répartis en 9 postes de catégorie B en 2013 : 8 Assistants de conservation du Patrimoine et 1 rédacteur territorial puis 18 postes de catégorie A pour 2014 : 17 attachés de conservation du Patrimoine et 1 ingénieur territorial.

Après l'avis du CTP et validation de l'organe délibérant, l'autorité territoriale procédera à l'information individualisée des agents non titulaires qu'elle emploie sur le contenu de ce programme et les conditions générales de titularisation.

Un arrêté du Président ouvrira, au plus tard un mois avant le commencement des auditions, les sessions de sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Les sessions 2013 concerneront les agents de catégorie B, celles de 2014, les agents de catégorie A.

Sur proposition du Président,

Après en avoir délibéré,

Le Bureau Exécutif du Conseil d'Administration,

ADOpte à l'unanimité le plan de titularisation.

2/ Finances

✚ 2.1. / Point d'information sur la situation économique et l'état de la concurrence sur les fouilles préventives

M. Le Président donne ensuite la parole à M. FUCHS qui informe les membres présents sur la situation économique et l'état de la concurrence sur les fouilles préventives.

A l'issue du 1^{er} trimestre 2013, la situation de fragilité économique requiert d'établir un point sur l'évolution de l'établissement, tant sur le trimestre écoulé que sur les perspectives de l'année.

L'activité de l'établissement

La chute du volume d'activité d'archéologie préventive, ressentie dès le 2^e semestre 2012, se poursuit et n'a pu être suffisamment enrayerée.

L'effondrement des prescriptions de diagnostic, conséquence de la crise de l'aménagement du territoire, ne permet pas de générer d'activité sur ce segment de service public. Les stocks d'opérations à réaliser sont épuisés et les collectivités locales ne produiront que très peu de projets significatifs avant l'horizon 2015.

L'offre de fouilles préventives se réduit, et diminuera encore plus fortement consécutivement à la baisse des diagnostics. Cette situation, observable au plan national, provoque l'arrivée de nouveaux opérateurs privés dans la région. Il en résulte des offres caractérisées par un « dumping » massif et une concurrence accrue. Par ailleurs, les services de l'Etat en charge de la tutelle ne jouent pas leur rôle de régulateur et de contrôleur de la qualité scientifique des projets.

Les recettes de l'archéologie préventive deviennent insuffisantes pour financer les charges fixes.

Ces constats entraînent trois traductions :

A/ Le positionnement face à la concurrence :

L'établissement ne dispose pas d'outils suffisamment souples pour répondre à l'agressivité de la concurrence. Il se heurte à trois barrières :

- Ethique : offrir un service public de qualité, en conformité avec les exigences scientifiques et l'éthique de la discipline
- Réglementaire : les contraintes des marchés publics pour réajuster ses offres, notamment techniques (terrassment, qui représente 30-40% du prix d'une fouille)
- Commerciale : une grille tarifaire publique, qui permet à la concurrence d'anticiper pour partie le positionnement de l'établissement.

Propositions :

- maintenir une qualité de service, qui fonde la réputation du PAIR et répond aux exigences du service public d'une collectivité territoriale ;
- négocier les coûts des prestations techniques dans le cadre des marchés en vigueur
- Modifier la grille de tarifs de l'établissement

Cas concrets de mise en concurrence

Depuis le début de l'année, l'établissement répond systématiquement à tous les appels d'offres de fouilles. Il convient de relever le paradoxe suivant : le PAIR a été majoritairement écarté des appels publics, mais a obtenu deux marchés privés. L'explication réside dans l'application du code des marchés publics qui ne permet pas d'aboutir par des phases de négociations et qui favorise les structures pratiquant d'emblée un véritable « dumping ».

Le Directeur expose les cas concrets des projets retenus et écartés.

On observe donc une inversion de la « clientèle », passant des collectivités locales au privé, alors que par essence la vocation du PAIR est de travailler avec les collectivités.

Propositions :

- mobiliser les élus et les partenaires des Conseils Généraux pour créer ensemble les conditions équilibrées permettant le maintien d'une archéologie de service public sans pour autant pénaliser financièrement ces acteurs ;

M. Le Président propose par ailleurs d'organiser des rencontres avec les Directeurs, Présidents de Communauté de Communes, ... afin de discuter ces questions de concurrence et d'attributions de marchés.

- sensibiliser à nouveau le DRAC et la sous-direction de l'archéologie, sur la nécessité pour l'Etat d'exercer un réel contrôle scientifique et technique

M. Le Président propose également de faire parvenir un courrier à M. Le Préfet pour l'alerter sur cette nécessaire veille scientifique et technique de la DRAC contre le « dumping ».

B/ La politique de l'emploi

Depuis 2010, l'établissement avait atteint un plafond d'emploi de 75 agents, complété par un recrutement saisonnier. Ainsi pour 2012, l'effectif a atteint 82 agents.

Compte tenu de la dégradation rapide et brutale de l'activité, la direction propose de mettre en place une politique de l'emploi visant à réduire l'effectif à proportion du niveau d'activité et du maintien des compétences fondamentales. C'est ainsi qu'un travail a été réalisé sur une ambition d'un socle de 60 agents permanents, qui permette d'assurer la chaîne opératoire complète, le maintien de l'agrément d'archéologie préventive toutes périodes et les missions fonctionnelles d'un établissement autonome.

L'établissement va mener un plan de titularisation sur 27 postes, portant l'effectif pérenne (titulaire) à 45 postes en 2014. Cela constitue un signal extrêmement fort en faveur de la résorption de la précarité. Les 15 autres postes pourront être sécurisés dans les années suivantes par l'accès à la FPT via concours ou CDIisation après 6 ans d'ancienneté.

La direction propose en conséquence la réduction progressive d'une quinzaine de postes courant 2013-2014 par extinction des contrats à leur échéance, sans licenciement.

Cette réduction de postes concerne principalement l'archéologie préventive, mais également une réduction du format des missions de service public.

En contrepartie, la direction souhaite obtenir des tutelles départementales une garantie de stabilité d'emploi sur le socle, malgré des perspectives économiques dégradées pour les exercices 2013-2014. Une concertation en ce sens devrait être organisée pour l'été afin d'aboutir à un consensus en septembre au moment des orientations budgétaires et l'approbation du socle en décembre au moment du vote du budget primitif.

Propositions de calendrier prévisionnel :

- Juin- août : discussions avec les tutelles départementales (DGA) et les organisations syndicales
- Septembre : stabilisation des dotations 2014 et présentation des orientations budgétaires
- Octobre : avis du CTP
- Décembre : approbation du socle en Conseil d'administration.

C/ Les conséquences budgétaires

L'établissement fait face depuis 2011 à un déséquilibre budgétaire après 4 années d'excédents, et ce malgré l'approbation en 2010 d'une politique tarifaire visant à l'équilibre de l'activité d'archéologie préventive dans ses deux composantes.

Cette situation s'explique principalement par :

- une diminution du volume de la Redevance d'Archéologie Préventive (RAP, - 50%) et un déficit structurel sur l'activité de diagnostic ;
- une diminution des dotations départementales de fonctionnement (- 300 k€/an) dans le cadre de la contribution à l'effort budgétaire collectif ;
- une augmentation mécanique des charges fixes (loyer et masse salariale).

Les efforts de réduction des frais de fonctionnement ont été opérés en 2010-2012 pour atteindre un niveau « plancher ». Aujourd'hui une nouvelle réduction ne peut être obtenue que par des réductions de postes, donc de missions.

Les recettes de l'archéologie préventive ne peuvent plus actuellement absorber la quote part des charges fonctionnelles de l'établissement (60%) qui lui est dévolue.

De cette dégradation résulte une nouvelle perspective de déficit pour 2013 et le risque d'absorber la totalité de l'excédent cumulé résiduel, déjà bien entamé par les déficits 2011-2012, alors même que le PAIR ne dispose pas d'un capital initial.

Propositions :

- Etablir une politique tarifaire adaptée (baisse) pour répondre au marché, afin de garantir un volume d'activité ;
- Redéfinir les contours du socle des missions d'intérêt général financées par les Départements (cf. supra).
- Etudier avec les Départements les possibilités d'un soutien financier exceptionnel pour accompagner cette période de crise économique.
- Mettre en place des outils financiers qui évitent un appel trop régulier à des lignes de trésorerie.

3/ Collaborations institutionnelles à développer

De manière à pouvoir projeter l'établissement dans la durée, et ce malgré les incertitudes macro-économiques, la direction a besoin de faire valider une position stratégique permettant d'orienter les efforts et les énergies dans un sens positif et de manière à détendre le climat social fortement impacté par la précarité économique.

Outre la nécessité de disposer d'un socle de compétences scientifiques et techniques (cf. supra politique de l'emploi) qui évite de réinterroger en permanence la composition de l'effectif, deux pistes concomitantes nous semblent devoir être explorées de manière plus approfondie : le projet de construction et un élargissement des politiques patrimoniales.

3.1 / Le projet de construction

Il est en phase de concrétisation actuellement avec le maître d'œuvre et a été défini sur la base d'un cahier des charges comportant un optimum d'activité d'archéologie préventive. Il apparaît aujourd'hui que ce schéma doit être révisé sur une part réduite de 20% (75 à 60 agents socle). Or la mutualisation des espaces a été optimisée et l'établissement pourrait avec des adaptations mineures accueillir d'autres agents, soit dans le cadre de la territorialisation, soit dans le cadre de partenariats élargis.

Cette piste permettrait une mutualisation des ressources et une contribution aux charges de fonctionnement. Réduire aujourd'hui la surface de l'établissement pour répondre à la conjoncture seule de l'archéologie ne répondrait pas à une stratégie et une vision à long terme.

3.2 / Un élargissement des politiques patrimoniales

L'archéologie est une composante du champ des politiques patrimoniales volontaristes des Départements. Le développement initial de son activité en a fait un des pôles majeurs parmi les compétences exercées en internes ou assurées par d'autres satellites.

En période de crise et de raréfaction des finances publics, une réflexion doit être menée visant à redéfinir le cadre des enjeux patrimoniaux au sein des politiques culturelles, avec l'idée qu'il faudra faire autrement avec moins de crédits.

C'est dans cette perspective, et en intégrant l'idée, avancée en 2012 par la Région, d'intégrer à Sélestat le Service de l'Inventaire du Patrimoine, que la direction propose l'exploration d'une extension des missions de l'établissement, dans un sens plus patrimonial, permettant de nouvelles mutualisations.

Le Directeur expose les différentes pistes envisagées.

Cette perspective permettrait la mutualisation de compétences et de moyens, au service d'une politique territoriale bien identifiée, ainsi que des économies d'échelle.

Dans un autre champ de la discipline, plusieurs collectivités sont concernées par des préoccupations et des atteintes au patrimoine bâti. Disposant de fortes compétences dans ce domaine, l'établissement envisage de proposer le développement de partenariats et de collaborations.

Le Directeur expose les opportunités déjà identifiées et les contacts à développer.

Propositions :

- Approcher les collectivités susceptibles d'être intéressées par des partenariats
- Mener une étude juridique pour faire évoluer les statuts de l'établissement de manière à intégrer d'autres missions voire d'autres collectivités ;

De manière à pouvoir aborder l'ensemble de ces points stratégiques, proposition est faite d'organiser une réunion de type « conférence interdépartementale sur l'évolution du PAIR » avec les Présidents des Conseils Généraux avant la fin du 1^{er} semestre.

Le Bureau Exécutif du Conseil d'Administration prend acte de ces informations et confirme le maintien du projet de construction dans son périmètre initial.

4/ Divers

- ✚ 4.1. / Visite du chantier de fouille sur le tracé de la LGV Rhin/Rhône, à Schweighouse, le mardi 04 juin 2013 à 13h45
- ✚ 4.2. / Date du prochain Conseil d'Administration : mardi 25 juin à 14h30

Le Président,



Etienne WOLF