



ACTION SYNDICALE

Journal du Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie
<http://www.cgt-culture.fr>

Sommaire

Page 1 Edito

- Le bonheur est dans le précaire

Page 2 Actualité

- Repyramidage, propositions Cgt

Page 3 Inrap

- Formation

En bref

Contre la réforme du CESEDA

Page 4 Le Droit des agents

- L'emploi au cœur des luttes :
plateforme intersyndicale

En bref

- Ticket resto à 7,5 € en 2006

Edito

Le bonheur est dans le précaire.

Comme nous le rappelle la présidente du MEDEF, « *la vie et l'amour sont précaires, il n'y a aucune raison pour que le travail ne le soit pas* ». Avec la mise en place du CPE, du CNE, du CDD « seniors » c'est l'enclenchement d'un processus général de précarisation de la société qui est lancé. La prochaine étape est de constater que l'on fait trop de type de contrats et qu'il faut simplifier ce que l'on vient de complexifier en créant un contrat unique qui va bien sur s'inspirer du CPE. C'est la mort annoncée du CDI.

Ensuite on pourra étendre ce recrutement flexible à la fonction publique. L'étape suivante concernera le droit au logement : tout comme on nous a expliqué que si les patrons peuvent licencier alors ils vont embaucher, les propriétaires de logements locatifs nous expliqueront (ils ont déjà commencé à le faire) qu'ils veulent bien loger des salariés de plus en plus précaires à condition qu'ils puissent les expulser rapidement sans trop de justification.

En clair la liberté d'expulser est aussi nécessaire pour le droit au logement que la liberté de licencier l'est pour les créations d'emplois ! La vie est précaire certes, mais elle l'est d'autant plus que le travail est précaire et pas seulement pour ceux qui n'ont pas d'emploi stable : les contrats CNE, CPE... prévoient pour l'employeur des exonérations de « charges », c'est-à-dire que les cotisations sociales, qui constituent le financement des retraites de la sécurité sociale et des hôpitaux se retrouvent amputées d'une somme colossale et que l'on ne va pas tarder à nous reparler du trou de la sécu et des efforts que l'on va devoir faire TOUS sur notre droit à la santé.

Si la lutte que nous menons en ce moment à l'Inrap pour la création d'emploi sous CDI est déjà en soi un combat contre la précarisation de la société, la bataille contre le CPE est bien plus qu'un soutien, qu'une solidarité envers les jeunes ou les salariés de droit privé : elle nous concerne tous directement, c'est notre bataille. ■

Repyramidage, propositions Cgt

Depuis 2003 l'évolution des carrières des agents est bloquée par le manque de postes ouverts. Il n'y a donc pratiquement plus de promotion possible : 70 % des effectifs sous CDI de la filière ST sont bloqués en catégorie 2 et 3. C'est encore plus flagrant dans le pyramidage opérationnel (agents de la filière ST n'ayant pas de tâche administrative) accentué par la ponction faite sur les catégories 5 sur des tâches administratives.

Quelles sont les voies de la promotion réglementaire ?

L'article 8 du décret n°2002-450 du 2 avril 2002, portant dispositions applicables aux agents de l'Inrap définit les conditions de promotion.

Sur les postes ouverts au recrutement, 30 à 50 % de ces postes dans chacune des catégories sont réservés aux agents de l'Inrap pour leur promotion suivant deux modalités :

- 2/3 des postes réservés dans chacune des catégories par la nomination simple (dite « recrutement interne ») d'agents justifiant 5 années d'ancienneté dans l'établissement pour l'accès aux catégories 3, 4, 5, ainsi que des conditions de qualification (diplôme + expérience professionnelles) de la catégorie supérieure !

- le reste (1/3 au moins) par catégorie par la nomination au choix (sur avis du DIR, puis avis de la CCP, précédé de l'avis du Conseil Scientifique) dans la catégorie supérieure pour les agents ayant atteint au moins le 7^e échelon dans les catégories 1, 2 ou 3 et au moins le 8^e échelon dans la catégorie 4 sans condition de diplôme.

Premier problème : il faut des postes ouverts pour bénéficier de promotion. Deuxième problème, les conditions d'accès de la nomination simple sous condition d'ancienneté (5 années dans l'établissement) sont abusivement

subordonnées à l'obtention du diplôme requis pour la catégorie supérieure. Troisième problème, la nomination au choix se fait, sur avis motivé, à la discrétion des DIR.

Le repyramidage

C'est proposer des modalités dérogatoires à celles réglementaires pour permettre la promotion des agents dans des conditions qui leur sont plus favorables.

Les données montrent parfaitement que sur la filière ST, la majorité des agents n'ont pas le diplôme nécessaire ou ont un diplôme inférieur demandant deux ou trois années d'expérience professionnelles en plus pour l'accès à la catégorie supérieure (c'est particulièrement vrai pour les agents de catégorie 2)

Le constat : le nombre d'agents promouvables pour toutes les filières par la nomination au choix par catégorie était déjà considérable dès la fin 2004 :

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Total
Effectifs Adm et ST	0	482	556	285		1323
Eff. ayant l'échelon pour promo		254	257	165		676
%	0	52.7 %	46.2 %	57.9 %		51,1 %

Source Inrap : Bilan social 2004

Ces chiffres sont très révélateurs du blocage des évolutions de carrière puisqu'une majorité d'agents ont atteint depuis longtemps les échelons nécessaires pour obtenir une promotion sans l'avoir obtenue. Par ailleurs, parmi ces promouvables beaucoup n'ont pas les diplômes requis pour postuler dans la catégorie supérieure par recrutement interne

Le SGPA-CGT-Culture propose donc des mesures dérogatoires suivant les modalités de nomination

- 1^o) pour la nomination par recrutement interne : avoir au moins 5 années d'ancienneté dans l'établissement (Inrap et Afan) dont 2 années dans sa catégorie pour pouvoir postuler par recrutement interne (commission de recrutement) dans les catégories 3 et 4 et avoir 5 années d'ancienneté dont 3 dans la catégorie 4 pour postuler dans la catégorie 5 (levant ainsi les conditions de diplôme requis).

- 2^o) pour la nomination au choix sans condition de diplôme, l'établissement par la CCP d'une liste d'aptitude par catégorie dans l'ordre décroissant de l'ancienneté dans l'établissement (Inrap Afan)

Selon chaque mouvement de catégorie (2 en 3, 3 en 4 et 4 en 5), ces deux voies de promotion doivent être utilisées de façon différenciées en favorisant la nomination sur liste d'aptitude pour les catégories 2 au moins.

Le volume de postes repyramidé

Pour lever l'hypothèque du nombre de postes ouverts, la CGT propose que les promotions se fassent sur place à nombre de postes constants par fermeture d'autant de postes dans une catégorie inférieure qu'il est nécessaire d'en ouvrir pour la promotion dans la catégorie immédiatement supérieure. 1 poste de Cat 2 fermé = 1 poste de cat 3 ouvert à la promotion.

La CGT estime que le pyramidage nécessaire dans la filière ST pour rééquilibrer les effectifs des différentes catégories et pour faire droit aux évolutions de carrières des agents est de : C'est en tout 242 mouvements de promotion à la clef ! ■

Objectif SGPA CGT-Culture	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Total
Effectifs ST actuel	458	447	263	105	1273
Résultats Repyramidage	- 20 postes	- 129 postes	+ 56 postes	+ 93 postes	

Formation

Bilan du plan de formation 2005

Comme chaque année le bilan de la formation montre un réalisé inférieur au prévisionnel (taux de réalisation budgétaire à 86%, taux de réalisation en nombre de journées à 80%). Comme chaque année c'est le domaine des métiers de l'archéologie (taux de réalisation 59%) qui en a pâti, l'offre de stages dans ce domaine est depuis toujours nettement insuffisante et c'est toujours l'un des axes de formation qui a le plus de difficultés à être réalisé. Mais aussi le « management » (taux de réalisation à 18%) et, qui l'eut cru ? la CGT le déplore, car si la formation professionnelle ne peut pallier les dysfonctionnements liés à l'organisation générale des services ou à l'absence de procédures, il est certain que le personnel d'encadrement souffre globalement d'une insuffisance dans la perception des responsabilités hiérarchiques et dans leur mise en œuvre.

Ne parlons pas de la formation post-recrutement qui avec 12% de réalisé d'un budget déjà très faible est pour ainsi dire inexistante alors que la CGT avait demandé que la formation post-recrutement soit de droit pour les agents de l'Inrap et pleinement intégrée au processus de recrutement. Ceci ayant été refusé, l'introduction, même timide dans le programme de formation 2005 semblait une évolution positive.

Les autres domaines, les « langues » et « gestion et droit » sont au départ faiblement budgétés, on peut regretter qu'un établissement sous tutelle des Ministères de la Recherche et de la Culture ne consacre pas plus d'attention aux langues, pour ce qui est de la formation des personnels administratifs, la CGT a interpellé maintes fois la Direction sur le retard accumulé et ne peut que se répéter. Quant à la préparation au concours de la Fonction Publique, elle est inexistante (0.5% du budget) alors qu'elle est un domaine de première importance pour l'évolution de carrière des agents.

Plus positif, les domaines de l'informatique et de l'hygiène et de la sécurité. En octobre 2005, lors d'une réunion de la commission formation, la CGT avait demandé (au vu des résultats du pré bilan, notamment dans les métiers de l'archéologie) que les budgets non utilisés soient redéployés dans des stages d'informatique et dans des stages de conduite d'engins et de sécurité. Le service formation a fait preuve à ce titre d'une très grande réactivité en organisant dans des délais très courts ces stages non prévus.

Sur les grands indicateurs, les réflexions des années précédentes sont toujours valables,

les techniciens et les CDD ont peu accès aux formations autres que la sécurité.

Plan de formation 2006

L'année 2006 clôture le plan triennal 2004-2006. Le budget prévisionnel est de 509 910€, pour 1826 départs et 7022 jours. Le plan avait été examiné par la commission formation en décembre 2005 et si certaines demandes ont été retenues, l'essentiel des revendications est repoussé au plan 2007.

La CGT remarque que les stages qui tournent actuellement sont les stages bureautique, sécurité, administration, management et que le manque se situe essentiellement et depuis longtemps dans le domaine de l'archéologie ce qui explique aussi le mécontentement des agents. C'est pourquoi, la CGT souhaite voir la Direction Scientifique et Technique et le Conseil Scientifique prendre enfin en main et de manière concrète cet aspect du plan de formation. La DRH, en réunion formation, a reconnu qu'il était effectivement nécessaire de travailler avec la DST et le Conseil Scientifique ... mais pour le plan 2007.

Plus spécifiquement, sur le stage « les grandes périodes », la CGT demande que ce stage soit décliné sur plusieurs niveaux, un niveau généraliste qui correspond au stage actuel, un niveau plus précis par période mais surtout un niveau local, au plus près des agents, pour faire connaître les structures et le matériel découverts dans la région pour telle ou telle période. La même remarque tient pour « l'initiation à la géo-archéologie ».

Dans le domaine « Bureautique, PAO/DAO, photo numérique », la CGT approuve l'effort financier et la réalisation des stages en région, qui correspond à une demande du syndicat depuis longtemps. La nécessité de travailler avec les DIR pour organiser la planification est évidente dans ce type de stage et la mise en place de « référent » formation en DIR est urgente.

La CGT ne conteste pas les orientations de ce plan triennal, mais leur traduction en terme de budget est nettement insuffisante. Le programme proposé pour 2006 ne prévoit en rien de rattraper le retard pris dès la première année du plan dans certains domaines de formation même si des améliorations sont proposées pour l'organisation des actions de formations, à proximité des agents, ou pour leur contenu.

C'est pour ces raisons que la CGT a voté contre le plan de formation 2006 (SUD et la CFDT se sont abstenus, FO a voté pour. Il paraîtrait que les agents de l'Inrap sont très contents de la formation !). ■

Contre la réforme du CESEDA

Le projet de réforme du CESEDA (code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) repose sur la notion d'une « d'immigration choisie utilitariste, cherchant à piller les « capacités et talents » dans le monde, permettant ainsi le « rayonnement de la France » :

Abrogation de la carte de séjour temporaire, durcissement des conditions du regroupement familial, Tout mariage sera suspect, tout bébé sera suspect ... Tout hébergeant sera suspect, et fiché, comme tout étranger, demandeur simplement d'un visa de tourisme

Par ce projet, des dizaines de milliers de sans-papiers se verront condamnés à l'irrégularité perpétuelle, mais ne nous trompons pas : ces étrangers non régularisables resteront pour la plupart en France, parce que les expulser tous n'est la volonté ni du gouvernement, ni du patronat. En effet, ce dernier disposera d'une main-d'œuvre exploitable sans aucun contrôle, sans aucune limite, sans aucune possibilité de se défendre.

Ticket resto à 7,5 € en 2006

Lors du CTP Central de l'Inrap du 22 mars 2006, la direction a proposé au vote pour avis l'augmentation de la valeur du ticket resto de 7.01€ à 7,5€ à compter du 1^{er} mai 2006.

En effet, la valeur des tickets n'avait pas évolué depuis juillet 1999, c'est-à-dire depuis 8 ans ! L'augmentation proposée représente 6,5% en tout soit 0,8 % par an ! Bigre la Direction de l'Inrap fait pire que le Ministre de la Fonction Publique en termes de calcul de l'augmentation du coût de la vie. Le SGPA CGT a recalculé le montant du ticket sur 8 ans à partir d'une augmentation d'une baisse du pouvoir d'achat de 2.2 % par an soit environ 7.9€.

La CGT a fait voter un vœux au CTP-C proposant une valeur de 8€, sachant que l'Inrap n'aurait pas de cotisation sociale à payer en plus jusqu'à cette valeur. Le CTP a adopté cette proposition par 10 voix (toute la parité syndicale) et aucun contre (10 abstentions toute la parité administrative). Cette proposition est donc retenue, la direction s'engage à la mettre en œuvre dans le cadre du budget 2007.

L'emploi au cœur des luttes

Plateforme intersyndicale

Les organisations syndicales (CGT-CFDT-FSU-SUD) de l'archéologie ont mis au cœur des revendications sur l'avenir du service public de l'archéologie la question de l'emploi. Ils se sont accordés sur une plateforme revendicative qui se décline en 5 points :

1°) déplaçonnement des ETP sous CDD annuel pour 2006 :

- immédiatement 50 ETP annuel en plus des 343 du budget 2006 dans l'urgence,
- 85 ETP annuels supplémentaires afin d'éviter les reports d'opérations de diagnostic en 2008,
- la mise en place systématique pour les CDD prioritaires de contrat long de 10 mois.

2°) la transformation des 243 ETP sous CDD budgétisé en 2006 en ETP sous CDI avec ouverture de postes par recrutement réservé aux CDD prioritaires selon le cumul des mois travaillés avec un calendrier précis des ouvertures de postes

3°) un repyramidage des postes actuellement sous CDI, permettant par des mesures dérogatoires la promotion sur place de dizaines d'agents en catégories 3, 4 et 5.

4°) transparence de la ventilation des postes sous CDD comme sous CDI au niveau national comme au niveau régional par information préalable des CTP nationaux et locaux

L'intersyndicale archéologie a posé aussi la question de fond du financement de l'archéologie préventive avec

- l'engagement explicite du Ministre de la Culture lors du CTP Ministériel du 27 avril de l'exécution du budget prévisionnel de l'INRAP à la hauteur au minimum des 128 M€ adoptés par les représentants du MCC et du Budget (plus déplaçonnement),

- la levée des exonérations de RAP (ZAC, lotissement, etc. ...) et révision du mode de financement des fouilles.

Les organisations syndicales signataires ont exigé l'ouverture de négociations immédiates avec la direction de l'Inrap sur les questions d'emplois avec le dépôt d'un préavis de grève reconductible à partir du 3 avril et la convocation d'un CTP-Central extraordinaire sur l'emploi au mois de Mai.

Elles demandent l'ouverture de négociations immédiates avec la DAPA avant le 27 avril sur les engagements financiers du Ministère de la Culture pour le déplaçonnement d'urgence des ETP sous CDD, l'ouverture des postes sous CDI, la pérennité du financement de l'archéologie préventive.

Les organisations syndicales signataires appellent tous les agents, scientifiques et administratifs à se mobiliser pour garantir l'avenir des missions de service public de l'archéologie préventive afin de préparer le CTP ministériel consacré au Patrimoine en présence du Ministre de la Culture le 27 avril 2006. ■

✂
..

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT

Nom : Prénom :

Adresse : Région :

Tel : Email : ☐ INRAP ☐ SRA ☐ Autre :

A retourner à CGT-Culture, 12, rue de Louvois, 75002 PARIS - email : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr
Tel : 01 40 15 51 87 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr>