

# SGPA CGT CULTURE

## Filière administrative : la coupe est pleine

# TILT !!!

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PERSONNELS DU SERVICE PUBLIC DE L'ARCHÉOLOGIE

*Les agents administratifs, toujours en première ligne, subissent de plein fouet une politique managériale archaïque, autoritaire et inadaptée à la spécificité et à la nouveauté de l'établissement. Le malaise des agents est profond et le discrédit de la direction va en grandissant. Irrémédiablement ? Les tutelles ministérielles ne raisonnent plus que sur la masse salariale et les ETPT\*, en omettant d'engager une réflexion sur la qualité des carrières et des emplois des agents des établissements publics.*

*Dans ce contexte, les agents ont reporté tous leurs espoirs sur le futur repyramidage. La CGT a bien pris conscience de la situation que vivent les agents dans leur quotidien et elle prendra les responsabilités qui lui incombent en restant présente aux côtés des agents pour défendre leurs droits, comme elle l'a toujours fait.*

### **Toujours des emplois précaires**

#### **Un exemple : le siège**

17 agents CDD travaillent au siège au cours du premier semestre 2007. 7 sont hors catégorie, 4 en catégorie 4, 4 en catégorie 3 et 2 en catégorie 2. Ces agents sont recrutés en partie sur des besoins occasionnels, en remplacement d'agents en congés (maternité pour une bonne part), mais aussi sur des besoins permanents. Beaucoup de ces agents sont embauchés, formés, puis remerciés. Tout ceci est à mettre en relation avec les postes CDI « gelés » au siège.

*L'inadéquation entre les besoins en personnels et les moyens alloués par le budget primitif 2007 est évidente ; néanmoins, pourquoi la direction ne mobilise-t-elle pas mieux l'emploi CDI, pourquoi les postes restent vacants pendant plusieurs mois, pourquoi des postes sont gelés ? ?*

*Globalement, tant du point de vue des politiques publiques que de celle de l'établissement en matière d'emploi, tout ceci est inacceptable.*

### **Des recrutements pas réglo-réglo**

#### **Des irrégularités récurrentes dans les recrutements**

*La direction bafoue totalement le décret du personnel en ce qui concerne les recrutements administratifs. Les ratios recrutement interne/externe (30-70 % au moins) ne sont jamais respectés.*

*Les décisions de la DG relative à la composition des commissions de recrutements administratifs ne sont jamais publiées ; pourquoi ?, ces décisions existent-elles vraiment ? ?*

*Les avis de vacances sont parfois inexistantes ou ils ne mentionnent pas toujours les éléments indispensables tels les diplômes, le type de recrutement (CDD ou CDI) et les voies de recrutement ne sont pas toujours les mêmes (mutation ou pas, détachement ou pas) ; enfin, l'avis est parfois ouvert 16 jours seulement, un peu court...*

*Certains agents hésitent à postuler sur certains postes qui pourtant leur offriraient une amélioration de carrière...bizarre, non? ? subissent-ils des pressions ?*

*Les plans de recrutement n'offrent jamais d'avis de vacances en catégorie 5 et très rarement en catégorie 4. Pire ces recrutements en catégorie supérieure sont déconnectés de la campagne annuelle de recrutement, pourquoi ? ?*

*Pourquoi la direction bloque-t-elle ainsi la carrière des agents ? ? La direction attend-elle que les agents aillent au tribunal administratif ? Est-ce bien là une méthode professionnelle de gestion du*

**personnel ?? A qui profitent tous ces manquements**, car une direction et un ministère « normalement constitués » feraient quelque chose rapidement ??

**Bref, tous ces procédés, pas « réglo-réglo » nuisent gravement, en premier lieu, au bon déroulement de la carrière des agents, en second lieu, au bon fonctionnement de l'établissement, et on peut se demander, si à l'Inrap, depuis un certain temps, les réseaux n'ont pas remplacé les compétences ?**

## **Des services inorganisés qui occasionnent des dysfonctionnement graves**

### **L'inorganisation des services : un mal terrible aux conséquences insondables**

- Seules la direction de l'administration et des finances et l'agence comptable **ont présenté un organigramme à peu près complet en CTP central. Les autres services : rien ou si peu**, notamment la DRH qui a refusé, sans explication au dernier CTP, la mise à l'ordre du jour de ce point alors que la CGT l'avait demandé.
- **Pas de fiche de poste** ; les agents ont des fonctions changeantes et sont corvéables à souhaits.
- **Le management est inadapté à la spécificité et à la nouveauté de l'établissement public.** Le **manque d'adaptabilité** de la direction et de ces cadres pour créer et mettre en place des procédures administratives fonctionnelles, le **turn-over** important des cadres, **l'absence d'organisation des services** ainsi que la **situation précaire** de certains cadres sont autant d'explications à cette situation qui met les agents administratifs, tant les cadres que les autres agents, dans le plus grand **embarras professionnel**.
- Les **agents administratifs** sont cantonnés à des tâches répétitives **et leurs avis ne sont jamais pris en considération** alors qu'ils se démènent quotidiennement pour faire fonctionner l'établissement.
- La conséquence directe de cette situation, que la direction ne semble pas toujours maîtriser, est la **multiplication de marchés publics et d'appels d'offres d'audit**. Les audits se multiplient mais ils ne mènent à rien, en tout cas les agents n'en voient pas les répercussions.

Exemple : l'amélioration des procédures de gestion des ressources humaines.

Les difficultés de procédures relatives à la gestion de ressources humaines, et à la paie, ont fait l'objet de marchés publics pour une amélioration. Une société, Eurogroup, a répondu à trois marchés publics (2005 et 2006) pour un montant total qui se situe entre 150 000 euros et 269 997 euros. **Il est impossible d'avoir communication du travail fait et à quoi ont vraiment servi ces audits** puisque la fiabilité et la conformité des processus financiers fondamentaux reste insuffisante et que la DG est réquisitionnée tous les mois pour la paie, depuis maintenant 2004.

- Les réunions, de services ou autres, quand elles existent, mettent souvent en lumière, des pratiques discrétionnaires et un autoritarisme qui date des années 70... alors qu'une des capacités attendues d'un **chef de service du XXI<sup>e</sup> siècle est de définir les objectifs et les méthodes de gestion applicables au service dont ils ont la charge, d'organiser et de contrôler l'activité de leur service, de participer à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement, mais aussi de gérer les conflits dans les conditions dignes et juridiquement conformes.**

**L'absence d'organisation des services génèrent une profonde frustration et souffrance auprès des agents. La situation au niveau centrale se décline « naturellement » au niveau déconcentré dans les DIR où ce n'est pas mieux même si ce n'est pas partout pareil.**

## **blocage des carrières des agents**

### **L'absence d'anticipation dans la gestion des emplois et des carrières aboutit à des situations inacceptables.**

- Les postes administratifs ne sont jamais ouverts dans les catégories supérieures au cours des plans de recrutements. **Exemple : en 2002, sur 60 postes, seul un agent administratif a changé de catégorie et en 2006, aucune sur 19 postes.**
- **La très grande partie des agents administratifs stagnent en catégorie 3.**

- **L'encadrement fonctionnel (siège + DIR) de l'établissement public est issu à 80 % de la filière scientifique et technique**, ce qui n'a rien de choquant au regard du décret du personnel qui le permet, mais ceci n'est pas sans poser de problèmes si cette particularité n'est pas accompagnée de formations et de bilans réguliers et n'est pas utilisée comme la solution miracle au manque de moyen.
- **La direction n'a pas une politique de formation professionnelle ambitieuse.** La VAE ou VAP, qui permettrait à des agents administratifs de bénéficier d'une amélioration dans leur qualification, sont assez peu développée dans l'établissement.

Un exemple-type de la gestion d'un emploi et d'une carrière dans un service à l'Inrap : service direction administrative et financière-contrôle de gestion.

Ce service est constitué de contrôleurs de gestion. Un chef (HC) et deux agents dont un en cat. 4 et l'autre en cat. 3. On se permet de rappeler que le poste de cat. 4 dans ce service est le fruit d'un coup de baguette magique d'un «*Harry Potter*» du management, puisqu'en une matinée et sans ouverture de poste un agent de cat. 2 de la filière scientifique et technique avait été « transcédé » en agent de cat. 4 de la filière administrative. La direction n'a jamais démenti ce recrutement de type « olé-olé ». Fin 2006, l'agent de cat. 4 démissionne alors que celui de cat. 3 continue à demander une promo en 4. Las d'exercer des fonctions de 4, ce dernier démissionne le 1<sup>er</sup> avril, la direction refusant de rouvrir le poste de 4 vacant depuis plusieurs mois.

Le 19 avril, un avis de vacance cat. 4 « contrôleur de gestion » est enfin rouvert mais c'est trop tard...pour le premier intéressé qui est parti.

**Ce petit récit est un concentré de ce que peut faire ou ne pas faire la direction mais tout ceci est inacceptable et indigne d'une direction d'un établissement public.**

### **Sortir de cette impasse**

**Au niveau central comme dans les directions interrégionales :**

- **Des agents n'ont plus confiance en eux, d'autres ne savent plus sur quel pied danser ;**
- **l'employeur, et ses représentants, sont discrédités par :**
  - **toutes ces irrégularités relatives aux modalités de recrutement,**
  - **l'absence de stratégie constructive sur le rôle du siège dans l'établissement,**
  - **l'absence de considération pour la carrière des agents et leur rôle à l'Inrap.**

**Cette situation occasionne un profond malaise dans la filière administrative**

**Dans ce contexte détérioré, les agents administratifs attendent beaucoup du repyramidage. La CGT sera très vigilante à la situation des agents embauchés à l'époque de l'AFAN. Ceux-ci ont beaucoup investi de leur temps et de leur compétence pour construire l'établissement public.**

**Il n'y a pas de fatalité non plus et la direction de l'établissement peut infléchir très rapidement sa politique de gestion du personnel. En tout cas, la CGT le lui demande à nouveau et mettra tout en œuvre et prendra toutes ses responsabilités dans les semaines et mois à venir pour permettre aux agents de l'Inrap un déroulement de carrière digne de ce nom.**

Paris, le 1<sup>er</sup> août 2007