

## ***La CGT vote pour le progrès social***

## **Edito**

*(Extraits de la déclaration de la CGT du 24 mars à propos de l'élection présidentielle)*

*A l'approche des élections présidentielles, la CGT souhaite continuer de porter des exigences économiques, sociales et environnementales durant cette campagne. [...]*

*Nous nous félicitons que les luttes de centaines de milliers de salariés, permettent qu'aujourd'hui, [ces exigences] trouvent une place dans le débat public. Elles doivent s'imposer dans cette campagne politique.*

*Depuis plusieurs mois, la CGT porte des propositions alternatives économiques et sociales en adéquation avec les exigences, les possibilités de notre époque et les aspirations des travailleurs, retraités, privés d'emplois. [...]*

*Il est insupportable que certains perdent leur vie au travail, pendant que d'autres la perdent parce qu'ils n'en n'ont pas.*

*C'est pourquoi, nous revendiquons notamment une augmentation des salaires et des pensions avec, comme référence, le SMIC à 1800 euros, une réduction du temps de travail avec, comme référence, une durée de 32 heures hebdomadaire, un nouveau statut du travail et une sécurité sociale professionnelle, une protection sociale de haut niveau, des moyens supplémentaires pour les services publics, comme par exemple la santé, la culture et l'éducation, et la construction d'une véritable Europe sociale.*

*Nous nous félicitons que, pour une part, ces propositions soient reprises par certains candidats. [...]*

*Nous alertons le monde du travail contre ceux, à l'extrême droite, dont le FN est l'un des porte-drapeaux, qui prônent la division des travailleurs du fait de leur origine, leur statut ou leur situation sociale. Diviser pour mieux régner, c'est un vieux dicton toujours d'actualité aux yeux de certains. C'est aussi une façon de ménager et de servir les véritables responsables de la crise qui continuent de s'enrichir de façon insolente. Alors qu'au contraire les salariés ont besoin d'être unis. [...]*

***Nous refusons d'avoir le choix entre le pire et le moins pire.***

***Nous voulons le meilleur.***

*Le 28 mars a eu lieu la première réunion entre la Drh et les organisations syndicales sur le thème des entretiens professionnels d'évaluation pour les personnels de la filière scientifique et technique de l'Inrap.*

Rappelons que les entretiens sont obligatoires pour toute la Fonction Publique, y compris pour les agents non titulaires de l'État (décret n°2007-338 du 12 mars 2007). Depuis 2011 les personnels administratifs et fonctionnels, soit 450 agents par an, sont déjà soumis à cet exercice.

La délégation CGT a demandé un bilan de ces 6 années d'évaluation :

- Ces évaluations ont-elles permis des promotions et pour combien d'agents ?
- Ont-elles permis des réorientations professionnelles ?
- Des changements de service ?
- Des progressions de carrière ? (Avancement d'échelon, majoration ou réduction d'ancienneté, promotion ?)

Contre toute attente la DRH a répondu aux représentants du personnel que les retours des entretiens des chefs de service vers la DRH n'était que de 80% en 2011 et de moins de 60% en 2016 !

Concernant les entretiens pour la filière scientifique et technique, la procédure doit s'effectuer sur 3 ans (un tiers des effectifs évalués par an). Rappelons que cette consultation triennale a été obtenue par les organisations syndicales lors des précédentes réunions sur le sujet. Ils devraient débiter dès octobre 2017 ! Les évaluateurs (DAST, DDAST) disposeront d'un outil informatique élaboré par la DSI pour faciliter l'exercice. Pour ce faire ils bénéficieront d'une formation courte prévue en septembre 2017.

Pour la DRH, il ne s'agit pas d'évaluations scientifiques mais d'entretiens basés uniquement sur les thèmes fixés par le Décret, à savoir :

Les thèmes du Décret	Les questions qu'ils soulèvent
-Résultats professionnels	Comment évaluer ces résultats en les sortant de leur contexte, à savoir de nos missions qui sont scientifiques ?
-Objectifs assignés et atteints	Comment définir des objectifs pour les techniciens ? Pour les RO, les seuls objectifs quantifiables seront-ils les rendus de rapports en temps et en heures ? D'après la DRH, ces objectifs sont définis en premier lieu par le président dans le cadre de la politique générale de l'établissement, puis par le directeur inter-régional dans le cadre du bon fonctionnement de ces services et enfin par les « fiches métiers » (à ce jour non finalisées) qui caractérisent les emplois occupés par les agents.
-Manière de servir	Là aussi, comment évaluer la manière de servir des techniciens et des RO qui effectuent la majorité de leurs activités professionnelles sur le terrain.
-Acquis de l'expérience professionnelle	Comment la quantifier, alors que la structure ne connaît ni ne reconnaît les qualifications et les savoir-faire des agents sur le terrain ?
-Manière d'effectuer les fonctions d'encadrement (pour celles et ceux qui en exercent)	-Les agents pourront-ils évaluer leurs encadrants ?
-Les besoins de formation	L'entretien annuel de formation est également obligatoire depuis 2007 et n'a toujours pas été mis en place. (Décret n°2007-1942)
-Les perspectives d'évolution de carrière	Sur le sujet, la DRH n'a pas démenti que ces perspectives étaient plutôt bouchées à l'Inrap.

### **La direction de l'Inrap ne peut pas avoir une vision uniquement administrative de l'évaluation professionnelle !**

Évidemment, d'autres questions se posent :

- Comment les DAST et les DDAST trouveront-ils le temps d'effectuer correctement cette nouvelle tâche ?
- Comment les agents percevront-ils le fait d'être auditionné par le DDAST (qui n'a pas de lien hiérarchique avec eux) plutôt que par le DAST ? Auront-ils le sentiment de faire une sous-évaluation ? Sujet épineux quand on connaît le problème de la non reconnaissance des personnels à l'Inrap.
- La direction ne va-t-elle pas créer de nouvelles source de conflits dans un établissement qui n'a vraiment pas besoin de ça ?

**Pour la CGT, la vision collective du Travail doit s'imposer. L'entretien individuel doit être remplacé par une évaluation collective des services et des équipes.**

*Les courriers d'attribution des budgets pour les projets d'action scientifique sont arrivés aux domiciles des porteurs de projet. On ne se faisait pas d'illusion, avec un budget en baisse et des demandes en hausse, on allait forcément vers des déceptions et des frustrations. Le fait de présenter comme une orientation stratégique et non comme une contrainte budgétaire subie, l'absence de soutien aux nouveaux projets, paraît être un argument pour le moins fallacieux. Nombre d'excellents projets ont été retoqués au risque d'écœurer bien du monde et en premier lieu les membres du Conseil Scientifique qui en ont instruit les dossiers, alors même que la direction savait déjà qu'elle ne serait pas en mesure de répondre positivement à de nouveaux projets... A l'heure où l'Inrap est écarté des marchés de fouilles et où les agents peinent à trouver du sens à leurs missions, on est en droit de s'interroger sur le sens de ces "orientations stratégiques". Quel sens donner à nos missions quand privés de terrain, il ne nous est plus possible d'assurer la restitution scientifique des données précédemment exploitées ? A quoi va ressembler le travail d'un archéologue sans terrain, ni recherche ?*

**Les carottes sont cuites", je répète "les carottes sont cuites"**  
L'ensemble est gratiné par une communication interne vacillante, et pour le moins maladroite...

Entre le message crypté à grand coup d'acronyme du DST et les injonctions contradictoires du président-archéologue, comment être crédible quand lors des grands messes on promet un grand établissement de recherche et qu'au final le couperet financier tue dans l'œuf la totalité des nouveaux projets... Si certains choix peuvent être entendus par les agents (limiter les fouilles programmées, favoriser les congés recherche, par exemple), l'absence de communication et de pédagogie entretient la confusion et rend la stratégie de l'établissement illisible. Mais y'a-t-il réellement une stratégie de l'établissement en ce qui concerne la recherche ?

Si aujourd'hui de nouveaux projets ne peuvent démarrer c'est aussi parce que le suivi des PAS s'est fait au doigt mouillé et personne n'a été capable de prévoir qu'à force d'abonder des projets pluri-annuels on se retrouverait un jour avec une année blanche, c'est-à-dire une année où tous les jours budgétisés sont déjà engagés par la continuité des projets retenus les années précédentes. Mais bon, autant ne rien dire et laisser des centaines d'agents s'évertuer à monter des projets... à y consacrer des heures... et à être dégoûté de rien obtenir !

### **L'âne, la carotte et le bâton !**

Pour ce qui est des chanceux, ceux dont les projets avaient été engagés les années précédentes, une nouvelle règle du jeu a été ici et là appliquée par quelques DIR et DAST zélés... « Si tu veux tes jours PAS, rends d'abord tes rapports en retard ! ».

Ainsi, on a pu voir des agents animateurs de projets depuis 2 ou 3 ans être brusquement écartés de la finalisation d'une publication inter-institutionnelle, à la grande surprise de tous les acteurs y participant. Et oui c'est ça l'Inrap ! Le chantage mis en place sur le rendu des rapport prime à l'achèvement de projets collectifs inter-institutionnel... Toutefois, ces bassesses ne gêneront personne dans les sphères de l'établissement quand il est question de mettre au crédit de l'Institut le travail de recherche de ses personnels...

Ces méthodes de management, aussi improductives que toxiques pour la santé des personnels ont une lourde responsabilité dans l'état actuel de l'établissement.

### **Glasnost et perestroïka au plus haut sommet de l'établissement ?**

La mise en place annoncée d'une procédure dématérialisée de la procédure PAS depuis la demande (formulaire F1 F2) jusqu'à la publication, laisse penser que le dispositif sera moins lourd à gérer pour les agents et les rapporteurs. Mais est-ce que celle-ci deviendra plus transparente ? Rappelons que, grâce à l'engagement de la précédente mandature, les comptes-rendus sommaires des séances du Conseil Scientifique sont désormais en ligne et accessibles et qu'aujourd'hui des avis rédigés sont transmissibles aux intéressés (sur demande) et permettent de renseigner les collègues sur le détail des avis. Les membres du Conseil Scientifique ont également accès au détail des attributions des PAS (arbitrages chiffrés) ce qui là aussi n'apparaissait pas comme une évidence pour tout le monde, il y a encore peu de temps...

Par contre, il y a sans doute encore des progrès à faire sur la transmission des informations concernant les délibérations ultérieures, notamment quand un projet n'est pas abondé en jours alors qu'il a obtenu un avis favorable du CS. Par ailleurs, eu égard à l'examen des dossiers 2016-2017, il serait qu'en même plus honnête que les délibérations ultérieures rendues par la DST, consistant à rendre un avis supplétif et lapidaire sur un projet jugé positivement par le CS, soit bien signées par la DST et non attribué au CS... De telles pratiques montrent bien le mépris de certains aussi bien pour le Conseil scientifique que pour les personnels présentant les projets.

**Ce manque de transparence, (on pourrait presque parler aussi d'instrumentalisation du Conseil scientifique, non ?) a trouvé son paroxysme, fin mars, lors du dernier Conseil d'administration de l'Institut. Sous la pression de la CGT et pour éviter tout scandale devant les tutelles, la présidence a dû retirer en début de séance le point pour avis sur le programme de recherche 2017 de l'Inrap, car contrairement à ce qui était annoncé, le Conseil scientifique n'avait rendu aucun avis sur ce projet, avis du CS pourtant obligatoire réglementairement...**





# Le Droit des agents

## **Le concours d'ingénieurs d'études pour les SRA : 3 années de dysfonctionnements...**

*Il a fallu une lutte des personnels de l'archéologie pour arracher au Ministère un renforcement des Services régionaux de l'archéologie. Vingt-cinq nouveaux postes avaient été actés dans l'accord avec les organisations syndicales pour arriver au final à ne même pas remplacer tous les départs dit « naturels ».*

*Ce concours publié au JO le 4 août 2015, après une longue attente, et pour lesquels les profils de poste n'ont jamais été affichés, avait une première fois été annulé, pour un vice de forme, reportant les recrutements d'autant, ce qui arrangeait bien le Ministère, puisque les postes n'étaient pas budgétés.*

*Un nouveau concours, formellement le même, s'est déroulé en septembre dernier. Les personnels du Ministère avait été écarté de fait pour le concours externe, ce qui avait créé une tension forte, notamment pour ceux qui faisaient le travail d'ingénieurs depuis des années.*

*La liste des lauréats a finalement été publiée fin 2016 mais cette histoire rocambolesque n'était pas finie, au contraire. Les lauréats ont d'abord été informé d'une prise de poste rapide mais quelques semaines après, la chose était encore reportée pour absence de budgétisation des postes...*

*Entre temps, toujours aucune liste des postes publiée et chaque lauréat s'est vu proposer, en fonction de son profil (ou d'un profil attiré), une ou quelques affectations, certains chez eux, d'autres loin.. Des erreurs grossières, notamment des inversions entre profils, sont intervenus et le système d'affectation a tourné au marchandage à la tête du client.*

*Comme nous l'avions annoncé, ce bidouillage des profils de poste a tellement bien fonctionné (suite à des refus de poste pourtant prévisibles) qu'il ne reste plus assez de candidats, avec le profil concerné, sur la liste complémentaire. Tant pis pour les SRA concernés qui ont attendus ce concours depuis trois ans.*

*Après avoir lanterné sans aucune information, les candidats ont eu un délai incroyablement court pour prendre leur poste, sans possibilité de respecter leur préavis légal face à leur ancien employeur, et encore moins de finir leurs rapports, ce qui va encore bien arranger l'archéologie préventive. Ce traitement scandaleux a obligé les candidats à trouver un logement, voire une crèche ou une école, en moins de 10 jours, délai impossible. Mais le Ministère n'a rien voulu savoir, même quand les chefs de service respectifs étaient parfaitement d'accord pour reporter les prises de poste.*

*Pire encore, ces conditions de recrutement expéditives ont amenés certains CRA à annoncer à leur service que les nouveaux arrivants allaient être affectés quelques mois sur la finalisation de leurs rapports de fouille... Ainsi l'État s'apprêtait à subventionner la finalisation de rapports de fouille d'opérateurs privés. La CGT a interpellé au niveau local, mais aussi au niveau national (SDA) sur cette entorse aux règles élémentaires de concurrence, pourtant si chère à certains opérateurs privés...*

*Les lauréats arrivés commencent à prendre connaissance de leur salaire et découvrent la perte de la moitié de leur ancienneté, perte éventuellement récupéré en primes. Mais sachant que c'est un pot commun, en baisse,....*

## **Frais de déplacements, temps de transport,... ça commence à tanguer sévère à l'Inrap**

Les règles et modalités selon lesquelles les frais de déplacement temporaire sont pris en charge au sein de l'Institut sont fixées par l'instruction DG/119 modifiée. Depuis plusieurs mois, la direction générale a indiqué vouloir revoir cette instruction. Une réunion était notamment programmée le 18 avril, mais a été reporté quelques jours avant.

Pour le moment, aucune information n'a été donné aux organisations syndicales sur les évolutions envisagées. Toutefois, des remontés locaux montrent que le but est bel et bien de s'attaquer aux acquis des personnels. En premier lieu, lorsque Globéo est obligé dans les régions touristiques à payer les chambres d'hôtel au prix fort et donc bien au dessus du forfait, le petit déjeuner est laissé à la charge de l'agent... à moins qu'il ne soit logé dans des établissement très éloignés du lieu de la mission : « *la proximité de l'hôtel par rapport au lieu de travail ne doit plus être un critère prioritaire de choix... ainsi les hôtels tels Ibis Budget la plupart du temps situés en périphérie des villes doivent être privilégiés dès lors qu'ils restent accessibles par les transports en commun (1)* ». Augmenter le déplacement quotidien dans le grand déplacement... il fallait y penser ! Mais y'a pas de petites économies !

Dans le même genre d'idée, la direction s'assoit sur les principes actuels de la DG 119 (validés par le conseil d'administration) de fixation de la résidence administrative pour les CDD afin d'éviter de prendre en charge les frais d'hébergements.

**Pour la CGT, il est clair que les intentions de la direction générale de faire des économies en faisant les poches des personnels dans l'exercice de leurs missions n'est pas acceptable ! Si de telles pratiques se confirment, il va falloir réagir fortement et collectivement ! Donc à suivre...**

(1) Note de procédure et instructions, objet : Plan d'économie sur les frais d'hôtellerie et déplacements aériens (non communiquée aux agents, ni aux OS)

<b>Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture</b>		▶		avril 2017	
Nom : .....		Prénom : .....			
Adresse : .....		Région : .....			
Tel : .....		Email : .....		INRAP SRA Autre : .....	
A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : <a href="mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr">sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr</a>					
Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <a href="http://www.cgt-culture.fr">http://www.cgt-culture.fr</a>					