

Les archéos du cœur ?

Edito

Depuis 2003, de part la logique même de la concurrence, le "marché" donne l'avantage à ceux qui, d'un point de vue social et scientifique, sont les moins-disant, les moins-faisant voire les malfaisants.

Bilan des courses pour les archéologues, dans le privé comme dans le public, une inéluctable dégradation des conditions de travail et de la santé désormais touchée aussi par la perte de sens du travail. Aux pathologies s'ajoutent des pertes continues de pouvoir d'achat, un gâchis scientifique et humain scandaleux et des menaces permanentes sur l'emploi.

Dans la "destruction créatrice" chère à notre président de la République, les mutations économiques produisent de la destruction d'emplois stables et, quand création il y a, il s'agit de précarité ou d'ultra précarité incompatibles avec nos missions.

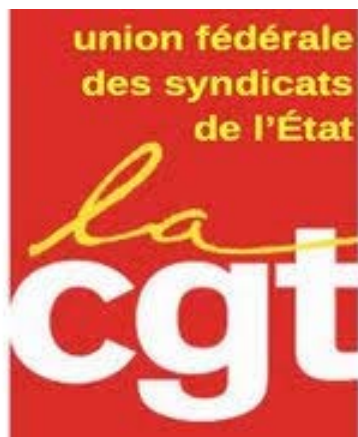
Macron aux restos du cœur : « une très belle idée »

A première vue, Macron aux restos du cœur, c'est un peu comme Trump à la gay pride ou Morano chez les femén. Mais, lorsqu'on entend Macron dire aux bénévoles de l'association lors de l'inauguration de la 33^{ème} saison des "restos" : "vous faites vivre une très belle idée", on comprend tout de suite que ce n'est pas de solidarité ou de générosité qu'il parle mais bien du travail non rémunéré, compensé par de la charité.

La macronienne modernité consiste à faire en sorte que les salariés travaillent gratuitement en échange d'un repas aux restos du cœur et d'une nuitée au "camping du cœur", la retraite ayant disparu, ils continueront ainsi jusqu'au trépas quand les "charniers du cœur" accueilleront dignement leurs dépouilles.

Si cette vision nous apparaît caricaturale c'est parce qu'au fond, nous sommes convaincus que "la rue" ne le laissera pas aller jusque là. Cela est très probablement exact et les luttes contre les visées patronales se multiplient dans de nombreuses entreprises et services. Pour autant "la rue" c'est nous, et c'est donc à nous de construire ensemble cette nécessaire contre-offensive.

Cela passe par la participation massive aux actions nationales interprofessionnelles, des agents du service public de l'archéologie car notre mobilisation est indispensable si nous voulons redonner du sens à nos missions.



Rétablissement du jour de carence : un vote synonyme d'injustice et d'inefficacité

L'Assemblée Nationale a donc rétabli hier soir [lundi 20 novembre] le jour de carence dans la Fonction Publique.

Ce dispositif, déjà en vigueur en 2012 et 2013, est un mauvais coup de plus contre les agents publics.

Censée lutter contre l'absentéisme, cette mesure est une attaque en règle contre les arrêts maladie et contre les agents. En effet, ce sont les arrêts de maladie délivrés par les médecins que l'on qualifie ici, d'absentéisme.

Cherchant à diviser les salariés entre eux, les défenseurs du jour de carence invoquent l'équité entre les travailleurs du secteur privé et ceux de la Fonction publique.

Rappelons d'abord que, contrairement à ce que prétendent les libéraux de tous bords, les agents de la Fonction publique ne sont pas davantage malades que leurs collègues du privé, loin s'en faut. Une enquête de l'INSEE qui vient de sortir le confirme amplement (cf. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3181789>).

Ensuite, rappelons que la majorité des salariés du privé voient leurs jours de carence pris en charge par la protection sociale complémentaire financée pour une large part par les employeurs, ce dont on ne peut que se féliciter. Rien n'existe de similaire dans la Fonction publique. Or, un mécanisme comparable à celui du privé conduirait à un abondement des dépenses publiques d'environ deux milliards d'euros. Enfin, l'étude de l'INSEE démontre que si le jour de carence a fait reculer les arrêts maladie de deux jours et, dans une moindre mesure, de trois jours, il n'a eu aucune influence sur ceux d'un jour et a fait augmenter très significativement ceux d'une semaine à trois mois.

Autrement dit, cette mesure fragilise la santé des agents de la Fonction publique et, au bout du compte, coûte bien davantage aux finances publiques.

Il s'agit bien d'un mauvais coup supplémentaire porté contre les agents publics, totalement infondé, qui s'ajoute au gel de la valeur du point, à la hausse de la CSG, aux suppressions d'emplois et aux attaques d'une envergure sans précédent contre les missions publiques.

Pour la CGT, plus que jamais, l'heure est à l'élévation du rapport de forces pour promouvoir des politiques en rupture, porteuses de progrès social pour toutes et tous.

Montreuil, le 21 novembre 2017



Le 8 novembre 2017, le tribunal de commerce de Limoges plaçait Eveha, premier opérateur privé d'archéologie préventive, en redressement judiciaire, avec une période d'observation de 6 mois. Quelques jours plus tard, la société déposait ses comptes sociaux pour l'année 2016 qui permettent de prendre la mesure des difficultés et de la trajectoire financière de l'entreprise.

Le contraste est saisissant : dans un courrier du 6 septembre 2017 au directeur général des Patrimoines (que la société Eveha a diffusé avec son dossier de presse), le directeur général d'Eveha affirmait que la trésorerie de l'entreprise était « remontée » avec le versement du crédit impôt recherche et que, dans le rapport d'expert au Comité d'entreprise de la société, « rien [n'] indique une problématique financière particulière si ce n'est la dégradation de notre marge nette issue de l'effondrement des prix du marché depuis plusieurs années suite au dumping de l'Inrap ». Quelques semaines plus tard, le tribunal de commerce confirmait la cessation de paiement et plaçait l'entreprise en redressement judiciaire.

Tout a été fait pour minimiser, vis-à-vis du ministère de la Culture et des salariés d'Eveha, les difficultés de la société. Les premiers signaux d'alerte remontent pourtant à 2013. Depuis, les difficultés s'accumulent et l'année 2016 creuse encore un peu plus le déficit, qui atteint 1,8 millions d'€ Les fonds propres, et notamment les réserves accumulées grâce au crédit impôt recherche dans les années 2010-2012, ont fondu comme neige au soleil pour ne plus représenter que 309 000 € au 31 décembre 2016. A la même date, l'endettement d'Eveha atteint 11,8 millions d'€ (97 % de l'actif !) pour un chiffre d'affaires annuel — de 11,5 millions d'€ (en baisse, pour la première fois depuis la création de l'entreprise, de 9 % par rapport à 2015).

C'est donc la crise aujourd'hui pour l'entreprise et ses salariés, ça l'est moins pour ses dirigeants qui ont depuis longtemps « sécurisé » leurs revenus dans une holding financière (l'actionnaire unique d'Eveha) et se sont gardés d'intégrer le patrimoine immobilier aux actifs de l'entreprise. Sans doute faut-il se rappeler qu'ils se sont versés, jusqu'en 2012, d'énormes dividendes qui ont parfois représenté jusqu'à 10% du chiffre d'affaires annuel. Ces 2,3 millions d'€ ponctionnés au bénéfice des actionnaires, alors que tout allait bien, manquent cruellement aujourd'hui à la société pour maintenir ses fonds propres, réduire son taux d'endettement et garantir sa solvabilité.

Certes, le « groupe » (comprendre ici sans doute la holding) a réinjecté une partie de ces capitaux sous forme de prêts à Eveha pour soutenir sa trésorerie. Mais cette « solidarité » a semble-t-il ses limites, que seuls les actionnaires peuvent comprendre, et les derniers comptes sociaux de l'entreprise nous apprennent qu'en 2016, Eveha a remboursé près de 1,4 millions d'€ au « groupe » (les dettes vis-à-vis du « groupe » passent ainsi en un an de 2,4 à 1 millions d'€). Dans le même temps les dettes vis-à-vis des salariés de l'entreprise (non remboursement de frais de déplacement, etc.) augmentent de 154 % pour atteindre 758 000 € et celles vis-à-vis de la sécurité sociale et des organismes sociaux de 170%, à 1,86 millions d'€

Pour masquer leurs responsabilités dans la situation de l'entreprise, on l'a dit (cf. communiqué « La faute à l'Inrap ?! » du 10/11/17 <https://www.cgt-culture.fr/faute-a-linrap-10278/>), les dirigeants d'Eveha se sont lancés dans une violente campagne contre l'Inrap qui serait, à les entendre, seul responsable de la situation. L'objectif est que l'Autorité de la concurrence prenne « des mesures conservatoires envers l'INRAP » et « que l'État s'interroge sur l'intérêt de garder l'INRAP sur le secteur concurrentiel des fouilles ». Pour relancer l'entreprise, ils comptent sur un redémarrage de l'activité — qui va pourtant connaître un nouveau tassement en 2017 — et sur une saturation des capacités opérationnelles de l'établissement public — dont on est loin puisque l'Institut n'atteindra pas les objectifs de son budget prévisionnel et devrait connaître une nouvelle baisse de son activité par rapport à 2016.

Ce n'est sans doute pas rendre service aux salariés d'Eveha que de se lancer, une nouvelle fois, dans une guerre contre l'établissement public et ses missions. La profonde crise que traverse l'archéologie préventive touche les personnels de l'ensemble des opérateurs, publics et privés, qui en paient le prix fort en termes d'emplois et de conditions de travail. Elle ne trouvera de solution que dans une remise en cause fondamentale d'un système concurrentiel dont chacun constate aujourd'hui qu'il est à bout de souffle.



Le Droit des agents

Formation et transmission des compétences et des connaissances ?

Aujourd'hui, l'Inrap est confronté à un vieillissement de sa population et la première génération des archéologues de l'Afan devenue Inrap commence à partir en retraite. Ce processus naturel va clairement s'accroître à court terme et la décennie 2020 est partie pour être une profonde recombinaison des effectifs et des compétences au sein de l'établissement.

Cette situation, à l'heure où les ETP CDI fondent comme neige au soleil et qu'à la politique du non remplacement s'ajoute celle du non recrutement, est plus qu'inquiétante.

Si les formations destinées à l'acquisition des données élémentaires et à l'approfondissement des connaissances sont nécessaires, les formations ne font aucune place à la transmission des savoir-faire et des compétences entre collègues. Ces dernières sont pourtant bien présentes au sein de l'établissement et il ne faudrait pas grand chose pour que des formes de tutorat, la mise en place de binômes au sein des équipes par exemple, permettent à moindre frais d'assurer la transmission et les échanges.

Les formations scientifiques sont trop souvent des enseignements ponctuels au stade de l'initiation ou de la sensibilisation. Elles ne sont absolument pas conçues comme des parcours au terme desquels les agents pourraient envisager une diversification de leurs compétences et missions, voire une forme de reconversion progressive.

De ces enjeux dépend la survie d'un établissement qui doit impérativement s'adapter à sa pyramide des âges et à la disparition annoncée de compétences dont l'absence pourrait poser de sérieux problèmes quant à l'obtention des marchés de fouille.

Les missions de formation de l'établissement envers ses agents ne doivent pas être un simple alibi, mais bien permettre l'évolution des carrières, tellement problématiques quand on commence en bas de l'échelle et que l'on y stagne pendant des années voire des décennies. C'est bien de la formation continue dont il s'agit, celle qui consiste à tenir compte des compétences acquises et donc de les identifier, mais également d'identifier les besoins réels de l'établissement et de réfléchir à comment on s'adapte à l'évolution de notre discipline (paléoenvironnement, géoarchéologie, photogrammétrie, relevés 3D, SIG, nouvelles technologies,...).

Est-on capable de préparer le départ en retraite des agents et d'organiser le passage de relais ? À observer l'état actuel, il est clair que rien n'est fait pour permettre la transmission et anticiper le danger d'un effritement pourtant programmé des savoirs et des savoir-faire. Le recours à de nouvelles recrues n'y suffira pas. Surtout que l'établissement regorge aujourd'hui de compétences et de niveaux d'expertise pointus qu'y n'existent nulle part ailleurs.

Est-ce qu'on attend d'être au pied du mur dans l'incapacité complète de redresser la barre ou anticipe-t-on ces départs en organisant une transmission progressive et ciblée ? Il est encore temps de le faire mais on ne peut plus tarder.

Puisque l'évaluation scientifique des agents doit être mise en place à partir de l'année 2018, espérons qu'elle aura le mérite d'identifier plus précisément les compétences et les qualités de chacun (on oserait presque imaginer une direction qui saurait ce que font ses agents !), mais aussi les besoins et les ambitions d'évolution. Il faut donc en terme clair permettre la montée en compétences des agents à l'intérieur de l'Institut en préparant aussi les évolutions et les diversifications de carrière, en tenant compte des mutations de notre métier... Bref, il faut faire de la GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences !

■ **Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture** ▶ novembre 2017

■ Nom : Prénom :

■ Adresse : Région :

■ Tel : Email : INRAP SRA Autre :

■ A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

■ Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr> 4