

octobre 2018

la
cgt

Culture
SGPA

ACTION SYNDICALE

Journal du Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie
www.cgt-culture.fr

STOP!



Edito

Si ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement, on peut dire que les personnels de l'Inrap ont su adresser à leur direction et au Ministère le message le plus clair qui puisse être, puisqu'il tient en un mot : « STOP ».

Stop à la brutalité généralisée qui règne dans cet institut, brutalité des décisions, brutalité de la gestion du personnel, la fameuse « ressource humaine ».

Le moins que l'on puisse dire est que le duo qui nous dirige n'a pas su jusqu'où il pouvait aller trop loin dans sa dérive autoritariste et qu'aujourd'hui les poings se lèvent pour taper sur la table et dire « ça suffit ! ».

Cet été, ce sont les personnels d'Auvergne-Rhône-Alpes qui signaient une pétition pour soutenir leur collègue Pascal, bafoué dans ses droits à la mutation pour rapprochement de conjoint. Mi septembre, ce sont les agents des Hauts-de-France qui se mobilisent suite à la procédure de licenciement engagée à l'encontre de leur collègue Géraldine. Depuis, les communiqués provenant de toute la France se multiplient dénonçant la politique inhumaine de gestion de la « ressource » que ce soit envers les personnes sujettes à restrictions médicales, celles qui souhaitent réintégrer suite à un congé sans soldes ou bien encore envers les CDD en grands déplacements. Le 8 octobre, l'intersyndicale CGT-SUD-FSU-CNT dépose un préavis de grève au Ministère de la culture, et lors de la réunion de négociation du 11, l'Inrap s'engageait ENFIN à ce qu'il n'y ait plus de licenciement pour non-réintégration et restrictions médicales, et à ce que les droits des CDD soient respectés.

Même si tout n'est pas résolu, loin s'en faut (lire p. 2 et 3), même si le contexte de l'archéologie préventive est effectivement préoccupant (lire p.4), il n'en demeure pas moins que la mobilisation de ce début d'automne est un réel succès qu'il faut maintenant transformer

Les agents de l'Inrap, quelques soient leurs filières et leurs catégories, ne sont pas une « ressource humaine » au service d'un duo de dirigeants qui à eux seuls feraient l'archéologie. L'archéologie, c'est nous qui la faisons ! Il serait temps qu'on nous donne les moyens de la faire et qu'on reconnaisse par les possibilités d'évolution de carrière et de rémunérations la place des agents dans la construction de l'Institut.

Ils sont affreux, sales, méchants mais nous sommes plus nombreux !

Un plan social qui ne dit pas son nom !

Dégraissier, substituer de l'emploi précaire aux effectifs permanents, c'est devenu l'obsession de la direction générale de l'Inrap lancée dans une vaste chasse aux CDI. Plus aucune limite à cette brutalité qui vise prioritairement les plus fragiles : travailleur-se-s handicapé-e-s, agents de retour de congés sans rémunération et collègues sous CDD. Heureusement, cette Destruction des Ressources Humaines méthodique ne pèse pas lourd face à la solidarité et à la détermination des personnels :



Courriers, pétitions, actions diverses se sont succédé pour obtenir l'arrêt des brutalités sociales de la direction de l'Inrap . Ici à la Direction des Hauts-de-France à Glisy (à g.) et au centre de Clermont-Ferrand (à dr.)

Pour rappel quelques éléments du communiqué du SGPA-CGT du 26 septembre 2018 :

Affreux !

La brutalité de la direction de l'Inrap a atteint un sommet lorsqu'une collègue reconnue travailleuse handicapée, représentante du personnel, en demande d'un reclassement depuis 4 ans a reçu le 10 septembre 2018 une lettre annonçant la mise en place d'une procédure de licenciement. Politique de reclassement de l'Inrap : on te propose un poste que tu ne peux accepter et, hop, tu dégages ! Et quand la CGT qui défend l'agent ose questionner la résidence administrative du poste proposé, le DGD menace de l'accuser publiquement d'avoir poussé la direction à faire un faux (sic). Recevant son courrier par mail sur son lieu de travail, notre collègue a fait un malaise, été hospitalisée en urgence à la demande du médecin du SAMU puis en arrêt plusieurs semaines. Ne reculant devant aucune élégance, le directeur général était fier d'annoncer qu'il contesterait la déclaration d'accident de travail réalisée suite à cet événement... La classe !

À la suite de l'entrevue accordée le 13 septembre 2018 aux représentants de la CGT par le secrétaire général du Ministère de la Culture, le directeur sauvait la face mais pas la tête de notre collègue. La procédure n'était pas abandonnée mais suspendue -comme une épée de Damoclès - et si cette collègue était licenciée, des dizaines d'agents de l'établissement en restrictions médicales se trouvaient menacés du même sort.

Sales !

L'article 32 du décret 86-83 qui régit les contractuels de l'État prévoit la réintégration à l'issue des congés sans rémunération "dans la mesure permise par le service". La direction de l'Inrap s'appuie sur cette clause pour liquider du CDI : tu veux revenir ? Et bien d'abord, on prolonge ton congés et après... on te vire ! Même si ce congé a été pris pour élever un enfant handicapé ! Cet été, un agent qui était en congés sans rémunération pour raison familiale en Guyane n'a pas eu de proposition pour le poste tant espéré qui venait d'être ouvert alors qu'il était classé premier au tableau de mutation sur ce poste. Et pour cause, la direction a préféré muter le 2ème, probablement pour éviter de faire revenir le premier dans les effectifs ! Celui-ci se trouve dans une situation désormais très problématique. Pour justifier ce détournement du droit statutaire, nos dirigeants n'ont pas hésité à justifier la non réintégration d'un autre collègue cédé, lui, dans le cadre de l'AREP, par une surcapacité opérationnelle CDI liée aux recrutements pléthoriques... de l'AREP -alors que partout les équipes opérationnelles sont en sous effectifs. Ils osent tout ! Et c'est à ça qu'on les reconnaît !

Méchants !

Au printemps, la direction a été prise la main dans le sac, en attribuant des résidences administratives bidons pour s'exonérer de rembourser les frais de mission des personnels CDD. Devant le Sous-Directeur de l'Archéologie, le directeur général s'était engagé alors à régulariser les situations dans le respect de la DG 119. Oubliant vite cet engagement, la direction continuait d'être persuasive avec les précaires, genre : « si tu veux un contrat, fournis un lieu de résidence familiale « compatible » avec le lieu de ta mission ! ». Et pour éviter tout retour en arrière et s'assurer le silence de précaires qui se plaignaient de cette situation, la Direction des Ressources « Humaines », n'a pas hésité à brandir la menace d'un signalement au procureur de la République pour fausse déclaration de résidence familiale...

Résultat

Au final, il aura fallu plusieurs réunions au Ministère, une grève des collègues dans les Hauts-de-France, les communiqués de soutien d'autres régions, un préavis de grève national et intersyndical pour que, sous la pression du Ministère, le président et le directeur général de l'Inrap se voient contraints de faire machine arrière. Une semaine se sera écoulée entre la réunion de négociation du préavis de grève Inrap au MCC, le 11 Octobre, et l'arrivée du relevé des « positions » prises par la Direction de l'Inrap, le 17 octobre.

Contrainte et forcée, la direction s'est engagée à abandonner la politique de gestion délétère des ressources humaines qui semblait être son seul credo. En l'état, finie la politique de licenciements (sauf accord écrit de l'agent) en cas de non réintégration après un congé pour convenances personnelles ! Finie la politique de licenciements des agents en restriction médicale partielle (et qui donc ne présente pas d'inaptitude totale et définitive à tous postes). La direction de l'établissement a du avaler son chapeau et, par écrit cette fois, garantir : « s'agissant du lieu d'affectation administrative des CDD (...) que la DG119 doit être appliquée en l'état », même « si des erreurs ont pu être commise... ».

Et après ?

Si la détermination des personnels a permis d'obtenir des engagements significatifs, rien n'est gravé dans le marbre. D'abord parce qu'aucune rétroactivité pour les licenciements déjà effectués ne sera envisagée ; que les irrégularités concernant les attributions de poste (situation du collègue en attente d'une mutation en Guyane) ne seront pas corrigées ; que tout reste à faire ou presque à l'Inrap en terme de politique de reclassement et de gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC). La direction qui nous rabat les oreilles avec une prétendue surcapacité opérationnelle ne porte aucune autre vision pour l'établissement que celle de la réduction des effectifs CDI. On nous parle économies, volume d'agent, jamais compétence. Est-on seulement capable de mettre en place à l'Inrap une véritable GPEEC et d'aborder sérieusement l'avenir des missions, la transition générationnelle, l'adéquation des compétences avec les enjeux scientifiques et opérationnels ?

La mobilisation autour de la gestion désastreuse des ressources humaines a permis d'enrayer temporairement la machine à casser les agents. C'est le même effort collectif qui forcera cette direction à reconsidérer d'autres projets régressifs qui s'annoncent, comme par exemple le détricotage de la DG 119, dans les tuyaux depuis un moment.



Le Droit des agents

Marché de fouilles subaquatiques à Vichy : ÉVEHA l'emporte, le service public boit la tasse !

Un marché public de fouilles archéologiques préventives a été publié par Vichy Communauté (Allier, région ARA). L'opération (780000 m²) prévoit des interventions en milieu subaquatique pour l'antiquité. Un groupement INRAP/SAPDA (Service départemental de l'Allier) a répondu à l'appel d'offre mais la société ÉVEHA aurait remporté ce marché. Si elle est confirmée, cette attribution est problématique à plusieurs titres :

- ÉVEHA dispose de l'agrément subaquatique pour le Moyen âge, les périodes moderne et contemporaine, mais pas pour l'antiquité. L'opérateur choisi ne serait donc pas agréé pour les vestiges attendus.

- La différence de prix (du simple au triple) entre ÉVEHA et le groupement INRAP/SAPDA suggère qu'ÉVEHA est de nouveau dans une stratégie de prix bas. Cette course au moins disant, est préjudiciable aux vestiges autant qu'à l'équilibre du marché des fouilles archéologiques, que la LCAP était pourtant censée réguler par un contrôle renforcé de l'état...

- La fin prévisible de l'opération serait postérieure à celle de la période d'observation fixée au 8 mai 2019 par le tribunal de commerce de Limoges. Pourtant la loi exclut clairement des marchés publics « ... Les personnes : [...] c) Admises à la procédure de redressement judiciaire (...) qui ne justifient pas avoir été habilitées à poursuivre leurs activités pendant la durée prévisible d'exécution du marché public ».

Services déconcentrés de l'État : le monde du silence !

Dans un courriel en date du 4 octobre la section Auvergne du SGPA-CGT a interrogé le directeur régional des affaires culturelles sur les mystères de l'attribution de ce marché. A ce jour, les services déconcentrés de l'État sont restés muets comme des carpes...

Une bouée de sauvetage pour ÉVEHA ?

Ce dossier problématique interroge sur la bienveillance (complaisance?) dont semble bénéficier la société ÉVEHA et au delà :

- sur l'utilité de la procédure d'agrément si celui-ci n'est pas exigé pour postuler aux opérations ;
- sur la valeur de la procédure de redressement judiciaire si un opérateur sous surveillance peut remporter un marché dont la fin dépasse le terme de sa période d'observation ;
- sur l'utilité de la LCAP si le marché des fouilles archéologiques, pas mieux régulé qu'auparavant, retombe dans le travers d'une course au moins disant destructrice pour les vestiges et délétère pour les personnels tous opérateurs confondus.

Vu sur inrap.fr : l'Inrap recrute... un contrôleur de gestion sociale

On ne veut ni insulter l'avenir ni faire de procès d'intention, mais d'après le portrait-robot esquissé dans l'offre d'emploi, il ne s'agira pas de contrôler si les droits à mutation ou aux remboursements de frais de dep' sont bien respectés. On a plutôt l'impression d'un candidat idéal qui serait :

- calculateur, voire quantophrénique obsédé par les chiffres, les tableurs. Dans le « social » donc il voit des chiffres : « Il construit et met à jour des tableaux de bord, réalise des bilans chiffrés (...), des reportings nécessaires (...) au contrôle budgétaire et comptable » ;

- inquisiteur, il surveille « les états mensuels de suivi des effectifs CDI et CDD et de la masse salariale » et rectifie en appliquant « des mesures correctives infra annuelles ».

- humain ? Pas trop ou alors un peu épicier, car ce qui l'intéresse c'est la « consommation des emplois » dont il contribue au suivi. Dans cette comptabilité, la « masse » salariale est exprimée en tonne ? en euro ?

- opportuniste : « il présente des opportunités », c'est son côté « force de proposition » ! Et si on ne réintérait pas les agents en congés sans solde ? Et si on virait les vieux ? Et si on virait les handicapés ? Et si on remplaçait les CDI par des CDD ?

À Suivre... de près !

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

octobre 2018

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>