

QUAND TOUT SERA PRIVÉ, ON SERA PRIVÉ DE TOUT !

Les privatisations de la loi PACTE, les suppressions de postes de CAP 2022, l'accroissement de la précarité de la loi FONCTION PUBLIQUE, autant de décisions qui sont prises brutalement alors que le défenseur des droits, dans son rapport d'activité annuel, dénonce les effets néfastes des privatisations, des dématérialisations et des restrictions budgétaires pour les services publics.

Les personnes les plus fragiles pour lesquelles les Services publics constituent souvent le principal recours sont les principales victimes.

Le rapport annuel d'activité dénonce :

- la réduction du périmètre des Services publics, fruit de la privatisation des services organisés en réseau tels que la Poste, les télécommunications, l'eau, le gaz, l'électricité, les services urbains ou les transports publics... ;
- le désengagement de l'État de ses obligations en déléguant certains services publics et en abandonnant certaines de ses missions;
- les restrictions budgétaires frappant les Services publics demeurés dans le giron de l'État. Cette analyse sans concession de la stratégie de l'État insiste sur l'explosion des inégalités, de la précarité, de la pauvreté et dénonce le manque de moyens pour faire face à l'afflux des demandes.

Ce rapport conforte les critiques de la CGT sur la réforme CAP 2022 ou encore le projet de loi santé récemment présenté en Conseil des ministres, visant tous les deux à réduire les Services publics. Et le projet de Loi Fonction Publique, que le gouvernement essaie de passer en force avant l'été, vise à continuer cette destruction programmée des Services publics.

Les Services publics doivent répondre aux besoins croissants et évolutifs de la population, des territoires, et favoriser la transformation sociale et écologique. Ils constituent des droits fondamentaux et constitutionnels et reposent sur 3 fondements :

- l'égalité d'accès et de traitement ;
- la continuité sur l'ensemble du territoire ;
- l'adaptabilité pour répondre aux besoins.

Il est urgent de redonner toute sa place aux Services publics dans leur diversité. Les luttes des salariés, et des usagers pour de meilleurs Services publics doivent s'intensifier.

https://www.anas.fr/Rapport-annuel-d-activite-2018-du-Defenseur-des-droits_a1322.html

<https://www.cgt-culture.fr/la-bataille-pour-le-retrait-du-projet-de-loi-est-bien-engagee-14340/>



Journal du syndicat
Général des Personnels
du Service Public de
l'Archéologie

www.cgt-culture.fr

SUR VOS AGENDAS

9 MAI

**Grève et manifestations
contre le projet de
transformation de la
Fonction Publique**

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2 - Conseil d'adminis-
tration
p.3 - Trajectoire Emploi
p.4 - Plan de mutation
2019



CONSEIL D'ADMINISTRATION : LA REMISE À FLOTS DU NAVIRE INRAP... UN PEU TROP PRES DES RÉCIFS ...

Le 15 mars 2019 s'est tenu le premier Conseil d'administration de la nouvelle mandature de l'Inrap. Outre les représentants du ministère, les représentants du personnels élus (4 personnes), y siègent 13 administrateurs représentant l'Etat, les collectivités territoriales, des représentants des personnes publiques et privées concernés par l'archéologie préventive, et des « personnalités qualifiées dans le domaine de l'Archéologie ». Pour voir la liste des personnes nommées : www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/3/21/ME-NE1830981D/jo/texte.

Un régime de croisière, sorti de la tempête ...

La présentation du compte financier pour l'année 2018 est plutôt de nature à rassurer puisqu'il confirme la stabilisation de la situation financière de l'établissement. L'exercice est bénéficiaire à 1,17 millions d'€. C'est une bonne nouvelle, d'autant qu'il l'est avec à une année de fonctionnement « normal » du Crédit Impôt Recherche. Bref, l'Inrap est à l'équilibre dans son régime de croisière grâce aux efforts consentis par tous et en premier lieu par les personnels. La seconde bonne nouvelle concerne l'activité de fouille en progression de 5,6 % par rapport à 2017 et des recettes qui augmentent de 11,8%, ce qui résulte à la fois de l'augmentation de l'activité et d'une nouvelle augmentation des coûts unitaires moyens. Il faut aujourd'hui en finir avec cette surenchère.

Si l'Inrap doit contribuer à la hausse des prix de l'archéologie, c'est uniquement par l'augmentation des moyens humains (volume de jours-homme) sur les opérations qui est aussi, sinon surtout, un enjeu majeur pour stopper la dégradation des conditions de travail des archéologues tant du point de vue matériel, sanitaire que scientifique. **Il faut stopper la spirale infernale et renforcer significativement les moyens opérationnels sur les opérations de fouille : c'est possible, nécessaire et urgent !**

L'adoption de la comptabilité analytique met clairement en évidence la nécessité d'une augmentation du financement pour la réalisation des diagnostics, de la valorisation et de la recherche. Le non concurrentiel est aujourd'hui déficitaire de près de 12 millions et c'est le secteur concurrentiel qui finance les réalisations des missions de service public. Nous avons une nouvelle fois interpellé les tutelles à ce sujet. Si ce travail n'est pas réalisé c'est l'avenir de

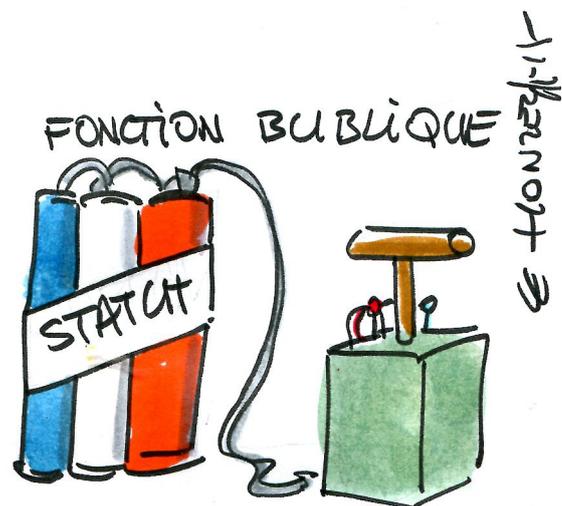
l'Inrap à court terme qui est menacé. La réponse n'a été ni claire, ni franche alors que les discussions budgétaires pour 2020 auront déjà commencé dans les ministères d'ici au début de l'été, date du prochain Conseil d'Administration.

Une trajectoire emploi et une Recherche en réduction de voilure

La baisse du volume de jours-homme consacrés aux diagnostics est à surveiller (- 4800) et ne manque pas d'inquiéter. Par ailleurs, la diminution des jours « recherche » continue sa lente érosion, tendance observée depuis plusieurs années, soit une perte de 15 à 20 ETPT en 3 ans. Ce n'est pas acceptable dans un établissement de recherche en cours d'évaluation par l'HCERES ! Enfin, on observe sur le front de l'emploi que la baisse des ETPT CDI 2018 atteint 42 ETPT en 1 an dont plus de 36 pour la filière opérationnelle. Cette baisse significative du nombre d'ETPT CDI (66,32 ETPT en 2 ans) ne peut uniquement être compensée par des emplois sous CDD.

C'est ce qui a été fait en 2018, les personnels ne pourront accepter que cela se renouvelle en 2019 car tout le monde à conscience qu'il est impératif d'assurer sereinement la transition générationnelle et avec elle la transmission des savoirs et des compétences. Aujourd'hui le compte n'y est pas !

Pour toutes ces raisons le SGPA -CGT a voté contre le compte financier 2018. Ce sont les personnels qui payent le prix fort au quotidien de ce rétablissement financier !



TRAJECTOIRE DE L'EMPLOI : TOUT DROIT ! ... DANS LE MUR ?

Le 25 mars dernier s'est tenue la première réunion dite « trajectoire emploi ». Celle-ci s'est déroulée en présence du Directeur Général Délégué (DGD) de l'Inrap, des membres de la DRH et des représentants SGPA-CGT, le SNAC-FSU et Sud-Solidaires.

Cette réunion avait pour but de présenter une prospective de l'emploi à l'Inrap, celle-ci devant « s'adosser » à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) toujours en devenir dans notre institut.

L'administration a plutôt considéré cette question d'un point de vue économique, pour ne pas dire comptable. On peut d'ailleurs s'étonner de l'absence de la Direction Scientifique et Technique à une réunion dont le sujet concernait directement les missions scientifiques de l'Inrap, donc les métiers, les compétences et les qualifications des agents.

Les chiffres fournis par la direction montrent, qu'au regard de la pyramide des âges à l'Inrap, **nous assisterons à une véritable hémorragie de départs à la retraite à partir de 2024 ; année qui comptera à elle-seule environ 50 départs puis 60 l'année suivante..., si bien qu'entre 2024 et 2032, la moitié des effectifs actuels aura quitté l'institut.**

Le DGD a reconnu qu'il ne faudrait pas attendre 2023 pour se soucier de cette situation. L'érosion des effectifs se fait déjà sentir. Sur 2004 agents, 285 ont entre 30 et 39 ans, 724 ont entre 40 et 49 ans, 865 ont entre 50 et 59 ans, 121 ont plus de 60 ans. 9 agents seulement ont moins de 30 ans et 7 d'entre eux travaillent au siège... bref, à l'Inrap, seuls deux archéologues ont moins de 30 ans ! L'érosion de la santé des collègues exposés depuis longtemps à la dégradation des moyens et des conditions de travail s'est déjà fait sentir depuis longtemps...

La vieille recette qui consiste à « manier le précaire » au grès des fluctuations de l'activité est toujours opérante. Prétextant une baisse significative des permis de construire devant entraîner une chute de l'activité archéologique, le DGD a rappelé son souci de « maîtriser l'emploi » pour que l'Inrap compte, à effectif constant, 90 % d'emplois en CDI et le reste en CDD. La menace d'un institut ne faisant plus que des diagnostics a été brandie !...

Les effectifs CDD sont déjà en hausse à l'Inrap. En effet, s'ils ne représentaient que 66,9 ETPT (Équivalents Temps Pleins) en 2016, soit 3,57%, ils étaient 111,22 ETPT en 2018, soit 6,15%. Dans cette même période les CDI sont passés de 1872,5 à 1806 ETPT. Le DGD a par ailleurs rappelé que c'est lui qui avait bloqué les recrutements des agents de la filière Scientifique et Technique, suite au dernier plan de recrutement en 2016.

Pour la CGT, il faut donc des plans de recrutement annuels afin de compenser les départs et de transmettre les savoirs et les compétences et cela dès 2019. Ces recrutements doivent être conséquents et ne peuvent se limiter à quelques embauches ponctuelles. Ils doivent s'appuyer sur une reconnaissance par l'administration de l'Institut des missions et des compétences des agents.

On demande donc un fonctionnement normal, au sein d'un établissement public, des modes et processus de renouvellement des effectifs et des compétences, rien de plus, rien de moins !



PLAN DE MUTATION 2019

Le plan de mutation de la filière scientifique et technique 2019 est lancé. La commission consultative paritaire qui examine les tableaux de classement (et donc le droit des agents) doit se réunir le 18 avril 2019. Les mutations, en fonction des ouvertures de postes, devraient ainsi être effectives avant l'été.

Si vous rencontrez des difficultés dans le suivi de votre dossier, n'hésitez pas à contacter vos représentant(e)s élu(e)s en CCP.

C'est l'occasion pour le SGPA de rappeler quelques revendications :

- Les besoins en emplois doivent être examinés au sein des comités techniques locaux afin que les personnels fassent remonter les réalités du terrain ;
- Les promotions et les mutations doivent être associées aux plans de recrutement réguliers (annuels). Cette revendication est d'autant plus nécessaire que les départs de l'établissement vont se multiplier dans les années à venir ;
- Une réflexion sur les mutations intra-régionales, compte-tenu de la nature de notre activité et des bassins d'emploi, la direction devrait pouvoir se donner une certaine souplesse au sujet de ce type de demande ;
- Une réflexion devrait également être engagée vis à vis des profils hyper-spécialisés qui se retrouvent bloqués en mobilité géographique à cause de compétences spécifiques ;
- Nous sommes toujours en attente de négociations concernant le télétravail. Les conditions de la mise en place du télé-travail sont en cours de négociation. Nous veillerons à ce que ce dispositif soit favorable aux agents.
- Pour chaque étape du plan de mutation, l'ensemble des agents devraient être informés du déroulement et du calendrier. Il faut reconnaître que des efforts ont été faits mais la marge de progression est encore importante ;
- Enfin, la DG145 portant sur les mutations doit être appliquée. Il n'est pas normal qu'un agent classé premier sur un poste se voit de fait rétrogradé par l'administration sous des prétextes fallacieux quand le poste est ouvert. De même, les agents en mobilité devraient pouvoir garder leur droit comme cela est inscrit dans cette directive.

Vos représentants SGPA-CGT en CCP sont :

En CCP Scientifique et technique

Isabelle Decarvalho (MED)
 Angélique Marrillier (BFC)
 Marie-José HENRY (ARA)
 Eric MICHON (BFC)
 Laurent VALLIERES (MED)
 Pascal LISTRAT (BFC)
 Stéphane AUGRY (GO)
 Agnès VEROT (ARA)

En CCP administrative

Laëtitia Le ROUX -BURBAN (GO)
 Ricardo PONTIGO (GE)

En CCP Hors filières et Catégories

Catherine CHAUVEAU (Siège)
 Franck VIRLOGEUX (Siège)
 Laurent VAXELAIRE (BFC)
 Arnaud PEYROU (Siège)

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

NOM : Prénom :
 Adresse : Région :
 Tel : Email : INRAP SRA Autre :

**CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr
 Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - Internet : <http://www.cgt-culture.fr>**

Allocation monoparentale 2018

Nous apprenons le 25 mars 2019 que la demande pour l'allocation monoparentale 2018 est à déposer avant le 31 mars au service social...

On peut remercier l'établissement qui soucieux d'informer les agents de leurs droits n'a fait aucune communication à ce sujet.

Si vous avez encore le temps de vous y jeter, les infos sont sur l'intranet (*mon quotidien/pratique/protection sociale/l'allocation aux chefs de famille monoparentale*)

