SGPA la cgt archéologie

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

www.cgt-culture.fr

ACTION SYNDICALE

Mai 2019

SUR VOS AGENDAS

14 -16 juin
Journées Nationales de l'Archéologie

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2 - DST : Un étage de plus à l'organisation pathogène de la fusée
p.3 - HCERES : des recommandations lucides pour l'Inrap
p.4 - Mutations 2019

EDITO

L'INRAP SORT DU ROUGE… SAIGNÉ À BLANC!

Dans le Journal des Arts daté du 26 avril 2019, un article titré « l'INRAP sort du rouge» fait l'éloge de la politique financière du directeur général délégué et de ses résultats pour l'institut. Les personnels de l'Inrap y sont très clairement présentés comme des coûts. Le désir d'une archéologie sans archéologues y transpire à chaque ligne comme une pulsion irrépressible. **La précarité y est présentée comme une souplesse et les droits sociaux comme une contrainte : " le départ à la retraite de 800 agents dans les prochaines années est à cet égard un ballon d'oxygène" nous dit D. Guérin**… sans commentaires.

Remercions le Journal des Arts grâce à qui nous pouvons enfin commencer à éprouver ce que ressentent les personnels et les résidents des EHPAD privés lorsqu'ils ont connaissance des résultats économiques mirobolants de leur établissement et des profits extraordinaires versés à leurs actionnaires alors que le sens de leur travail est ruiné jusqu'à l'indignité par manque de moyens humains.

Continuons à soigner l'Inrap comme ça, et le malade finira par mourir guéri, mais bon, OK, arrêtons donc un moment de parler emploi, archéologie, missions ou service public et tenons nous en à la seule question de fric.

Commençons si vous le voulez bien par le pognon censé rémunérer nos qualifications. P**our que les agents de l'INRAP soient payés aujourd'hui dans la même proportion du SMIC qu'en 2002, il leur manque en moyenne 500 € nets par mois, C'EST AUSSI ÇA, ÊTRE DANS LE ROUGE !**

Si la question de la revalorisation des grilles salariales à l'INRAP n'est pas, loin s'en faut, de la seule responsabilité de l'institut, c'est bien au niveau de l'Inrap que peuvent se prendre les décisions pour, entre autre:

-Porter la valeur faciale des tickets-restaurant à 9,20 €
-Augmenter l'indemnité de repas qui stagne à 15,25 € depuis 2002
-appliquer sans déroger, comme au ministère de la Culture, l'arrêté du 26 février 2019 sur les indemnités d'hébergement.
-Améliorer la politique indemnitaire.

ON EST PEUT-ÊTRE SORTI DU ROUGE MAIS ON L'A FAIT EN FRANCHISSANT LA LIGNE JAUNE SUR L'ARCHÉOLOGIE ET LES PERSONNELS, PAS DE QUOI VOIR LA VIE EN ROSE.

61 rue de Richelieu 75002 Paris / sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr / 01.40.15.51.86

UNE ETAGE DE PLUS A L'ORGANISATION PATHOGENE DE LA FUSEE !

La dégradation des conditions de travail constatée partout à l'Inrap dans l'ensemble de l'activité opérationnelle, le manque de moyens, les sous-effectifs chroniques tant sur les chantiers qu'en post-fouille sont autant d'indicateurs alarmants démontrant qu'aujourd'hui, pour remplir dignement les missions de service public, les archéologues font preuve d'une ténacité, d'une abnégation et d'une résilience que ne leur reconnait pas leur direction. Aux organisations pathogènes du travail, à la suspicion permanente et au flicage qui l'accompagne, les archéos répondent par un sens aigu de leurs responsabilités et n'hésitent pas au mépris de leur santé et de leur vie de famille à s'investir pour sauver un site ou finir une post-fouille aux moyens insuffisants. En guise de reconnaissance et de rétribution, ils n'ont droit qu'à la défiance de leur direction, voire à sa malveillance (cf. Action Syndicale d'avril 2019 et le communiqué du mois de mars 2019 sur le décret frais de déplacement).

Dans ces conditions, les archéos seraient en droit d'obtenir du respect et de la reconnaissance de la part de leur direction et un renfort en moyens humains, logistiques, scientifiques pour réaliser leurs missions. Surtout dans la mesure où, comme s'en targue le directeur général Délégué, l'Inrap affiche un équilibre budgétaire miraculeux. On oublie de dire au passage que cet « équilibre » est dû notamment à l'obtention du CIR (et on connait le rôle qu'a joué la CGT) et malheureusement par les économies effectuées sur le dos des personnels.

Plutôt que de proposer un renforcement des moyens opérationnels à la hauteur des enjeux et surtout au plus près du terrain et des équipes, la direction a soumis aux représentants du personnel lors du CT-C du 15 mai, un projet de « réaménagement du pôle opérationnel de la DST ». Ainsi, à l'aune de ce qui est fait pour le pôle recherche de la DST, trois nouveaux interlocuteurs dit « coordinateurs de l'activité opérationnelle » constitueront les relais privilégiés des DAST au niveau DST et auront « la charge d'améliorer la performance de l'institut en matière opérationnelle par un suivi et une analyse des données opérationnelles et une expertise des problématiques scientifiques » !!!

Ces super DAST « animateurs du réseau DAST / DDAST » auront donc une analyse à fournir sur les réponses aux saisines et appels d'offres, ils auront également la capacité de participer en appui au suivi des fouilles et des post-fouilles… et d'accompagner ensuite les agents vers la valorisation des recherches…

Nul doute que pour des DAST épuisés, excédés par une machine absurde, ce nouvel étage à la fusée sera sans doute un excellent dérivatif ou pour le dire autrement un super fusible. La nature exacte du job de ces trois super DAST, guettées par les Risques Psycho-Sociaux, n'est pas claire et le recouvrement entre leurs missions et celles des DAST est évident ! Trois personnes qui, très loin du terrain et des réalités opérationnelles, prendront la décharge de tous les mécontentements et de toutes les indignations, surtout si leur rôle, comme il a été dit, consiste à « faire remonter » à la DG des chiffres consolidés sur les marchés et appels d'offres.

Alors évidemment, cet « aménagement de l'organisation » du pôle opérationnel ne suscite qu'une amère réflexion. Quand répondra-t-on aux besoins opérationnels par un investissement des missions opérationnels au niveau des équipes et du terrain ? Le bon échelon d'une bonne organisation se trouve à l'échelon régional, pas à l'échelon national ! (Le rapport de l'Hcéres le dit aussi). La direction montre encore une fois que ses priorités ne sont pas les nôtres. En CIF, au mois de décembre, elle avait pris, avec la présidence de l'institut, des engagements sur le renforcement des moyens opérationnels, promesses sur lesquelles elle s'est confortablement assise !

Quand la gouvernance affiche ses priorités, elle remplace à coup de dizaine de milliers d'euros, le mobilier de la salle des « Conseils » du siège, maintenant équipée de fauteuils matelassés et de micros !! Vous comprendrez mieux les économies qui justifieront les refus de moyens humains et matériels, le refus de rembourser les nuitées à hauteur du décret, celui de vos primes de suppléance aussi maigres soient-elles…

« Reporting, monitoring et chiffres consolidés » sont devenus la raison d'être de la machine qui a oublié qu'elle répondait à des obligations en matière de missions de service public et c'est clairement pour alimenter ces dérives et pour insuffler les pressions du 8eme étage que ces postes voient le jour. Aujourd'hui, ce sont les moyens permettant de faire une archéologie digne de ce nom qui doivent être renforcé ! C'est à l'échelon local et régional que doivent abonder les énergies et les moyens visant aux « améliorations des capacités opérationnelles ». Les archéologues ont besoin d'un énorme ballon d'oxygène. Leur asphyxie collective est celle de l'établissement !!!!

DES RECOMMANDATIONS LUCIDES POUR L'INRAP

- **Mettre en place une politique de ressources humaines et un plan de relève ;**
- **Mettre en place une politique de genre qui tient compte des catégories ;**
- **Développer une planification de l'activité ;**
- **Sortir de la logique du jour-homme ;**
- **Mettre l'accent, en région, sur les projets ;**
- **Renforcer les activités de post-fouille ;**
- **Renforcer la communication interne…**

Voilà des propositions auxquelles les personnels de l'Inrap et leurs représentants ne peuvent que souscrire puisque ce sont nos revendications et pourtant c'est pas nous qui le disons ! **Ces recommandations**, auxquelles il faut ajouter deux ou trois points plus scientifiques ou institutionnels, **sont celles du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)** qui a évalué l'Inrap depuis l'année dernière et qui a rendu son rapport le 14 mai 2019.

Comme on peut l'observer à la lecture du rapport, cette évaluation a porté sur l'ensemble de l'institut et pas uniquement sur sa politique de recherche. Et le constat est implacable : l'institut a du pain sur la planche. On est bien loin des quelques lignes qu'en a tirées notre cher Président dans son mail envoyé aux agents le 15 mai dernier au sujet du rapport de l'Hcéres. Ainsi pour lui, la priorité est « d'enrichir le partenariat avec les UMR » et de mettre « à disposition les données numériques » … A peine rappelle-t-il en fin de courrier « le besoin de compétences scientifiques affirmées au sein de l'Institut, dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi, ainsi que le nécessaire renforcement au niveau international ».
En fait, on se demande presque si nous avons lu le même document et on comprend que ce qui émerge du rapport de l'Hcéres n'est pas totalement au goût de la présidence – et de la direction – de l'Inrap. Et pour cause, ces préconisations et constats sont totalement contraires à la politique mise en œuvre à l'Inrap en ce moment où seules les logiques financières et budgétaires priment, faisant fi des agents, des métiers, des carrières et au final de l'archéologie.

La pédagogie, c'est répéter les choses. Gageons que les personnels rappelleront l'urgence de la situation à nos dirigeants. Ensembles exigeons que ces mesures soient prises rapidement !

Le plan de mutation ou le grand jeu de bonneteau 2019*

Le comité central du 15 mai a été l'occasion pour les représentants du personnel de découvrir les nouvelles ouvertures de postes destinées aux mutations. Surprise ! Un certain nombre ne correspondaient à aucun des candidats susceptibles de muter...
A nouveau, la direction arrange le recrutement statutaire à sa sauce. Dont acte !

Ainsi, elle semble vouloir ouvrir **7 postes au recrutement externe pour 2019**...pathétique et loin des discours de façade et surtout des enjeux véritables pour l'Archéologie des prochaines années. Très loin également des besoins exprimés dans les CT locaux qui eux mêmes sont déjà en partie bridés !

Voilà, l'occasion pour le SGPA CGT de rappeler quelques unes de ses revendications en matière d'emploi et de proposer quelques solutions, assez simples à appliquer, sous réserve de se détacher des différents fonctionnements délétères mis en place par l'encadrement intermédiaire en région avec la bienveillance d'une DRH obnubilée par les ratios comptables :

- Des **recrutements annuels** de la filière scientifique et technique accompagnés de listes complémentaires afin de pourvoir les postes ouverts ou déclarés vacants.
- Le recours au CDD doit être exceptionnel, les critères d'ancienneté et de proximité géographique doivent être privilégiés. **La participation au post-fouille doit être anticipée et systématisée.**
- Plutôt que se gargariser sur les 71 promotions, la DG devrait regarder la vérité en face :

C'est d'un repyramidage dont la filière scientifique et technique a besoin ! Combien de collègues sur le carreau, combien de frustrations, est-ce que certains métiers sont vouées à être bloquée *ad vitam eternam* ? Quid de la «génération de 2007» ? Est-ce que les nouvelles ouvertures de postes en catégorie 5 ne sont destinées qu'aux « copains » ?

- Comment vont se faire les promotions de la filière administrative ? Comment parler d'égalité de traitement si certaines DIR ou certains services ne font pas passer les entretiens d'évaluations...
- Les passerelles et la mobilité professionnelle ne peuvent plus rester au niveau actuel... Les tutelles doivent réfléchir aux conditions statutaires qui sont aujourd'hui largement défavorables et bloquent tout ! La mobilité, c'est une des réponses aux départs annoncés dans les SRA !
- Il n'est pas normal que le service formation soit laissé dans un tel état de délabrement. C'est le plus petit service du ministère de la Culture. La formation c'est un droit fondamental. La DG et la DRH doivent passer la vitesse supérieure sur ce sujet !

Vous l'aurez compris, pour le SGPA-CGT, le compte n'y est pas !

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

***Le bonneteau est un jeu d'argent, un jeu de dupes de l'ordre de l'escroquerie, proposé à la sauvette sur les marchés et dans les lieux publics. Il est pratiqué au moins depuis le XIVe siècle en France, et encore dans de nombreux pays.**