SGPA la cgt archéologie

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

www.cgt-culture.fr

Facebook
https://www.facebook.com/Sgpa-cgt-2017016271909840/?nr

Mur d'informations
https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai1ja2l0tk7z

SUR VOS AGENDAS
13-15 septembre
Journées du Patrimoine
17 septembre
Conseil Scientifique de l'Inrap

SOMMAIRE
p.1 - Edito
p.2-3 - Abécédaire du CDD
p.4 - Ne pas rester isolé

ACTION SYNDICALE

Août 2019

NUMÉRO SPÉCIAL CDD

EDITO

Conquérir Des Droits !

Si la réalité économique s'impose à l'Inrap, et si les fluctuations du niveau d'activité déterminent le volume d'emploi précaire, il y a un abîme entre ce principe de réalité et le cynisme décomplexé dont notre établissement fait preuve !

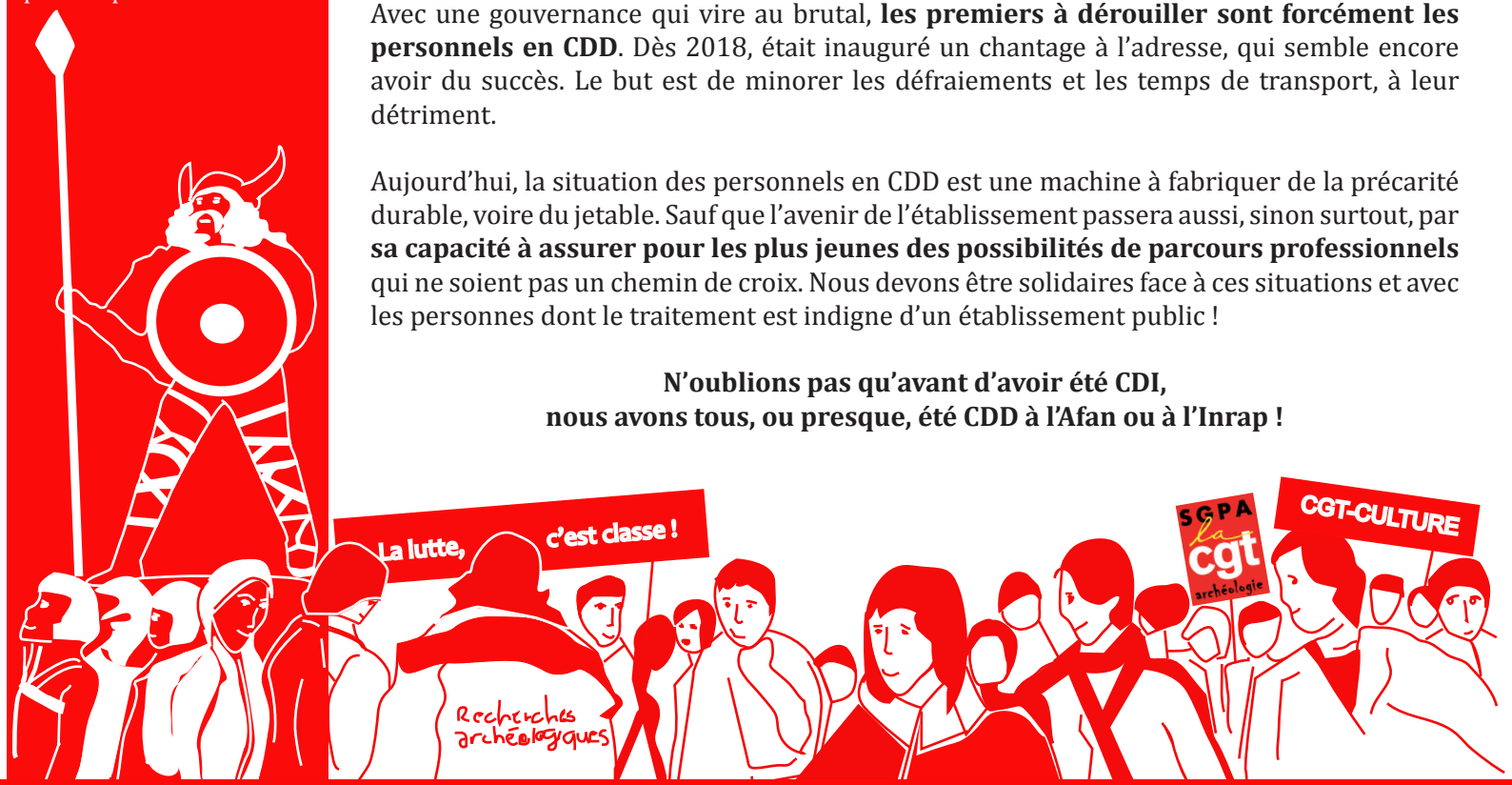
Ne percevant qu'une **simple variable d'ajustement dans les personnels précaires**, la direction affirme sans vergogne qu'ils n'ont pas vocation à participer à la post-fouille des opérations : tel un cheptel corvéable, requis pour pousser les brouettes et mis au râtelier une fois les terrains terminés. Comme si la science commençait hors du terrain, comme si le geste des collègues en CDD ne relevait pas d'un travail d'archéologue.
On objectera que cette direction ne fait qu'appliquer aux personnels précaires l'absurdité opérationnelle dont pâtissent également les CDI !

En revanche, ce faisant, elle passe une fois de plus à côté de l'**enjeu majeur de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).** La transition générationnelle doit s'anticiper dès maintenant et, au-delà des oscillations saisonnières de l'activité, la direction de l'Inrap serait bien inspirée d'enfin comprendre que les CDI de demain sont les CDD d'aujourd'hui, qu'elle a donc intérêt d'assurer leur formation à toutes les étapes de la chaîne opératoire et à toutes les spécialités. Le **principe d'une bourse de l'emploi**, tout en régulant certains effets de la précarité (durée moyenne des contrats, respect des droits), permettrait à cet égard de disposer de personnels motivés, rompus aux procédures et aux habitudes de travail. Mais voilà, alors que CDD et CDI ont les mêmes droits, et bien que la réglementation ne prenne pas en compte certains enjeux spécifiques de la précarité à l'Inrap, les difficultés en matière de gestion des CDD y pullulent.

Avec une gouvernance qui vire au brutal, **les premiers à dérouiller sont forcément les personnels en CDD**. Dès 2018, était inauguré un chantage à l'adresse, qui semble encore avoir du succès. Le but est de minorer les défraiements et les temps de transport, à leur détriment.

Aujourd'hui, la situation des personnels en CDD est une machine à fabriquer de la précarité durable, voire du jetable. Sauf que l'avenir de l'établissement passera aussi, sinon surtout, par **sa capacité à assurer pour les plus jeunes des possibilités de parcours professionnels** qui ne soient pas un chemin de croix. Nous devons être solidaires face à ces situations et avec les personnes dont le traitement est indigne d'un établissement public !

N'oublions pas qu'avant d'avoir été CDI,
nous avons tous, ou presque, été CDD à l'Afan ou à l'Inrap !



ABECEDAIRE DU CDD

Quand vous êtes en contrat CDD, notamment pour la première fois, les interrogations peuvent être nombreuses. Les points de difficultés récurrents depuis des années concernent en particulier le chômage, les frais de déplacement et la mutuelle/prévoyance. La CGT a concocté un abécédaire qui reprend simplement les principales questions auxquelles vous pouvez être confrontés.

Ancienneté : échelons et indices : À l'Inrap, l'ancienneté (définie en fonction de vos différentes expériences antérieures cumulées) détermine un échelon qui donne un indice qui permet de calculer le salaire. Soyez vigilant, il n'est pas possible pour les CDD de changer d'échelon en cours de contrat. Lors du renouvellement du contrat, l'échelon doit avancer automatiquement avec l'ancienneté mais rien n'est moins certain…à surveiller.

Bourse de l'emploi : fichier national, revendiqué par la CGT, auquel pourraient s'inscrire toutes les personnes souhaitant obtenir un contrat Inrap. Ce système permet, entre autres, le respect de critères prioritaires objectifs en ce qui concerne les recrutement (tel que l'ancienneté) et la fin du chantage à la résidence familiale. Cela permet surtout de distinguer ce qui relève d'une utilisation « normale » du contrat à durée déterminée de ce qui relève d'une utilisation abusive.

Chômage : l'Inrap est son propre assureur. Si vous rencontrez des difficultés dans vos démarches pour toucher vos allocations, n'hésitez pas à contacter le gestionnaire du personnel et si nécessaire un représentant syndical. Mais aussi, Chair à canon : l'essentiel du bataillon CDD est recruté en catégorie 2 pour les besoins du terrain…

Congés : un CDD, au même titre qu'un CDI, acquiert 2,5 jours de congés par mois de travail effectif à temps plein. Si l'agent n'a pas effectué un mois de travail complet, ou travaille à temps partiel, le calcul des congés payés est réalisé au prorata de sa quotité de temps de travail. Soyez vigilants sur le nombre de jours de congés qui vous seront alloués, il peut comporter des erreurs, toujours à votre détriment !

Droit de retrait : ce n'est pas parce qu'on est en contrat précaire qu'il faut tout accepter. En cas de danger grave et imminent, le salarié, quel que soit son statut, peut se retirer afin de se protéger.

EPI : pas de distinction entre CDD et CDI. L'accès sans restriction aux mêmes équipements pour tous et toutes en adéquation avec les enjeux de terrain, de météo et de sécurité !

Frais : vos demandes de remboursement sont associées aux ordres de mission. Et c'est tout. Attention, si vous travaillez sur la commune de votre résidence familiale ou de votre résidence administrative (ou une commune limitrophe), vous ne touchez pas le forfait repas mais un ticket resto, même si vous êtes en chantier.

Gpeec : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences. Derrière ce sigle, se cachent des enjeux majeurs pour l'avenir de l'Inrap : emploi, recrutements, profils de poste, formations, transition générationnelle.

Hébergement : au choix, vous pouvez soit demander à vous faire loger par l'Inrap lors de vos déplacements professionnels, soit vous loger par vous-même et être remboursé à hauteur du forfait.

IFRA : Interventions Fréquentes hors de la Résidence Administrative, qui donnent droit à des indemnités de déplacements fréquents. Seule prime possible pour les CDD de la filière Scientifique et Technique. La CGT revendique son déclenchement dès le premier jour de déplacement.

Jetable : manière dont sont envisagés les CDD par notre direction ! C'est sur la nature et la qualité des emplois qu'il faut se pencher : 81% sont des contrats uniques dont les durées moyennes s'établissent entre 3 et 4 mois. En termes clairs, tétanisée à l'idée de reconstituer « un vivier » qui à chaque fois l'a amenée, contrainte et forcée, à résorber la précarité, la direction préfère fabriquer du jetable.

Jorani : logiciel dans lequel vous devez saisir vos congés. L'identifiant est la première lettre de votre prénom suivi de votre nom (le tout attaché) et votre mot de passe est le même que celui de votre session Windows ou votre accès intranet.

Kilomètres : un CDD utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail (en dehors de sa résidence administrative) a droit au remboursement des kilomètres réels effectués depuis le lieu de départ indiqué sur son ordre de mission (résidence familiale ou résidence administrative). Pour cela, il doit fournir une attestation de police d'assurance garantissant l'utilisa-

tion de son véhicule personnel à des fins professionnelles.

Livrés à eux-mêmes : la direction n'a jamais pris le problème de l'accueil des nouveaux arrivants à bras le corps, et celui-ci repose souvent sur la bonne volonté des collègues. La CGT revendique une meilleure information et formation des CDD.

Mutuelle/Prévoyance : l'affiliation est obligatoire pour les CDD. Pour ne pas pénaliser les CDD, la CGT revendique la portabilité, c'est-à-dire que l'Inrap prenne en charge les cotisations pendant les périodes chômées proportionnellement aux périodes travaillées (comme dans le privé).

National : en tant qu'établissement public national, normalement les règles sont les mêmes pour tous et s'appliquent de la même manière à tous sur tout le territoire national. Normalement…

Ordre de mission : document obligatoire avant tout déplacement. Il détermine votre lieu de départ de mission (résidence familiale ou administrative) et les frais autorisés ouvrant droit à remboursement (repas, nuitée, type de transport). Si vous n'avez reçu ni votre ordre de mission (ODM), ni votre contrat de travail, surtout ne vous déplacez pas sur le chantier promis, même si celui-ci a commencé.

Post-fouille : étape essentielle de la chaîne opératoire des archéologues, et pourtant, dans l'actuelle politique *no future* de l'établissement, les agents CDD sont quasi systématiquement exclus des post-fouilles, et sont utilisés comme des pousse-brouettes interchangeables, sans reconnaissance aucune de leurs compétences propres, alors que dans la perspective du remplacement générationnel qui s'annonce, on doit les former et les pérenniser dans leurs missions…

Quota : un chantier ou un service doit être constitué pour l'essentiel de CDI. Par définition, un CDD est temporaire. Tout emploi pérenne doit être en CDI. La CGT revendique des recrutements CDI annuels.

Résidence familiale/administrative : Important ! De ces deux lieux dépendront les frais de déplacement qui vous seront remboursés ainsi que vos temps de transport. Si l'on vous demande de déclarer une adresse en fonction de la proximité d'un chantier, contactez un représentant syndical. Précaire ne signifie pas perdre de l'argent (donc payer) pour pouvoir travailler !

RTT/RTH : le RTH est une disposition de récupération du temps de travail au rythme d'un vendredi sur deux (l'agent choisit les semaines paires ou impaires). Chaque agent dont la durée de contrat est supérieure à 3 mois peut choisir de passer en RTT (5 jours accordés par trimestre à poser quand l'agent le souhaite, en journée complète ou en demi-journée).

Santé : avant tout premier contrat, chaque agent doit passer une visite médicale auprès d'un médecin agréé qui statue sur son aptitude à exercer son travail. Le suivi médical des CDD est ensuite assuré par la médecine de prévention. Lorsqu'un CDD quitte l'établissement, ses fiches d'exposition doivent lui être envoyées afin d'assurer la continuité de son dossier médical. À leur prise de poste, les agents CDD sont censés recevoir une formation renforcée à la sécurité.

Transition générationnelle : la CGT revendique la mise en place de tutorat afin de permettre la transmission des savoirs et des savoir-faire aux nouveaux arrivants. Elle revendique également l'accès aux formations internes pour les CDD.

Temps de transport : pour rappel, celui-ci fait partie intégrante du temps de travail et c'est un droit, que l'on soit CDI ou CDD.

Union : l'histoire de l'archéologie préventive en France nous apprend que l'union fait la force ! Depuis l'AFAN, puis la création de l'Inrap, les recrutements CDD et CDI ont toujours été obtenus par la solidarité et la lutte. Ensemble, CDD et CDI, continuons de nous battre !

Voiture de service : véhicule de chantier, dédié comme son nom l'indique aux transports des personnels sur les interventions archéologiques. Seules les personnes travaillant à l'Inrap et titulaire d'un permis valide sont autorisées à conduire. Un droit de remisage (autorisation de rentrer avec le véhicule chez soi) peut être accordé sur demande auprès du directeur.

Wagon : de nombreux archéologues CDI vont partir à la retraite dans les prochaines années sans qu'aucun renouvellement ne soit mis en place à la hauteur des enjeux…

Xylologie : potentiellement une des nombreuses spécialités en voie d'extinction à l'Inrap et ailleurs…

Y a plus qu'à se syndiquer ! sgpa.cgt-culture @culture.gouv.fr

Zorro : pas de sauveur masqué ! Mais la lutte collective par le passé a bien démontré que le volume d'embauche permanent était bien lié au niveau de mobilisation et aux actions des agents.

URGENT !
Recrutons des CDD et respectons leurs droits !

En cas de questions ou de doutes sur une procédure, tournez-vous vers vos collègues, voire vers l'administration ? Mais en cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter un représentant CGT.

sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr
01.40.15.51.70 / 86
SGPA-CGT, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS

AVANT

Le constat est alarmant dans un établissement qui peine à mettre en place une réelle Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences (GPEEC). La direction semble tout faire pour ne rien voir à moyen ou long terme, pour ne rien mettre en œuvre qui permette d'assurer l'avenir de l'Inrap. Il faut à cela ajouter le signal envoyé à toute une génération que l'on est en train de durablement dégoûter de s'investir dans les métiers de l'archéologie. Et ça c'est bien les politiques et les ministères de la Culture et de la Recherche en premier lieu qui en sont responsables !
A contrario, la direction s'emploie à bien maintenir le flot de stagiaires et d'apprentis afin de pallier le déficit chronique d'embauche. Le stagiaire est souvent considéré comme corvéable à merci, pourtant le statut possède aussi des droits qu'il ne faut pas ignorer. Le premier de ces droits, trop souvent méprisé, consiste à considérer que le stagiaire est en apprentissage et n'est pas là pour réaliser des tâches normalement rattachées à un salarié (permanent ou non).

APRES

Le SGPA-CGT revendique des plans de recrutements annuels et avec liste d'attente pour pallier les désistements ou les démissions. Il n'y a pas de fatalité, luttons ensemble contre les discours ambiants ayant pour principal objet de faire intégrer à tous que les mesures d'austérité sont la seule solution.

Pour organiser la lutte et la défense des personnels, le SGPA-CGT syndique auprès de tous les personnels des services publics (Inrap, Services régionaux de l'Archéologie, quels que soit leurs statuts) et travaille en collaboration avec les autres structures de la CGT qui syndiquent auprès des collectivités territoriales, des opérateurs privés et des associations.

L'important face à la précarité, c'est de ne pas rester isolé !

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

ASCS

L'association du personnel de l'Inrap pour les activités sociales sportives et culturelles est gérée par les représentants du personnel. Les CDD, les stagiaires et les apprentis ont le droit, comme les CDI, d'adhérer et de bénéficier des activités et avantages, à condition, à la date de la demande d'adhésion, d'appartenir aux effectifs Inrap et de faire valoir d'une ancienneté minimum de 3 mois au sein de l'Institut.

Pour plus d'infos :

Intranet Inrap / Accueil / Mon quotidien / Mes avantages / Offre Association des personnels