

LES ARCHEOS ENSEMBLE, LES 12 ET 16 MARS

Il aura fallu deux semaines au Ministère pour fixer une date de réunion sur le chantier « salaire ».
Ce sera le 14 avril à 9h30.

Le cabinet de la Ministre nous dit que c'est le temps nécessaire à un « travail d'expertise et de documentation précis » permettant « de déboucher sur des avancées substantielles pour une amélioration des conditions de rémunération de l'ensemble des agents de l'Inrap, dès l'an prochain ».

Espérons que ce temps ait été mis à profit pour travailler sur un scénario de revalorisation qui ne soit pas 100% indemnitaire. Ne doutons pas que les mobilisations des 12 et 16 mars aient convaincu le ministère de la détermination des agents de l'Inrap à défendre leurs conditions de rémunération et de travail !

Nous attendons le ministère sur le reste des sujets !!

Entre le 12 et le 16 mars 2021, des centaines d'agents de l'Inrap se sont mobilisés à Lille, Dijon, Paris, Bègles, Nîmes, en Bretagne, en Champagne pour soutenir les revendications en matière de salaires, d'emploi et dénoncer les graves problèmes de gestion de l'établissement. Entre les 350 collègues rassemblés à Paris, ceux rassemblés en province (au moins une 100e) et les collègues en grève, la mobilisation a rassemblé 30% des effectifs, ce qui dans la période est très loin d'être négligeable. **Le préavis de grève intersyndical a été reconduit du 27 mars au 30 avril !**

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

Facebook :sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa
Mur d'infos :
https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai-1ja210tk7z

SUR VOS AGENDAS

6 avril
Le 6 avril, mobilisé-es
dans toute la fonction
publique. Le 8 avril,
soutien à la grève des
personnels de santé,
sociaux et les AESH

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - Compte financier 2020
- p.3 - Plan de recrutement
- p.4 - La mobilisation en photo

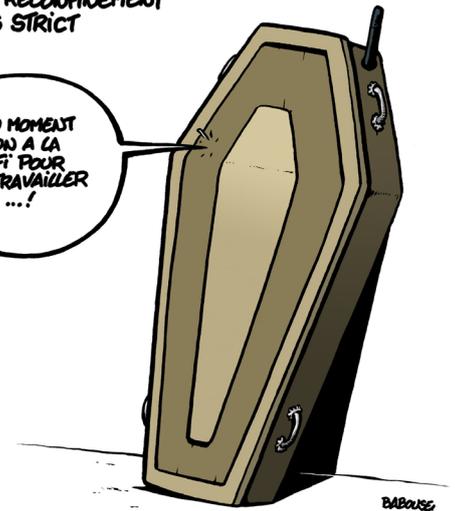
POINT D'ÉTAPE AU 1^{ER} AVRIL

Attention ! Toutes les informations qui suivent ont été scrupuleusement vérifiées, contrôlées et validées le 1^{er} avril 2021. Nous pouvons donc vous annoncer que la ministre de la Culture, émue aux larmes en découvrant le manque d'emploi de considération et de thunes à l'Inrap, a décidé de prendre l'escargot par les antennes (ce qui revient à prendre le taureau par les cornes mais avec une détermination plus adaptée à l'envergure politique de la ministre). Voici donc les premières mesures envisagées pour sortir l'institut du marasme.

- 1 - Tout d'abord, pour que les personnels de l'institut retrouvent le respect qui leur est dû, le président et le directeur général seraient invités à passer un C.A.P. de « management éthique » par les cours du soir.
- 2 - pour prévenir les risques psycho-sociaux, le président et le directeur général, tous deux vidéastes agueris, réaliseront pour l'intranet de l'Inrap des vidéos de relaxation par stimulation sensorielle de type ASMR, les inrapiens et les inrapiennes pourront les visionner avant de s'endormir pour que leurs nuits soient plus belles que leurs journées.
- 3 - l'ensemble des difficultés liées à la précarité et au traitement des personnels en CDD seront résolues lors d'un webinaire intitulé « vaincre les peurs qui sclérosent l'adaptabilité au changements inhérents aux réformes d'un monde qui bouge ».
- 4 - Enfin la dernière mesure n'est pas la moindre: si des problèmes devaient encore subsister, un numéro vert serait mis en place sur le champ.

L'ANGOISSE D'UN
NOUVEAU RECONFINEMENT
PLUS STRICT

DU MOMENT
QU'ON A LA
WIFI POUR
TÉLÉTRAVAILLER
...!



COMPTE FINANCIER 2020 L'EXÉCUTÉ BUDGÉTAIRE VS L'EXÉCUTÉ HUMAIN !

La veille de la manifestation organisée à Paris le 16 mars 2021, s'est tenu le Conseil d'administration de l'Inrap où l'attention a été concentrée sur l'examen du compte financier de l'année 2020.

On peut évidemment saluer le soutien de la puissance publique et du Ministère, qui par des mesures conjoncturelles visant à atténuer les effets de la crise sanitaire et des mesures pérennes visant à diminuer le défaut de financement du secteur non concurrentiel, contribue fortement à l'équilibre financier.

Cette bonne santé est également largement due à une activité très soutenue au second semestre 2020 et qui est, fait-il le rappeler, le fruit de l'engagement de l'ensemble des personnels.

Le recul de l'activité de diagnostic

Le compte financier montre toutefois un net recul de l'activité de diagnostic qui se traduit par une chute de 7851 j/h par rapport à 2019. Le directeur général affirme que c'est conjoncturel et que la situation n'a pas vocation à se prolonger en 2021. Pour nous, il s'agit ici d'un véritable point de vigilance car cette situation si elle devait se prolonger pourrait lourdement obérer la capacité de sauvegarde du patrimoine archéologique. Le diagnostic ne peut pas être la variable d'ajustement des politiques de prescription et des stratégies d'équilibre des comptes et plans de charge.

Le seuil critique de l'emploi CDD

Le point noir de ce compte financier, c'est l'explosion de l'emploi précaire au détriment des emplois permanents. L'année 2020 traduit la baisse de 44,5 ETPT CDI, soit 120 ETPT CDI perdus en 3 ans entre 2018 et 2020. En parallèle, les ETPT CDD explosent et passent de 165 ETPT en 2019 à 241 ETPT en 2020, soit une augmentation de 45%.

On sait d'expérience qu'à l'Inrap, la barre des 200 ETPT CDD constitue un seuil critique au-delà duquel l'établissement éprouve de graves difficultés à gérer la multiplication des actes de gestion que cela génère. Ces difficultés déjà vécues avant que ne soit mis en place l'AREP sont aujourd'hui aggravées par le morcellement des contrats à outrance.

Le compte financier 2020 montre aussi qu'à l'augmentation déraisonnable de l'emploi CDD, correspond la baisse du coût moyen des CDD (hors Allocation de Retour à l'Emploi) qui atteint 8 % depuis 2018.

La gestion calamiteuse des CDD favorise le turn-over et le recours aux primo-contractants et accélère la précarisation des personnels qui touchent déjà les rémunérations les plus faibles. On ne peut pas continuer à colmater les besoins pérennes par de l'emploi précaire ! Le modèle n'est soutenable ni pour l'institut, ni pour les agents !

On ne peut que déplorer le manque d'anticipation dont font preuve, la direction de l'Inrap et les tutelles sur la question cruciale du renouvellement générationnel.

L'explosion de l'ultra précarité

Nous assistons aujourd'hui à une institutionnalisation de l'ultra-précarité. Les agents CDD, techniciens pour la plupart, qui touchent tout juste le SMIC, se voient proposer depuis le 1er déconfinement des contrats « saucissonnés » en tranches fines d'un mois ou 2 maximum.

Les services RH débordés par la multiplication des actes inutiles ne parviennent plus à assurer la gestion courante de ces contrats.

De nombreux collègues, en Bretagne, en Lorraine, en Auvergne Rhône-Alpes, en Centre Ile-de-France ne reçoivent leurs contrats signés qu'après avoir réalisé plusieurs semaines de travail. La mise en paiement décalée d'autant entraînent des retards de paiement inadmissibles, les agents n'étant payé qu'en partie ou pas du tout.

Ces situations sont inacceptables et indignes ! Aucune analyse, aucun diagnostic n'est posé pour réparer les erreurs, éviter leurs répétitions, trouver les processus d'amélioration. Au contraire !! Tous les mois les cas se multiplient et le phénomène s'amplifie ! A la fin du mois de mars, les cas recensés dépassent la trentaine !

Les interpellations, comme les demandes d'inspection adressées à la ministre et à la direction de cabinet sont restées lettre morte. Tout le monde baisse la tête et regarde ses pompes ! Ces situations alimentent pourtant la colère des personnels. Nous exigeons des réponses et des mesures concrètes et rapides et un horizon clair ! La santé de l'établissement c'est aussi et surtout celle des agents et des collectifs qui aujourd'hui sont en extrême souffrance !



PLAN DE RECRUTEMENT 2021 ANNONCE EN FANFARE ET POCLETTE SANS SURPRISE !

Le plan de recrutement qui vient d'être lancé sur le site internet de l'Inrap est présenté comme un effort particulier puisque sont annoncés « 70 postes à pourvoir en recrutement CDI dans la filière scientifique et technique ».

Le compte n'y est (toujours) pas !

30 postes devaient être ouverts au recrutement en 2021, au titre de l'année 2020, conformément aux engagements pris par D. Garcia dans un courrier adressé aux agents en novembre 2019. **Engagements pris, rappelons-le, suite à la mobilisation des agents en juin de cette même année.** Comme cette partie du plan de recrutement n'a toujours pas eu lieu – moins de 20 postes ont été pourvus sur les 50 promis en 2019 – les postes sont aujourd'hui réinjectés dans un plan 2021 auxquels sont ajoutés 40 postes, permettant donc d'atteindre le chiffre prodigieux de 70, digne d'un POA du début des années 2000 !

Le compte n'y est pas ! On est encore très en-dessous des besoins pour faire face aux nombres de départs déjà en cours, en admettant par ailleurs que tous les postes soient pourvus, ce qui n'a pas été le cas des 20 postes du plan 2020. L'effort est bien poussif !

Un plan construit sur les besoins exprimés en local ?

Une liste des besoins en régions est jointe au plan de recrutement. Elle résulte déjà d'un premier filtrage par les DIR et de fait, revoient à la baisse les besoins exprimés par les représentants du personnel.

La comparaison de ces besoins avec les postes ouverts (en interne et externe) permet de mesurer le coup de rabot opéré par la Présidence et la direction générale, même si la lecture du tableau n'est pas facilitée par la confusion des désignations de critères: spécialités rangées dans les chrono-compétences et inversement ; métiers exprimés en spécialités (infographe vs PAO/DAO), dénominations différentes des mêmes chrono-compétences : généraliste/toutes période... La comparaison entre les besoins exprimés et les postes ouverts illustre la faiblesse d'un plan insuffisant pour assurer le maintien de la capacité opérationnelle de l'Inrap en emploi permanent.

Prioriser « le comblement des besoins de spécialistes et de responsables d'opérations »

(COURRIER DE D. GARCIA DU 29 MARS 2021).

Les arbitrages ont décidé d'ignorer, une fois de plus, les besoins en techniciens, ces derniers étant quasi exclusivement cantonnés à l'emploi CDD. Le ratio CDI/CDD est passé de 3,29% en 2017 à 12, 1% en 2019.

Entre 2019 et 2020, l'ETPT CDI a baissé de 44,55 Equivalents temps plein pendant que l'équivalent temps plein CDD faisait un bond de 45 % en passant de 165,82 ETPT en 2019 à 241, 26 en 2020.

Pourtant, les besoins en technicien d'opération qui correspondent résolument à de l'emploi pérenne, atteignent jusqu'à 19 postes. L'explication de cet oubli nous est donnée par la DRH elle-même en décembre 2019 :

« *Aujourd'hui (...) ces personnels (...) en CDD (...) nous apportent la souplesse opérationnelle dont nous avons besoin pour répondre de façon ajustée à l'activité* ». Ceux qui sont les plus exposés à la pénibilité seront en plus exposés à la précarité : cassé, plus besoin de virer, il suffit de ne pas renouveler le contrat de travail.

Pérennité de nos missions ou plan social déguisé ?

Le recrutement annoncé n'est pas non plus suffisant pour compenser les destructions d'emploi des dernières années : entre 2017 et 2019, on atteint un chiffre de 133 postes CDI disparus.

La direction s'est appliqué à détruire les postes créés par l'AREP engagé en 2014. Cette politique était par ailleurs clairement annoncée par le DGD de l'Inrap dans une interview au Journal des Arts du 26/04/2019, où la destruction de l'emploi permanent était présentée comme un ballon d'oxygène pour l'Inrap...

À défaut d'emploi permanent sur les postes de techniciens, c'est vers une gestion opérationnelle chaotique et une structure de l'emploi calquée sur celle des opérateurs d'archéologie privés que l'Inrap veut tendre, avec les mêmes ravages sociaux : RO en CDI, techniciens en CDD, spécialistes en prestataire.

L'avenir de l'Inrap et du service public de l'archéologie ne sera pas lui-même garanti tant qu'un plan massif de résorption de la précarité assurera le remplacement des quelques 500 départs en retraite qui s'annoncent d'ici 2032 en plus des « départs naturels » qui n'ont jamais été aussi nombreux (licenciements, démissions, ruptures conventionnelles, mobilité, etc...). La question de l'emploi, centrale pour garantir la pérennité de l'établissement public, est donc intimement liée au sort de nos collègues CDD : c'est par une déprécarisation massive que nous pourrions assurer la relève, restaurer la capacité opérationnelle de l'Inrap, préserver notre discipline archéologique et assurer la transition générationnelle !

Le SGPA-CGT revendique des plans annuels à hauteur des besoins réels de l'établissement. Ils doivent être systématiquement et accompagné d'un vrai repyramidage. La transition générationnelle doit être organisée par les archéologues eux-mêmes, dans le souci de nos missions de Service Public, de la pérennité de l'archéologie préventive et du rôle social de notre Établissement Public. Pour l'heure, c'est immédiatement un plan d'une soixantaine de postes en plus des 70 déjà annoncés qui s'impose !

16 mars 2021



Salaires Emplois Respect