

Chômage : une réforme idéologique, une guerre contre les faibles !

Les arguments pour faire passer cette réforme sont présentés par le gouvernement comme une mesure de sauvegarde de l'assurance-chômage.

Celle-ci serait mise en péril par les chômeurs eux-mêmes, qui « gagneraient plus quand ils sont au chômage que lorsqu'ils travaillent », ou qui refuseraient de pourvoir 300 000 emplois disponibles...

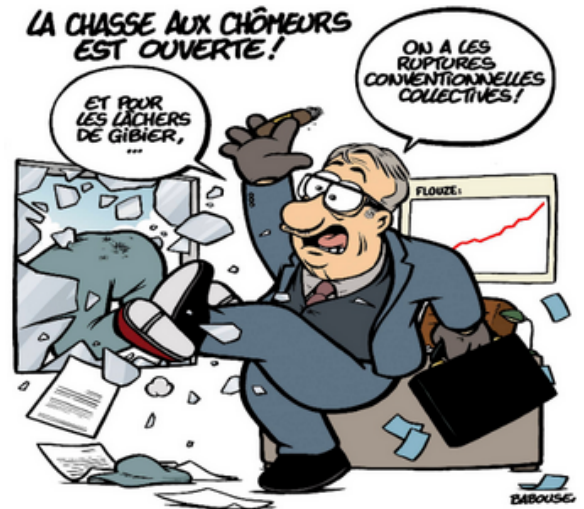
Mensonges et chiffres bidonnés sont les outils de propagande pour faire passer en force cette « réforme ». Objectif : faire des coupes claires dans les droits des chômeurs. Il s'agit également en période électorale de faire dégonfler artificiellement les chiffres du chômage. Souvenons-nous que les caisses de l'assurance-chômage sont abondées par des cotisations qui sont le fruit du travail. C'est une partie du salaire que l'on dit socialisé, prélevé aux salariés et aux employeurs qui finance ainsi ces caisses. Le patronat, en réclamant des « baisses de charges », annonce clairement qu'il ne veut plus y contribuer.

Ce discours pourrait passer dans cette époque où les médias pro-patronaux sont omniprésents, mais d'autres scandales viennent troubler le discours misérabiliste des ultra-riches. Un groupe de journalistes indépendants a troublé le discours officiel.

Les Pandora papers ont révélé l'étendue d'un scandale dont tout le monde se doutait bien. Cependant, les chiffres annoncés dans cette enquête sur l'évasion fiscale donnent le tournis. Ils lèvent le voile sur un scandale bien plus grave.

Pour la seule année 2018, l'évasion fiscale s'élève à 9 730 milliards d'euros, soit presque 5 fois le PIB de la France. Cette somme correspond à 643 065 499 SMIC versés pendant un an. 2 % de cette somme permettrait, selon le FMI, à éradiquer la faim dans le monde.

Ces sommes colossales échappent complètement à l'économie, à l'impôt, au développement, à la recherche et font cruellement défaut à nos services publics, à nos hôpitaux, à nos écoles, à la Culture et à tous les besoins sociaux de l'Humanité.



Les Pandora Papers s'ajoutent à une longue liste de scandales du même type nommés successivement Panama Papers, Luxleaks, Openlux, etc. On se souvient également de l'affaire Cahuzac, qui après avoir menti devant le Parlement, s'était vu condamné à seulement 4 ans de prison dont 2 fermes et de 300 000 euros d'amende...

S'attaquer aux paradis fiscaux, accessoire indispensable du capitalisme, semble être une tâche bien ardue... Les chômeurs sont une cible plus facile.

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

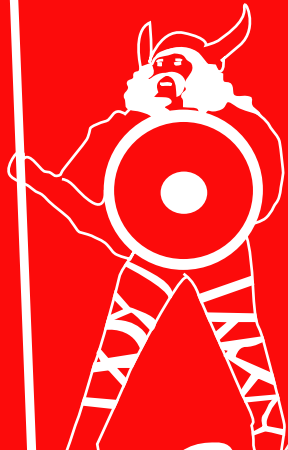
Facebook :sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa
Mur d'infos :
https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai-1ja2l0tk7z

SUR VOS AGENDAS
Le 20 novembre
Appel #NOUSTOUTES
marche du 20 novembre
stop aux violences
sexistes et sexuelles et
de la jeunesse.

Le 2 décembre
Manifestation unitaire
du 2 décembre 2021 -
Tous à Paris : nos vies
valent mieux que leurs
profits !

SOMMAIRE

- p.1 - Edito - Chômage
- p.2/3 - Bilan Emploi 2020
- p.4 - Formation / Jours de congés supp./ Retraite progressive



BILAN EMPLOI, DES CHIFFRES ET UNE HÉMORRAGIE !

En attendant que le bilan social ne donne une photo plus complète des ressources humaines de l'institut (emploi, temps de travail, rémunération, formation etc...), le Bilan emploi 2020, présenté en Comité Technique Central du 20 octobre, condense et récapitule les principales données relatives à l'emploi CDI et CDD des 3 filières. En confirmant des tendances à l'œuvre depuis la dernière phase de l'AREP, il ébauche un bilan de l'actuelle gouvernance en matière d'emploi.

Des sorties comme des saignées pour traiter l'excès de CDI

Avec 73 sorties en 2020, l'établissement atteint presque son niveau de 2018 où avait été enregistré 82 sorties.

La typologie des départs est comparable aux années précédentes.

- 5 des 7 décès à déplorer concernent la filière scientifique et technique. On en déplore 34 (sur 40) dans la même filière depuis 2010.
- La démission reste le principal motif de départ des administratifs : **entre 11 et 14 démissions annuelles depuis 2017, 14 en 2020**. Ces démissions ne s'expliquent qu'en partie par la meilleure « employabilité » des collègues administratifs qui peuvent plus facilement que les archéos changer de crémerie.

Cependant, depuis 2017, ces démissions touchent de plus en plus de scientifiques et techniques : plus de **40 démissions en 4 ans, 13 en 2020**.

Facilités depuis 2020 par l'application aux agents de l'Inrap du « bénéfice » de la rupture conventionnelle, les départs volontaires résultent de la perte de sens, de l'absence de perspective d'évolution professionnelle, de la dégradation du climat de travail, de la brutalité managériale et traduisent une détérioration inquiétante du rapport au travail.

Des entrées au compte-gouttes

Pour 2020, elles ne concernent que des Hors filière/Hors catégorie : 6, des administratifs : 20. Aucun scientifique et technique, confirmant la tendance depuis le dernier recrutement de l'AREP...

Recrutements ¹	Administratif	Scientifique/technique	Hors filière
2017	16	1	5
2018	22	1	8
2019	11	1	3
2020	20	0	6
Total	69	3	22

Des recrutements « placebo »

Des 50 emplois opérationnels promis dans le courriel en date du 7 novembre 2019, seuls une vingtaine ont été pourvus (en 2021...), entre temps les 30 emplois opérationnels manquants ont été transformés en 26 emplois fonctionnels.

L'ETP CDI (équivalent temps plein*) est en baisse – 52 ETP en une année et – 127 perdus depuis 2017 (première année post AREP).

On note une baisse constante du nombre de personnes physiques aussi : **151 personnes physiques perdues depuis 2017 (avec des inégalités régionales au détriment notamment de CIF : moins 100 en 10 ans !)**.

Les emplois sont détruits majoritairement dans la filière scientifique (moins 111 depuis 2017, moins 130 depuis 2016, 23 personnes en moins, côté administratifs et 12 chez les Hors filière hors catégorie). **167 personnes physiques, toutes filières confondues, sont perdues depuis 2016.**



1 - Données Bilans Emploi et Bilans sociaux 2017, 2018, 2019, 2020

*(ETP = Equivalent Temps Plein soit 1 personne à plein temps pendant 1 an ou 2 personnes pendant 6 mois ou 4 personnes pendant 3 mois...)

Des CDD en perfusion

Dans le contexte particulier de la crise sanitaire, la direction indique que le volume d'emploi résultant des « avenants Bachelot » et de la reconduction des contrats au terme des périodes de confinement est de 30 ETP environ (sur un ETP total moyen de 241,26). COVID ou pas, le volume d'emploi précaire est donc important, supérieur à celui de 2019 (ETP total moyen de 165,82) et en augmentation constante depuis 2017.

Le nombre de contrat CDD atteint 837, pour 514 bénéficiaires. Avec 794 contrats pour 479 agents, la contribution à cette précarité est essentiellement opérationnelle. Logique, au vu de l'embellie ressentie sur le marché des fouilles dès la sortie du confinement en mai 2020.

Cette forte précarité opérationnelle découle aussi de l'effondrement flagrant de l'emploi opérationnel permanent. Enfin, **la durée moyenne du contrat est en augmentation avec 5,36 mois par agent opérationnel.**

Les données concernant les CDD administratifs sont laconiques. Qu'est ce qui explique le faible nombre de contrats administratifs : demandes moins importantes ou contrats plus longs ? Quelle est leur durée moyenne ? Quel est le poids des pratiques sublégalles spécifiques aux administratifs (recours aux contrats longs normalement réservés au Hors filière) ?

La comparaison des données de 2020 à celles des années précédentes décrit sans ambiguïté, la reconstitution d'une forte précarité dont le niveau est conforme à celui des années précédant l'AREP.

Au-delà des chiffres, le traitement RH très problématique des CDD (contrats, salaires, indemnités, congés, attestation pôle emploi...) suggère que le volume d'emploi précaire outrepassé largement les capacités de gestion RH de l'institut et ne relève pas que d'une malveillance systémique et assumée (dont le blacklisting des « fortes têtes »).



Pour la résorption de la précarité et une vraie politique de l'emploi ! À quand un traitement de fond ?

À la sortie des trois phases de résorption de l'emploi précaire, le besoin en emploi était pourvu par un équivalent temps plein CDI voisin de 97 % de l'ETP. Alors que ce besoin est resté remarquablement constant depuis 2015, **l'emploi CDI détruit par les « départs naturels », n'a pas été reconstitué mais remplacé par de l'emploi précaire.** Mais ces chiffres sont tout simplement conformes à l'objectif que la gouvernance a unilatéralement fixé et érigé comme socle d'un soi-disant « modèle social » (90% de CDI/ 10% de CDD). Ce modèle charrie pourtant des discontinuités opérationnelles problématiques, des difficultés graves dans les circuits RH, des problèmes économiques et sociaux aussi graves qu'inédits pour les collègues CDD,

et une fragilisation de l'institut à l'aube de sa transition générationnelle.

Enfin, le décret statutaire ne prévoit de Contrat à Durée Déterminée que dans le cadre d'un besoin « précis, limité dans le temps et justifié par les nécessités du service ». Or ce que la simple observation des données sur l'ETP de l'Inrap montre sans équivoque, **c'est que pour des besoins permanents, depuis 2017, l'Inrap a systématiquement substitué la précarité à l'emploi statutaire détruit par les départs.**

Il est temps de rentrer dans l'action pour gagner la cédésiation des collègues précaires à hauteur des besoins permanents de l'institut !

ETP	2016	2017	2018	2019	2020	Total
CDI	1872,5	1848,27	1798,5	1771,6	1737,5	-135
CDD	65,2	55,43	157,4	165,82	241,26	+176
Total	1937,7	1903,7	1955,9	1937,5	1968,4	+31
% ETP CDD	3,3	2,9	8,05	8,56	12,25	

TRAVAIL À DISTANCE ET/OU FORMATION : TROP D'OBLIGATIONS, PAS ASSEZ D'ORDINATEURS !

Après 18 mois d'arrêt pour cause de crise sanitaire, les formations non obligatoires peuvent reprendre en présentiel. Si dans certaines régions cela ne pose aucun problème, dans d'autres directions, **la reprise des formations est empêchée par la réquisition, par les directeurs, des ordinateurs portables dédiés à la formation – 12 postes alloués à chaque DIR depuis quelques années – pour permettre aux agents d'effectuer leur travail à distance.**

Avec le retour en 100 % présentiel, on pourrait imaginer que les ordinateurs aient repris leur place mais rien n'est moins sûr. En attendant de voir si notre hiérarchie se soucie de continuer à former ses agents, nous sommes heureux de constater qu'elle a été capable de trouver des solutions techniques pour que des collègues ne se retrouvent pas NAF pendant les confinements.

L'équipement des agents bientôt en télétravail doit être préparé et ne peut pas se faire au détriment des formations déjà trop peu dotées au sein de l'établissement.

Il faut adapter les moyens aux besoins, pas l'inverse !!!

JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES

La fin d'année approche : veillez à bien avoir bénéficié de vos éventuels jours de congés supplémentaires : jour Inrap, compensation de jours fériés (JCJF).

Pour rappel :

-Jour Inrap : il est octroyé à tous les agents en CDI à temps complet ou en TPA.

Il est placé cette année au 31/12/2021. Pour les CDD, c'est un droit à partir de 6 mois de contrat. Si ce jour-là vous êtes en TPA ou si vous êtes un CDD hors contrat à cette date, il vous a été « recommandé » de le poser le 06/04, le 14/05 ou le 25/05, mais vous pouvez demander à le poser à un autre moment après accord de votre supérieur hiérarchique. Un deuxième jour Inrap existe : il est travaillé, car correspond à la journée de solidarité (et n'apparaît donc pas dans Jorani).

-JCJF : il est accordé aux agents qui sont au régime de RTT trimestrielles, car ce dernier garantit 8 jours fériés annuels. Cette année il n'y a eu que 7 jours fériés effectivement chômés ; pour compenser, un jour de congés supplémentaire est attribué aux agents concernés, le 30/12/2021. Cette garantie est censée être proratisée selon la quotité de travail, mais aucune information claire sur le mode de calcul n'a été communiquée – visiblement mêmes certaines GRH ont peiné à obtenir des informations sur le mode de calcul (question des arrondis ?). Une situation pas claire ce n'est jamais de bonne augure, **alors soyez vigilants, d'autant plus si vous êtes en CDD ou en TPA : relancez votre GRH sur le crédit ou non de ce jour et faites remonter à vos représentants syndicaux CGT les infos douteuses !**

RETRAITE PROGRESSIVE

Vous avez 59, 60, 61 ans... Vous travaillez depuis un bon petit moment, disons que vous cumulez un minimum de 150 trimestres cotisés. Tout au long à l'Afan (?), puis à l'Inrap, votre hiérarchie a eu la plus extrême des considérations pour vous. Votre santé, aussi bien physique que morale a été son souci constant et vous êtes dans une forme éblouissante après 37,5 ans de terrain par tous les temps et partout sur le territoire. Ces quelques lignes ne vous concernent peut-être pas trop.

Pour tous les autres, **pour tous ceux qui veulent diminuer leur temps de travail sans trop perdre en rémunération, la retraite progressive existe.** Elle permet dès 60 ans de travailler à temps partiel, (de 50 à 80% à l'Inrap) et de recevoir en plus de la rémunération du temps partiel par l'employeur, une partie de la pension de retraite. Par exemple, un agent dans ce dispositif, à 60% recevrait 60% de son salaire par l'inrap et 40% de la pension de retraite - du régime général (Carsat) et de la ou des complémentaires (Ircantec, Arrco,...). Un agent à 80% recevrait 85% de l'Inrap et 20% de la pension de retraite.... Soit, au final, une rémunération proche d'un salaire complet.

Deux sites pour vérifier l'éligibilité et initier les démarches :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/salaries/age-depart-retraite/retraite-progressive.html>

<https://www.info-retraite.fr/portail-info/sites/PortailInformationnel/home/mes-droits-a-la-retraite/>

**Adhérez
au SGPA-CGT**

**Le syndicat permet
à chacune et chacun
d'exprimer ses
aspirations par la
force de la solidarité.**

**Il permet de mieux
connaître ses droits,
de les faire
respecter, mais aussi
d'en
conquérir
de nouveaux.**

**S'unir pour être
plus forts !**

**Le syndicat
c'est VOUS !**

**La force d'un
syndicat est celle de
ses syndiqué(e)s.**

