

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

**JOYEUSES FETES À
TOUS ET BONNES
VACANCES !**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2/3 - Bilan emploi 2020 et plan de recrutement
- p.4/5 - Suractivité et plafond d'emploi
- p.6 - Bienvenus aux nouveaux !
- Mutuelle

« Réenchanter le monde, c'est l'objectif de mondes nouveaux... »

C'est ce qu'annonce le ministère de la Culture sur son site internet, en précisant la part destinée à la Culture dans le plan de relance à savoir, 30 millions d'euros.

Réenchanter le monde, c'est, pour les salariés du groupe Ducasse (restaurant Goguette) et du groupe Coste (Café Marly), l'objet d'une lutte de tous les instants, basée sur des revendications concrètes, au sein même de ce ministère et très loin de ces annonces creuses.

Rappelons les faits : les groupes Ducasse et Coste sont des entreprises de restauration, qui détiennent des restaurants localisés sur le site du Louvre, par concessions délivrées par le ministère de la Culture.

Dès le mois d'octobre, les salariés du groupe Ducasse, apprennent qu'ils vont faire les frais de la période « Covid » et subir une vague de licenciements qui frapperait les employés de « la base » et épargnerait les cadres. Le groupe Ducasse, dans le même temps, tout en investissant sur d'autres sites parisiens, conteste une expertise comptable qui aurait permis de vérifier si l'entreprise était réellement en difficulté.

Le groupe Coste, pour sa part, exploite, en toute connaissance de cause, des personnels en situation irrégulière, profitant ainsi d'une main d'œuvre corvéable à merci. Ils ont cumulé des contrats en CDD, dits « extras », alors que ces derniers participaient à l'activité permanente de l'entreprise. Ils ont, par ailleurs, été privés du chômage partiel pendant les périodes de confinement. Avec l'Union Départementale CGT de Paris et la CGT Culture, les salariés de ces deux groupes ont mené et mènent encore, **une lutte héroïque pour faire valoir leurs droits, pour défendre leur dignité, leur emploi et revendiquer le droit d'exister dans un pays où ils travaillent.**

Et notre ministère dans tout ça ? Celui qui nous invite à « se ressaisir, pour tâcher de tirer un bilan du passé, dresser un portrait du présent, mais aussi rêver de mondes nouveaux » ? (toujours selon son site internet).

Ce ministère qui loue ses concessions à des entreprises esclavagistes...

Silence total ! Aucune prise de position, aucune condamnation officielle, pas même une recommandation à ses « prestataires de services » Derrière les belles façades de l'institution culturelle : le vide.

Cela pose la question de la responsabilité des entreprises donneuses d'ordres envers leurs sous-traitants et leurs filiales, mais en l'occurrence, il ne s'agit pas de n'importe quelle entreprise. La Culture demande du courage. Malgré les tentatives d'intimidation contre la CGT et les grévistes, malgré les interventions des forces de l'ordre, malgré les pressions à peine dissimulées, **la Culture de la lutte collective a gagné.**

Les grévistes du café Marly ont obtenu : la régulation des travailleurs sans papiers, des emplois sous CDI, le paiement intégral des jours de grève...

En luttant pour défendre leur dignité, pour revendiquer le droit à être considérés comme des êtres humains, pour prendre la parole et exister, ils ont rappelé à tous le sens même du mot Culture : **une lutte incessante pour l'émancipation !**

La citation de Romain Gary, résistant et homme de lettre se prête bien à leur combat lorsque celui-ci disait : « La culture n'a absolument aucun sens si elle n'est pas un engagement absolu à changer la vie des hommes. Elle ne veut rien dire. C'est une poule de luxe ».



BILAN EMPLOI 2020 ET BILAN DU PLAN DE RECRUTEMENT 2021

Est-il besoin de rappeler une fois de plus les enjeux du chantier emploi ?

Le dernier plan de recrutement, qui n'est pas encore achevé puisque les contrats ne prendront effet qu'en début d'année 2022, ainsi que le bilan emploi 2020 vu en Comité Technique Central le 20 octobre, invitent à plusieurs constats.

L'Inrap a besoin de recrutements opérationnels annuels en nombres !

Entre 2017 et 2020 il n'y a eu que 3 recrutements opérationnels contre 91 fonctionnels. 130 emplois dans la filière scientifique et technique ont été détruits, le nombre de sorties (décès, mobilités, démissions, licenciements, retraites) étant compris entre 70 et 80 par an. L'ETP CDD a bondi de 185 unités.

L'Inrap doit résorber la précarité !

Aucun technicien n'a été recruté en CDI depuis la deuxième phase de l'AREP en 2015 ! Aucune perspective d'emploi pérenne n'est proposée aux archéologues CDD qui contribuent aux missions de l'institut. Pour l'administration l'équivalence est assumée entre technicien et CDD.

Parallèlement, l'inaptitude qui hypothèque le parcours professionnel de nombreux collègues, complexifie la planification opérationnelle et génère un report délétère de la charge de travail sur les valides.

Le « modèle social » qu'elle revendique (90/10) est ingérable tant du point de vue opérationnel que du point de vue RH. Ces difficultés inédites (après les contrats, les attestations pôle emploi) ne font qu'amplifier les problèmes économiques que l'évolution des règles d'Aide au Retour à l'Emploi va rendre insolubles pour ceux qui sont censés assurer la relève. Par qui d'autres que par les CDD remplacer ceux qui quittent l'Inrap ?

Si les CDD n'ont pas d'avenir, l'institut n'en a pas non plus !

Des recrutements internes permettant promotions et mutations

20 postes ont été ouverts à la promotion. C'est trop peu. Ce recrutement laisse un sentiment de malaise et de colère à des dizaines d'agents de l'Inrap même pas auditionnés. Parvenu à ce niveau, le mépris fait système.

D'autres collègues attendent depuis des années leur mutation dans des résidences d'affectation ou l'Inrap recrute en externe sur des profils similaires aux leurs - au mépris des règles qui s'appliquent partout dans la Fonction Publique.

Certaines situations personnelles virent à la catastrophe. On voudrait donner à ces collègues des raisons de partir, on ne s'y prendrait pas autrement.

Les recrutements internes doivent précéder les recrutements externes !

Satisfaire à ces exigences ne relève que de l'application du décret statutaire qui prévoit les modalités de recrutement interne et externe. Pour chaque opération de recrutement une proportion de 30 à 50% d'interne doit être respectée et permettre promotions et mutations (art. 7 décret 2002-450).

Pour ce faire, l'évaluation des emplois nécessaires doit se faire au plus près des besoins. Les personnels et leurs représentants doivent donc être étroitement associés. Cette évaluation doit être débattue en instance spéciale et centrale. Les arbitrages doivent rechercher l'intérêt des missions et être clairement explicités.

L'évaluation des besoins en emploi doit être effective, transparente, au plan local et national. Elle doit associer les personnels et les instances représentatives.

L'inrap doit se doter des compétences nécessaires et d'une fonction de recrutement.

Le dernier recrutement s'est fait sous le signe des économies et des petits arrangements. Sur des centaines de candidats déclarés, seule une partie a été reçue par les commissions.

Un pré tri interne des dossiers reçus début mai a été réalisé par la DST en août. Il a été drastique, car contrairement aux précédents recrutements, les commissions n'ont pas été associées à cette analyse de l'ensemble des candidatures.

Sans doute parce que ces mêmes commissions ont été contactées fin août. Les non auditionnés sont aussi tributaires d'une organisation à la « vague-je-te-pousse », de même que ceux qui ont été prévenus la veille au soir pour une audition le lendemain à 8 heures, ou ceux qu'on a convoqués pour un poste qu'ils n'avaient pas demandé (sic !).

Les spécialistes ont été auditionnés par des commissions pas vraiment spécialisées (les céramologues ont statué aussi pour les spécialistes du mobilier métallique).

L'ensemble des auditions a été réalisé à distance. Malgré les demandes du SGPA rien n'a été fait pour garantir à l'ensemble des candidats internes une égalité de traitement et des conditions minimales : temps dédié (pris sur les chantiers !) et modalité de connexion.

L'administration a innové cette année en proposant à la validation du CS et pour une bonne partie des commissions, non plus le choix de ces commissions mais des classements modifiés par ses soins.

Certes, c'est l'autorité d'emploi qui nomme et choisit quel que soit l'avis des commissions et du conseil scientifique, mais faire endosser les choix de l'administration par le conseil scientifique est un procédé minable et grossier.

On a vraiment du pain sur la planche pour remettre au carré les procédures RH en matière de recrutements interne et externe.

L'enjeu est de taille et on ne peut pas se permettre de naviguer à vue ni sur la méthode, ni sur les objectifs. Une gestion digne et ambitieuse de l'emploi, c'est l'avenir de l'Inrap et plus généralement du service public de l'archéologie au Ministère de la Culture !



LE PIED AU PLANCHER, LE NEZ SUR LE PLAFOND

Le budget initial 2022, présenté le 26 novembre au Conseil d'administration de l'Inrap, prévoit un niveau d'activité élevé, plus soutenu encore qu'en 2021. Tous les indicateurs de l'activité sont en hausse.

À beaucoup d'égards c'est une bonne nouvelle. Personne dans l'établissement ne déplorera la dynamique installée malgré la crise covid et qu'on espère évidemment durable.

2022 à fond la caisse mais sur les jantes !

La prévision de l'activité globale est établie à un niveau légèrement supérieur de 2,2%, soit 5245 j/h de plus par rapport à l'exécuté 2019.

Si l'Inrap a plutôt bien traversé la crise jusqu'ici c'est grâce au soutien des tutelles (plan covid 2020 et plan de relance 2021), mais aussi aux personnels, largement sollicités ces deux dernières années.

On salue l'augmentation de près de 1000 j/h de l'activité recherche. Mais une activité de fouille prévisionnelle quasi constante par rapport aux exécutés 2019 et 2020 mais qui est inférieure de près de 6000 j/h au prévisionnel 2021. On se demande tout de même où on va caser ces jours si on est tous sur sollicités sur le terrain.

Par contre, on entrevoit déjà l'aggravation des tensions existantes sur les files d'attente des diagnostics.

Même si le prévisionnel inclut 4000 j/h de plus qu'au budget initial précédent, il n'est supérieur que de 387 j/h au réalisé 2019 et est surtout inférieur de 500 j/h au prévisionnel 2021 (Budget rectificatif 2). En gros, l'Inrap ne peut pas afficher et prévoir plus que ce que la trésorerie ne le permet.

Au regard du plan de charge annoncé, l'établissement sera dès l'été dans l'incapacité de remplir ses missions opérationnelles. On sait déjà que la pression s'exercera de toutes parts sur l'établissement mais on prend également le risque de mettre à nouveau sous pression le dispositif préventif dans son ensemble et de le voir contesté par des oiseaux de mauvaise augure siégeant sur les bancs de l'assemblée.

Il est donc de la responsabilité des tutelles et de la direction de l'Inrap d'anticiper cette situation et de travailler à un abondement budgétaire supplémentaire avant l'été 2022.

Cette situation que l'on a déjà connue pose l'inlassable question du financement des activités non concurrentielles à la hauteur des besoins. La réévaluation pérenne de la RAP de 5 millions d'euros en 2021 n'est pas suffisante.



Une revalorisation salariale en partie financée par le non-concurrentiel

L'abondement de moyens, pour une première étape du rattrapage salarial très attendu par les agents, va dans le bon sens et on ne peut que se féliciter de la signature toute fraîche du protocole sur la revalorisation. Là aussi, il faut saluer la mobilisation des agents.

Pourtant, le non concurrentiel (diagnostics et recherche) reste sous-financé et c'est même l'excédent du concurrentiel qui permet aujourd'hui de financer le non-concurrentiel mais ainsi qu'une partie non négligeable de la revalorisation salariale qui s'amorce !

A moyen terme, il va falloir construire un modèle financier stable et solide pour cette revalorisation des rémunérations qui ne soient pas au détriment des missions.

La reconstitution de la précarité et l'échec programmé des agents de l'Inrap ?

L'année 2022 se singularise après des années d'hémorragie par l'augmentation de plus de 68 ETPT CDI par rapport au réalisé 2020, plan de recrutement oblige. Mais cette vague de recrutement sera en grande partie gommée par les départs naturels dès 2021.

Seule la mise en place de plans de recrutement annuels, suffisamment conséquents, permettra de faire face aux départs massifs qu'engendre notre pyramide des âges pour les 10 années à venir et de reconstituer une capacité opérationnelle sérieusement obérée dans beaucoup de territoires, en nombre mais aussi en compétences.

Pourtant, aucun horizon visible ne se dessine pour 2022. On nous dit qu'il y aura un nouveau plan mais pour l'instant pas d'annonce de chiffres. Pourtant, le corollaire de cette activité soutenue c'est la reconstitution de la précarité au sein de l'établissement avec 247 ETP CDD en 2021 soit plus de 400 personnes pour répondre aux besoins opérationnels. Ces emplois correspondent à des besoins pérennes.

Il faut par ailleurs dénoncer – encore une fois -- les manières d'emploi des CDD quasi systématiquement réduits aux tâches de techniciens, sans accès possible ou très limité aux phases d'études, de post-fouilles ou aux responsabilités.

Ce mode de recrutement ne permet pas d'assurer la formation nécessaire à la transition générationnelle. De surcroît, il pénalise des agents qui malgré leur loyauté au service public et à l'Inrap se retrouvent désavantagés lors des candidatures aux plans de recrutement, les jurys leur préférant des personnes externes plus expérimentées sur des postes ouverts en 3 ou 4 !

Pour le dire autrement, pour la santé de l'établissement et notre chance d'organiser une relève performante et juste, il faut cesser d'utiliser les CDD opérationnels comme des pousses-brouettes !

Et le plafond d'emploi !

Mais on a un «petit» problème de plafond d'emploi. Ce dernier a été abaissé de 2050 à 2020 ETP au début de l'année 2020 (Projet de loi de finance 2020). L'établissement ne peut donc pas dépasser ce chiffre, saturé cette année. L'Inrap a même obtenu l'autorisation de déroger pour atteindre 2024 ETP (ex :8 contrats de 6 mois). Autant dire pour boucher une dent creuse !

Avec une activité qui s'annonce soutenue, des moyens contraints et un plafond d'emploi déjà trop faible en 2021, on ne peut faire qu'un constat : le plafond d'emploi doit être rehaussé et pas seulement de manière dérogatoire, au moins au niveau de 2019 !

Il nous faut urgemment un plan de recrutement et un plan de déprécarisation pour 2022 à hauteur de 300 emplois !

La politique de réduction de l'emploi public qui ne dit pas son nom et s'organise en ne reconstituant pas les effectifs mis à mal par les départs, on sait où elle mène partout où elle est à l'œuvre : dans le mur !!

Battons-nous pour une politique de l'emploi en archéologie, digne des personnels et digne des missions !

BIENVENUS AUX NOUVEAUX COLLÈGUES...ET MAINTENANT AUX SUIVANTS !

Le plan de recrutement débuté il y a déjà longtemps arrive à son terme avec le recrutement de nouveaux collègues.

Le SGPA-CGT s'est exprimé à de nombreuses reprises sur la lecture parfois rocambolesque des textes réglementaires et de leurs applications par la direction actuelle... Nous avons dénoncé les modalités parfois obscures et toujours réalisées dans l'opacité des entretiens d'embauche.

Qui aujourd'hui connaît la liste des lauréats ? Qui est accueilli dans son centre et présenté à ses nouveaux collègues ? Force est de constater que les marges de progression sont encore énormes et on ne peut que regretter une certaine régression dans les modalités d'accueil des nouveaux entrants...

Mais ne nous trompons pas, tout le monde est ravi d'accueillir des nouveaux archéologues dans l'établissement. **Les représentants syndicaux restent disponibles si vous avez des questions notamment sur les modalités de reprise de votre ancienneté.** Et surtout, pour pouvoir travailler correctement il va falloir recruter encore. Le prochain plan et le nombre de postes ouverts devraient déjà être annoncés ! **Par expérience, on sait que les ouvertures de postes ne tombent pas du ciel, il va falloir se battre ! et pour cela le meilleur outil reste la syndicalisation !**

2022 : LA DERNIERE ANNEE AVANT LE RENOUVELLEMENT DU MARCHE MUTUELLE

Lors de la dernière réunion sur le marché mutuelle en cours et son ajustement pour 2022, le représentant d'Harmonie Mutuelle nous a informé d'une hausse de cotisation de 2,6 % pour cette dernière année, le marché devant être relancé en 2023.

Le prestataire n'avait pas l'air d'avoir été informé qu'une revalorisation salariale démarrait en 2022 pour tous les agents. Cette dernière permettra mécaniquement une hausse de cotisation de près de 5 %, puisque le taux de cotisation est calculé au prorata du brut annuel. Si les deux devaient donc être cumulées, elle permettrait à Harmonie Mutuelle de profiter d'une hausse de cotisation de plus de 7% en échange de laquelle aucune amélioration des prestations n'est prévue à ce jour.

Nous ne sommes évidemment pas favorables à cette hausse que rien ne justifie. Le SGPA -CGT a toujours été soucieux de l'équilibre entre cotisations et prestations, sans que cela se fasse au détriment des agents et de leur pouvoir d'achat.

Les discussions sont en cours et nous espérons avoir été entendu ! Affaire à suivre...

Bonnes fêtes de fin d'année !



**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.**

