

LE TRAVAIL DE VOS ELUS CGT-CULTURE DANS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION : UN ENGAGEMENT SANS FAILLE

Le Conseil d'Administration, principal organe décisionnel de l'Inrap, est une instance essentielle à la vie de l'établissement. Les représentants du personnel, seuls administrateurs élus, ont la responsabilité d'éclairer l'ensemble des administrateurs sur les difficultés à réaliser les missions, sur les conditions de travail, la pression opérationnelle, les difficultés liées à la précarité. Nous sommes là pour remettre en contexte et dire, notamment aux tutelles (Bercy, Ministère Culture et Ministère Recherche), les conséquences et les effets qu'ont les choix budgétaires et organisationnels sur la réalisation des missions, la santé des agents et la protection du patrimoine archéologique.

La mandature écoulée correspond à une phase de stabilisation de la situation financière de l'établissement. Elle est d'abord liée à la hausse d'activité enregistrée depuis 2019, mais aussi à la perception du Crédit Impôt Recherche qui, à défaut d'avoir été supprimé pour les entreprises privées comme le réclamait la CGT, est maintenant également versé à l'Inrap. Malgré des mesures conjoncturelles de soutien des tutelles visant à atténuer les effets de la crise sanitaire et des mesures pérennes (5 millions annuels depuis 2020), le secteur non-concurrentiel (diagnostics et recherche) reste sous financé. C'est la raison pour laquelle aujourd'hui, si la recherche connaît des budgets légèrement en hausse, les diagnostics connaissent, eux, un ajustement année par année par rapport aux capacités financières de l'établissement. La CGT-Culture milite pour un financement des missions de service public (non-concurrentiel) à la hauteur des besoins. L'activité concurrentielle ne doit pas financer les missions de service public. Cette situation obère par ailleurs la capacité de sauvegarde du patrimoine archéologique et participe à la dégradation des conditions de travail.

- La CGT soutient que si l'Inrap doit contribuer à la hausse des prix de l'archéologie – la spirale déflationniste engagée il y a quelques années avait mis en danger l'établissement – c'est uniquement par **l'augmentation des moyens sur les opérations, enjeu majeur pour stopper la dégradation des conditions de travail des archéologues**. Nos alertes répétées à ce sujet ont déjà permis d'**infléchir la position de l'établissement qui consistait à augmenter chaque année le coût du j/h**, constituant ainsi un risque important de pertes d'opérations de fouille.
- *A contrario*, dans un contexte concurrentiel délétère, les élus de la CGT ont participé grâce à leurs analyses à construire les lignes de défense pour **protéger l'institut et ses personnels des attaques externes**.
- L'activité soutenue entre 2019 et 2021 (malgré le contexte de pandémie) est aussi le fruit de **l'engagement de l'ensemble des personnels** qui a par ailleurs encaissé toutes les économies imposées. A ce titre notamment, leurs droits ne peuvent pas être rognés. Ils ne peuvent pas être la variable d'ajustement des politiques d'économie. L'expertise et la ténacité des élus CGT a permis de faire reculer la direction de l'établissement qui avait pris le parti de faire adopter une délibération (ne respectant pas le droit) visant à appliquer des taux de remboursement des indemnités de nuitées inférieurs à ceux de la Fonction Publique
- **L'augmentation d'activité doit se traduire par une augmentation des volumes en j/h sur les opérations** et par un abondement des moyens humains, techniques et scientifiques nécessaires à l'accomplissement des missions, tant pour les diagnostics que pour les fouilles.
- En outre, au sein du Conseil d'administration, les élus CGT se sont battus depuis de nombreuses années pour **obtenir une revalorisation salariale légitime et indispensable des personnels**. Ce travail auprès des tutelles (Bercy, Ministère de la Culture, Ministère de la Recherche) porte aujourd'hui ces fruits, en même temps que la mobilisation des personnels.

Le point noir de la mandature, c'est l'explosion de l'emploi précaire au détriment des emplois permanents qui se traduit par la perte de 165 agents CDI entre 2016 et 2020 et par une explosion des CDD passés de 131 à 358 entre 2016 et 2020 (+273%). Les comptes montrent qu'à l'augmentation déraisonnable de l'emploi CDD, correspond aussi la baisse de leur coût moyen (hors Allocation de Retour à l'Emploi) qui atteint 8% depuis 2018. On assiste à une précarisation plus dure des personnels qui touchaient 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 et de la transmission des compétences.

- Vos élus CGT se sont battus pour que **cesse l'extrême multiplication des contrats courts**, hyper pénalisants pour les agents et ingérables pour les services de gestion RH.
- Les CDD aujourd'hui employés de manière régulière et dont l'emploi correspond à des **besoins pérennes** doivent être recrutés sur de **l'emploi statutaire**.
- Seuls des **recrutements annuels et conséquents** permettront d'endiguer le choc démographique qui s'annonce. Les 90 postes ouverts, obtenus de haute lutte, depuis 2019 ne suffiront pas à combler le nombre de sorties qu'enregistre l'établissement depuis plusieurs années, mais ils traduisent la persévérance des élus du CA à porter les sujets emploi auprès des tutelles.
- Les recrutements conséquents doivent aussi permettre d'**ouvrir des postes à la promotion**. Aujourd'hui, un **repyramidage** est à nouveau nécessaire pour permettre la **reconnaissance légitimes des compétences et l'élargissement de parcours professionnels soutenables**.
- Dans un contexte d'activité soutenue, la baisse du plafond d'emploi (projet de loi de finance 2020) de 2050 à 2020 ETP empêche l'établissement de recruter et de maintenir des moyens humains à la hauteur des besoins. **Le plafond d'emploi doit être rehaussé** et pas seulement de manière dérogatoire, comme ce fut le cas en 2021 !

Ayant siégé à l'ensemble des conseils d'administration, les représentants CGT se sont efforcés de rendre compte tout au long de leur mandat, soit par des communiqués spécifiques, soit par le biais du journal *l'Action Syndicale*. C'est un engagement que la nouvelle délégation de la CGT-Culture prend à nouveau devant l'ensemble des personnels.

Pour faire entendre la voix et les revendications des personnels au Conseil d'administration, la CGT-Culture présente à vos suffrages une liste de candidats paritaire et d'une grande diversité géographique :

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1 – Séverine HURARD (CIF) | 5 – Opale Robin (HDF) |
| 2 – Jean Collinet (MED) | 6 – Sébastien Gaime (ARA) |
| 3 – Virginie Decoupigny (HDF) | 7 – Cécile Plouin (GE) |
| 4 – Stéphane Alix (BFC) | 8 – Luc Jaccottey (BFC) |

**DONNEZ-NOUS LES MOYENS DE DEFENDRE NOS MISSIONS
ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !**

VOTEZ POUR REPRÉSENTANTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2025 !

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS !