

DES ÉTRENNES ET DES BOUGIES !

Ce 1er février, l'INRAP fête ses 20 ans, de quoi nous donner une envie irrésistible de se retrouver autour de rafraîchissements dont la nature recommande une consommation modérée. Certes, elle est bien là cette envie mais malheureusement elle n'est pas seule. La réalité du travail à l'Inrap aujourd'hui fait qu'on ajouterait bien comme un Nizan que, non, 20 ans, ça n'est pas le plus bel âge de la vie !

Archéologue, le prochain bullshit job ?

Est-il en effet possible en 2022 de bosser à l'Inrap sans morfler ? Sommes-nous condamnés à subir un taf « en mode dégradé » dans une ambiance pourrie pour un salaire atrophié ? C'est en tout cas un sentiment qui se généralise. Oui ! l'Inrap est encore là et c'était pas gagné, mais 20 ans après on ne peut que constater que le gâteau d'anniversaire est salé !

Des étrennes qui se traînent

Après 4 ans de « chantier » salarial de l'Inrap, Roselyne Bachelot n'a pas été foutue de faire mieux qu'un rattrapage progressif qui démarre sur nos paies de janvier par une réduction de moins d'un quart de l'écart avec nos collègues fonctionnaires (pourtant très mal payés eux aussi). Au passage également, une petite dose de salaire à la gueule de l'agent, fantasme de N+1, a été introduite sur nos fiches de paie.

Eppur si muove ! Et pourtant ça bouge !

Pour autant, ce n'est pas parce que la coupe est pleine qu'on se contentera de voir le verre à moitié vide et encore moins qu'on se résignera à boire le calice jusqu'à la lie.

Malgré tout, et sans que cela ne relativise en rien l'énormité de ce « tout », la démonstration a été faite que les choses peuvent changer. Ajouter 120 balles à la paie de chaque inrapien et inrapienne n'était pas au programme, et c'est bien la succession des mobilisations qui a permis de se sortir de l'ornière. De la même manière, en 20 ans, l'Inrap et l'archéologie se sont imposées dans le paysage culturel et scientifique et plus aucun parlementaire ne se risquerait à dire qu'il y a trop d'archéologie en France.... et ça, c'est une sacrée victoire !

Pour cette année 2022, c'est donc en toute lucidité qu'on encaissera nos étrennes et qu'on soufflera nos bougies et rien de nous empêchera de célébrer nos victoires passées et d'envisager ensemble celles à venir. Le SGPA-CGT souhaite à toutes celles et à tous ceux qui œuvrent pour l'archéologie à l'Inrap dans les SRA et ailleurs, le meilleur pour cette année.

32H! Travailler moins,
travailler mieux,
travailler toutes et tous!

Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures
et la réduction du temps de travail

https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/livret_32h-2.pdf

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/ai1ja2l0tk7z

SUR VOS AGENDAS

8 mars - Journée
internationale des
droits des femmes

14 février clôture
des votes pour
l'élection du CA

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2 - Bilan plan de
recrutement
p.3 - DST et CSO
p.4 - Elections CA
+ Forfait Télétravail



BILAN DU PLAN DE RECRUTEMENT 2021 À L'INRAP QUAND C'EST FLOU, Y A UN LOUP !

Le Comité Technique central du 19 janvier 2021 a été l'occasion pour le SGPA-CGT de demander un point sur le bilan du plan de recrutement 2021. Evidemment, en terme de bilan, on était en droit d'attendre des chiffres précis sur les recrutements par filière et par catégorie, avec une distinction claire entre les recrutements internes et les recrutements externes. On aurait également voulu pouvoir discuter des nombreux dysfonctionnements dans la chaîne opératoire, des candidats appelés la veille pour le lendemain ...

Des candidatures rejetées sans explications

La direction nous apprend qu'elle a traité 1834 candidatures « recevables » pour 70 postes ouverts et qu'elle a mené 247 auditions. **Seuls 13 % des candidatures ont donné lieu à une audition !** Ont-ils donc estimé que plus de 8 candidatures « recevables » sur 10 étaient finalement bonne à jeter ? Cela paraît dur à croire ! **Sur quels critères ont été rejetés les dossiers ? sur des critères RH, sur des critères scientifiques ?** Qui a fait les arbitrages ? Sur toutes ces questions, pas de réponses ou des réponses très insatisfaisantes.

Un bilan fumeux

Les données partielles c'est toujours la meilleure façon de répondre à la demande. Laissons les organisations syndicales faire les calculs et l'analyse pour leur dire qu'elles ne comprennent rien ! Certes, la direction a fourni une doc au débotté, mais elle n'a pas jugé bon de nous fournir l'ensemble des données sur l'ensemble des opérations de recrutement 2021 en déconnectant les recrutements (par ailleurs fait au fil de l'eau) de la filière administrative et ceux de la filière scientifique et technique.

Dans la filière scientifique et technique, la documentation indique que : 68 postes ont été pourvus en externe dans le cadre du « plan de recrutement », s'ajoutent 5 postes de topographes recrutés « en complément » (soit 73 postes externes au total) et 19 ont été pourvus en interne. Le total général est donc de 92 postes. Pour la filière administrative, aucun bilan n'a été présenté.

« Dans chacune des catégories (...), les emplois à pourvoir sont, pour au moins 30 % et au plus 50 % d'entre eux, réservés aux agents contractuels de droit public de l'établissement (...) » répondant à certaines conditions. Si on compte sur 92 postes comme figurant dans la doc', on devrait être à 30 postes réservés minimum et 46 au maximum. On arrive à 19 postes pourvus, soit un déficit d'au moins 11 recrutements internes.

Pour noyer le poisson, la direction explique que, « sur les 68 candidats retenus pour des postes initialement ouverts en externe, 10 étaient, en effet, des agents déjà CDI à l'Inrap, et 40 des CDD travaillant ou ayant travaillé pour le compte de l'Inrap ».

Donc, dans le même document, la direction indique qu'elle a procédé à 68 recrutements en externes, mais que certains d'entre eux peuvent être considérés comme des recrutements internes ... Et elle fait semblant de s'étonner que personne n'y comprenne rien ? C'est oublier un peu vite par ailleurs qu'un agent postulant sur un poste ouvert en externe doit être compté dans les recrutements externes.

En outre, dans les débats, elle explique qu'il faut ajouter au total des recrutements internes les 8 promotions réalisées dans la filière administrative car « le ratio de promotion couvre l'ensemble des personnels ».



Comme si tout cela ne suffisait pas, la catégorie des emplois pourvus (en interne ou en externe) n'est pas indiquée, ce qui ne permet pas de vérifier si la proportion d'emplois réservés pour chacune des catégories telle que prévue au décret est respectée.

Et les nominations au choix dans tout ça ?

Parmi les postes réservés au recrutement interne, le 2^e alinéa de l'article 8 du décret du personnel offre la possibilité d'en réserver une partie à la nomination au choix dans la catégorie immédiatement supérieure. Ces nominations sont réservées aux agents jugés aptes à assurer les fonctions correspondantes et répondant à certaines conditions de diplôme et/ou d'ancienneté.

L'ancien dispositif mis en place dans l'établissement, profondément arbitraire et inégalitaire, a été arrêté en 2017 mais, depuis, la direction s'est bien gardée de réfléchir à un dispositif permettant de le remplacer. Pourtant, pour les agents n'ayant pas les diplômes requis, la nomination au choix est le seul moyen de passer en catégorie supérieure.

La CGT a toujours demandé que la priorité soit accordée aux critères d'ancienneté et d'absence de diplôme, procédure simple à mettre en place.

Procédures de rejet des candidatures non explicitées ; données incomplètes sur les emplois pourvus ; mic-mac invraisemblable sur les recrutements internes, avec une présentation qui relève de l'enfumage ; absence de bilan global sur la filière administrative : on est loin d'un bilan clair et non contestable et, pour le SGPA CGT, le dossier n'est pas clos. Par ailleurs, le refus de la direction de l'Inrap depuis des années de procéder à des nominations au choix montre bien toute la considération qu'elle a pour les agents qui, bien qu'ils n'aient pas les diplômes requis, ont acquis au fil des ans les aptitudes leur permettant d'accéder à une catégorie supérieure. Chacun appréciera !

CRÉATION D'UN PÔLE DE CELLULES SCIENTIFIQUES OPÉRATIONNELLES À LA DST LA GRENOUILLE QUI VOULAIT SE FAIRE PLUS GROSSE QUE LE BŒUF ?

Le projet est d'adjoindre à la DST plusieurs unités de travail spécialisées, à l'instar des cellules déjà existantes (CISAP, géophysique) ou du pôle subaquatique pour « renforcer les spécialités (...) nécessitant un pilotage national ». La création d'une CEVE¹ doit permettre de « coller » à l'axe « Paysages » de la programmation du CNRA en cours d'actualisation et aux recommandations de l'HCERES. Il s'agit également de valoriser au mieux les contextes explorés par la cellule CISAP et le pôle subaquatique.

Les constats opérationnels

Actuellement on recourt aux études paléo environnementales préférentiellement sur les fouilles (54 % des opérations) mais très peu sur les diags (3%). Les ruptures de charges sont rarissimes et l'engagement des collègues spécialistes très soutenu.

Leurs études sont localisées dans et autour de leurs résidences et régions d'affectation. Aucune région ne compte l'ensemble des spécialités dans ses rangs, une région n'en compte aucun.

Ces lacunes seraient à l'origine du retard dans le rendu de certaines contributions et RFO, et obligent à recourir à des prestations externes ou du CDD. On déplore un manque de formalisation du recours aux spécialistes et une absence de « mutualisation » et de stratégie en matière d'acquisition de matériel (optique etc...).

Qu'est-ce qui change sur le plan opérationnel ?

Quels moyens supplémentaires sont mis en place tirant les conséquences des constats sur le manque de moyen ? **Aucun !** Mais une coordination pour mieux, « **prioriser, mutualiser, mettre en commun** ».

A charge pour un coordinateur -recruté parmi les spécialistes de la cellule - de fournir une réponse en termes de disponibilité dans le calendrier des opérations. Faute de spécialistes en nombre suffisants, « il est d'ores et déjà impossible pour les agents de répondre à toutes les sollicitations », la cellule aura recours à l'embauche de CDD ou aux prestations sur la base d'une liste de professionnels compétents et reconnus »².

L'autre nouveauté importante est la modification du lien hiérarchique, les agents de la CEVE sont rattachés hiérarchiquement au DST et à son adjoint du *pôle activité opérationnelle et méthode*

Les collègues continueront d'être planifiés par les AO en région : la résidence d'affectation des agents de la cellule, les modalités de contrôle (sic), défraiement des déplacements et d'intégration des temps restent inchangées.

Une autre grande nouveauté est la « participation en tant qu'agents de la DST » des agents de la cellule à *un travail de rédaction des vademecum, mise à jour de référentiels métiers, prospective en matière de développement opérationnels de leurs disciplines (diagnostics), mise à jour du CV des spécialistes, rédaction de notices spécialisées, expertise pour le calcul des moyens opérationnels nécessaire, assurer le rôle de formateur, pilotage du réseau des géomorphologues, faire un bilan du matériel de laboratoire disponible et nécessaire aux études*. Rien que ça !

Qu'est-ce qui change sur le plan de la recherche pour les agents de la cellule ?

Rien : « comme tout agent de la filière scientifique et technique, les spécialistes en paléo environnement sont autorisés à présenter des PAS annuellement ». Ces projets passent par le circuit de validation habituel.

Donc...

Au manque de moyens constatés (incapacité de répondre aux sollicitations, couverture nationale lacunaire) le projet n'apporte aucune autre réponse que les habituels mantras du new public management : **priorisation, mutualisation, externalisation** - remettant à des « concertations à venir » une évaluation des besoins en emploi sur les disciplines représentées dans la cellule (y compris proche du « seuil critique de disparition ») ou non (dendro, génétique...).

Si ce projet repose sur quelques bonnes idées (« armaturer » un réseau, synergie avec d'autres cellules, politique d'achat national), il aurait pu être déployé dans le cadre de l'organisation actuelle sans rattacher les collègues à la DST.

Les missions qui leurs seront confiées dans le cadre de ce rattachement (Harmoniser, sensibiliser, vademecum, fiches métiers, formation, CV, expertise...) s'ajoutent à un plan de charge déjà totalement saturé. Enfin, la nécessité d'un pilotage national des activités opérationnelles n'a été ni explicitée, ni démontrée.

Espérons que ce projet vaille mieux que l'abstention sceptique exprimée par la CGT lors du CTC tenu en octobre 2021.



1 - Cellule Économie Végétale et Environnement
2 - Documentation Comité Technique Central

INRAP : ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous vous rappelons que **les élections au Conseil d'Administration de l'Inrap auront lieu le 14 février au siège**. C'est un moment important pour l'établissement et pour les agents qui ont l'occasion de choisir leurs élus au sein de ce conseil. Tous les autres membres (Universités, Aménageurs, CNRS, Collectivités...) sont nommés.

Notre rôle dans cette instance est réellement de porter à la connaissance des autres administrateurs les difficultés et dysfonctionnements que peuvent subir les agents dans l'exercice de leurs missions et dans leurs conditions d'emploi. C'est aussi le moment d'échanger en direct avec les deux tutelles (Ministère de la Culture et Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) et avec les représentants de Bercy. On ne les a pas sous la main tous les jours, tous en même temps !

Les élus du SGPA-CGT font preuve, dans cette instance comme dans les autres, de la même pugnacité et détermination à faire valoir le droit des agents et la nécessité d'abonder les missions à hauteur des besoins.

VOTEZ POUR VOS REPRESENTANTS !

SIGNEZ-VOUS AU PLUS VITE SI VOUS N'AVEZ PAS RECU VOTRE MATERIEL DE VOTE !
N'OUBLIEZ PAS DE SIGNER L'ENVELOPPE INTERNE POUR QUE VOTRE VOTE SOIT VALIDE !

Pour rappel, les candidats CGT au CA sont :

**1 – Séverine Hurard (CIF); 2 – Jean Collinet (MED); 3 – Virginie Decoupigny (HDF)
4 – Stéphane Alix (BFC); 5 – Opale Robin (HDF); 6 – Sébastien Gaime (ARA); 7 – Cécile Plouin (GE); 8 – Luc Jaccotey (BFC)**

<https://www.cgt-culture.fr/inrap-le-travail-de-vos-elus-cgt-culture-dans-le-conseil-d-administration-un-engagement-sans-faillir-19500/>

FORFAIT TELETRAVAIL

Le directeur général de l'Inrap annonçait lors d'une communication interne (communication interne du 21 janvier 2022) que, sauf annonce de dernière minute de la part du gouvernement, le télétravail « sanitaire » qui imposait 3 jours de télétravail par semaine à tous ceux dont les missions étaient compatibles, prenait fin à compter du 2 février 2022.

Finalement, un message arrivé le 1^{er} février annonçait que le **télétravail n'étant plus obligatoire, le Ministère de la Culture le recommandait néanmoins jusqu'au 31 mars prochain**, dans la limite de 3 jours par semaine. Le directeur Général relayant l'info nous annonce également que les demandes de télétravail pérenne ne seront examinées qu'après cette date.

A toutes fins utiles et puisque l'information n'a pas semblé circuler de manière équivalente dans toutes les interrégions, nous vous rappelons que **les trois formes de télétravail (pérenne, sanitaire ou sur prescription médicale) ouvrent aux mêmes droits : tickets-resto + allocation forfaitaire de télétravail (décret n° 2021-1123 du 26 août 2021). Elle est fixée à 2,50 euros par jour de télétravail dans la limite d'un montant annuel de 220 euros**. Elle peut être versée trimestriellement. Normalement, vos directions doivent mettre en place un outil (tableau partagé ou autre) pour comptabiliser les jours en télétravail.



**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.**

