

200 RECRUTEMENTS EXTERNES, OUI ! MAIS COMBIEN DE PROMOTION ET QUID DE LA PRÉCARITÉ ?

Hier, le Président de l'Inrap annonçait par mail, à la veille d'une réunion avec les Organisations Syndicales sur le sujet de l'emploi et de la parution d'un article dans le Monde, le recrutement externe de 200 archéologues opérationnels en 2022-2023. Même si le chiffre est inférieur aux 350 demandes exprimées par les CT- Spéciaux, nous ne pouvons que nous féliciter de cette annonce. Cette campagne de recrutement est le fruit des nombreuses mobilisations condensées sous le mot d'ordre : « salaire, emploi, respect ». On ne se plaindra pas non plus de trouver dans le message du président des analyses comparables à celles qui parsèment nos expressions sur l'emploi ces dernières années : imminence du choc démographique, rythme des destructions d'emplois hors départs en retraite...

Cependant, il n'y a aucune visibilité après 2023. Pour réaliser sa transition générationnelle, l'institut a besoin d'une visibilité à 10 ans et de plans de recrutements annuels sur la même durée; Il ne s'agit pas de créations d'emploi. L'Inrap reste dans sous le plafond accordé par les tutelles mais rééquilibre sa masse salariale en se rapprochant de la structure de l'emploi post AREP. L'augmentation de la proportion de CDI va fluidifier sa gestion RH et permettre l'économie d'une partie des sommes déboursées au titre de l'Allocation de Retour à l'Emploi;

Plusieurs questions sont sans réponse à l'issue de la réunion sur l'emploi organisée le 5 avril :

Quelle sera la proportion des recrutements internes en plus des recrutements externes annoncés? Le décret statutaire autorise jusqu'à 70% de recrutements internes. Pour 200 recrutements externes, 450 recrutements internes sont réglementairement possibles. Le SGPA CGT-Culture milite pour la reconnaissance professionnelle des agents par une promotion massive et revendique le déploiement d'un vaste plan de recrutement interne simultanément aux 200 recrutements externe. A cet effet, le syndicat a demandé que soit transmis une liste des catégories 2 et 3 avec leur ancienneté.

Comment assurer cohérence opérationnelle et justice dans le cadre de ce plan?

Aujourd'hui, l'Inrap est redevenu une machine à créer de la précarité. La moyenne de l'ancienneté des CDD est de 30 mois. Cette ancienneté doit être reconnue et doit être le premier critère de recrutement sur les postes ouverts. Le SGPA CGT-Culture revendique la dé-précarisation massive des emplois en particulier dans les fonctions de technicien et a demandé que soit transmis la liste de tous les agents sous CDD (actuellement en contrat ou non) avec leur ancienneté dans le service public.

Comment tenir les promesses de « dialogue social étroit »?

Un CT-Central sur la demi-journée du 14 avril ne suffira pas pour examiner la ventilation de l'ensemble des postes ouverts. D'autres réunions seront nécessaires, mais le calendrier prévisionnel transmis aux OS fait état d'une ouverture de l'appel à candidature en mai. Pour tenir son engagement à la concertation, la direction devra détendre son calendrier.

Quelle Gestion Prévisionnelle pour les emplois administratifs?

L'annonce présidentielle n'en souffle mot pourtant les besoins existent et un effort de transparence et de concertation est nécessaire là aussi.

**Dé-précarisation et reconnaissance professionnelle
par la promotion restent à gagner !
Restons vigilants !**