

NOUS SOMMES BIEN EN CAMPAGNE... PRESIDENTIELLE !

Sans doute d'autres événements, plus à l'Est de l'Europe ont détourné votre attention ? C'est la campagne présidentielle. Une annonce de la ministre de la Transformation et de la Fonction Publique nous l'a rappelé en nous gratifiant d'une promesse électorale comme on n'en avait pas vu depuis longtemps. En effet, la revalorisation du point d'indice résonne comme un matin du grand soir. En résumé : si vous votez bien comme il faut aux prochaines présidentielles d'avril, vous aurez une récompense en été.

Merci Madame la ministre, mais nous savions déjà que votre gouvernement nous prenait pour des imbéciles, ce n'était pas la peine d'en rajouter !

À moins que vous ne vouliez, de manière subliminale reconnaître que la CGT, pendant toutes ces années avait raison. Auriez-vous été touchée par « la grâce » ? Votre gouvernement a pourtant maintes fois affirmé son opposition à toute augmentation du point d'indice ? Seriez-vous enfin d'accord pour dire, à l'instar de notre organisation syndicale, que cette mesure est la seule à permettre une revalorisation générale des salaires dans la Fonction Publique ?

Avez-vous enfin compris que vos choix politiques, comme ceux de vos prédécesseurs, ont occasionné une perte de 11,29 % du pouvoir d'achat des agents depuis 2010, et de 21,5 % depuis 2000 ? Seriez-vous enfin d'accord pour admettre que ces pertes ont mis nombre d'agents dans des situations économiquement intenable ?

À combien allez-vous porter le point d'indice ? Allez-vous enfin vous atteler à la lourde tâche de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique (et ailleurs) ? Allez-vous supprimer les différents régimes de primes, notamment au « mérite » qui augmentent les inégalités entre les agents et entre les services ?

Allez vous renoncer à la « réforme » portant l'âge de la retraite à 65 ans ? **Allez-vous, à l'Inrap ouvrir les négociations promises sur les grilles indiciaires ? Allez-vous, à l'Inrap et dans les SRA lancer une campagne massive d'emploi et en finir avec la précarité ?**

Serez-vous encore là cet été ou irez-vous pantoufler dans une grande société privée ? Dans une sous-commission européenne ?



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-1ja210tk7z

SUR VOS AGENDAS

10 et 24 avril

**Elections
Présidentielles !
Votons pour la justice
sociale, l'égalité et la
solidarité !**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito dégel du point d'indice
- p.2 - Inrap Compte financier 2021
- p.3 - DRH et SGAP en danger
- p.4 - Nouveau marché mutuelle



COMPTE FINANCIER DE L'INRAP 2021 : C'EST QUAND LE BONHEUR ?

Présenté aux administrateurs de l'établissement lors du conseil d'Administration du 16 mars 2022, le compte financier 2021 affiche des indicateurs positifs : comptes de résultats, fond de roulement, capacité d'autofinancement. L'expérience des vieux singes que sont maintenant les agents nous apprend néanmoins à être prudents, tout est toujours fragile et facilement mis à mal.

La trésorerie souffle, pas les agents !

Le compte financier 2021 montre effectivement de bons indicateurs et permet de constater la stabilisation des comptes, soutenue par une politique de rigueur certaine, par une forte activité, par les efforts consentis par les tutelles au titre des différentes formes de subventionnement, mais aussi par les économies supportées par les agents depuis de nombreuses années.

On continue cependant à dénoncer **l'augmentation constante du coût du jours-homme, passé de 420 euros à 540 depuis 2016**. Cette dernière ne sert qu'à ménager la trésorerie sans qu'aucune augmentation des moyens ne soient réellement mise au service des missions opérationnelles, dont tout le monde peut constater qu'elles se déplument toujours un peu plus. **L'augmentation des prix de l'archéologie doit engendrer l'augmentation des moyens, notamment humains, sur les opérations !**

Le plafond d'emploi ETP est passé de 2050 en 2019, à 2020 en 2021. C'est un autre boulet au pied de l'établissement qui ne peut pas augmenter sa capacité opérationnelle à la hauteur des besoins. La dérogation ponctuelle à ce plafond qui a permis de monter de 14 ETPT n'est pas suffisante, surtout que les besoins ne sont pourvus que par du CDD – **le Compte Financier 2021 présente un ETPT CDD de 287, 82 soit une augmentation de 50 ETPT par rapport à 2020. L'ETPT CDD représente 14,3% des effectifs, alors qu'il s'agit de besoins pérennes !**

Les premières remontées des besoins en emploi

La remontée des besoins en local, qui parviennent des agents et camarades mais aussi issue des concertations avec les directions dans le cadre des CT spéciaux, confirme l'urgence à prendre des mesures. **Les premiers chiffres exprimés sont effarants : 28 personnes en GO ; 20 personnes en MIDI MED ; 31 en GE ; 59 en CIF ; 37 en NAOM...**

Le sujet de l'emploi est un chantier central et invite à des discussions avec la présidence, avec la direction de l'Inrap mais aussi avec le Ministère...

Il s'agit d'un sujet qui eut égard à la pyramide des âges du service public de l'archéologie, doit nous mener sans détour à **un plan d'action pluriannuel**. Le recrutement sur deux ans de 75 personnes ne suffit malheureusement pas à endiguer l'effet des sorties de l'établissement (retraites et démissions à la chaîne, licenciements, ruptures conventionnelles, décès).

Le soutien à la politique publique en matière d'archéologie préventive !

Le problème récurrent est aussi l'absence de réévaluation du financement du secteur non concurrentiel à hauteur des besoins, et ce malgré une subvention pérenne de 5 millions d'euros supplémentaires depuis 2020 pour la réalisation des diagnostics et pour la recherche. **Ce défaut de financement génère un déficit de 6,3 M qui se traduit en particulier par une pression sur les diagnostics**. Malgré une augmentation de 10 000 jours/homme par rapport à 2020, on sait déjà qu'en 2022, il manquera au moins 6000 jours pour répondre aux besoins et à une planification lissée sans file d'attente démesurée. À ces questions sur les engagements pour 2023, pas de réponses !

Si en dépit de tous ces constats, on avait eu envie de se réjouir, on peut toujours compter sur la hargne du patron d'une grosse boîte privée qui, non content d'entraîner ses propres agents dans l'incertitude permanente, a décidé de tout faire pour entraîner tout le dispositif d'archéologie préventive par le fond.

Il y a toujours un con pour venir pleuvoir sur notre pique-nique et nous rappeler que de la stabilisation du contexte législatif et réglementaire pourrait elle aussi être mise à mal. La plainte auprès de la commission européenne – connue pour ses arbitrages ultralibéraux – fait planer au-dessus de nos têtes et celles de tous les archéologues impliqués dans le préventif, des nuages menaçants. Le dossier est loin d'être clos, mais promet des rebondissements auxquels nous ne sommes pas certains que les tutelles soient tout à fait préparées.

Alors oui ! on est inquiet parce qu'on sait que l'argent ne fait pas le bonheur quand il s'agit de l'accumuler dans les coffres sans assurer la redistribution équitable vers les besoins de l'archéologie. Le bonheur, ce serait, même dans la tempête, de voir la puissance publique se battre comme un seul homme pour la défense de son dispositif, unique en Europe. À défaut de bonheur, du courage et de l'énergie en somme !

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

LA DRH ET LE SGAP DANS LE ROUGE, L'INRAP EN DANGER

Le Service de Gestion Administrative du Personnel est au cœur de la gestion RH de l'Inrap. Il est en charge de la liquidation des salaires, de la gestion des maladies ordinaires, graves maladies, des contrats à Durée Déterminée, des avenants aux CDD, de la liquidation des indemnités de fin de CDD, de la production des attestations pôle emploi, entre autres... dans le cadre des spécificités statutaires de l'Inrap exigeant un haut niveau d'expertise. Les 12 agents du SGAP assurent ces missions pour plus de 2000 personnels CDI et ces dernières années, plusieurs centaines de collègues CDD générant à eux seuls l'exécution de milliers d'actes administratifs.

À l'arrivée d'une nouvelle DRH en 2019, l'ancienne organisation, reposant sur un pôle de gestion CDD et un pôle de gestion CDI, a été abandonnée avec une ventilation de la gestion des CDD sur l'ensemble des gestionnaires.

À partir de mai 2020, la reprise post confinement a généré une activité élevée et un très grand nombre de contrats CDD. La direction générale a par ailleurs décidé de découper les contrats CDD en tranches, afin que l'établissement puisse larguer à moindre frais sa masse salariale précaire en cas de re confinement. Au lieu de faire un contrat couvrant la phase terrain, les gestionnaires devaient établir une multiplicité d'avenants. Entre l'automne 2020 et le printemps 2021, de cette multiplicité d'opérations administratives, résultait des dizaines d'agents sans contrats, sans salaires, sans mutuelle, sans ODM, ni remboursement de frais...

En octobre 2020, un courrier, a été envoyé au nom de l'ensemble des gestionnaires au président et Directeur Général, faisait état de la souffrance liée à la surcharge de travail, au turnover, à la complexité du service en situation de crise sanitaire et alertait sur l'épuisement physique et moral qui guettait les agents du service, faute de considération des efforts fournis.

En 2021, la direction générale consentait à des renforts pérennes nécessités par le surcroît de travail et à sortir de la gestion saucissonnée des CDD. Mais les renforts prévus n'arrivant pas, les difficultés ont persistées et aux problèmes organisationnels et d'effectifs s'ajoutèrent des problèmes

managériaux : engorgement de signataires, pas de réponse de la hiérarchie aux sollicitations, pressions, violence.

Le 16 février, un cadre « pète un câble » : hurlements, grossièretés, insultes portes claquées et reclaquées, la DRH n'y voit rien de plus qu'un agent « préoccupé » démontrant « son engagement ». Quelques jours plus tard, un autre cadre de la DRH, dont visiblement on n'apprécie pas l'engagement, découvre son éviction façon France Télécom, par la publication du poste qu'il occupe sur la plateforme de recrutement Inrap.

Un préavis de grève a été déposé pour les agents du SGAP, de la DRH et l'ensemble des agents du siège pour le 17 mars. 80% des agents de la DRH étaient en grève. Il faut remonter à la délocalisation du siège en 2009, pour trouver trace d'une telle implication des personnels du siège dans la mobilisation. Une demande d'inspection (la troisième depuis 2019) a été adressée par les organisations syndicales à la ministre le 25 février 2021.

En guise de réponse, le 18 mars 2022, la directrice de cabinet de la Ministre, nous répondait « tout va très bien Madame la Marquise » ou « circulez ! y'a rien à voir » !

Plus que jamais, le rétablissement de fonctionnements sains repose sur la mobilisation des agents, pas seulement ceux du siège, mais de la totalité des agents.

SGAP et la DRH sont au cœur du réacteur, parce que des activités essentielles pour l'établissement s'y déroulent mais aussi parce que leur fonctionnement résume et condense le fonctionnement de l'Inrap de ces dernières années : brutalités, réorganisations inefficaces, évictions, turnover, perte d'expertise, incurie, gabegie, souffrance et perte de sens du travail. Si les collègues du SGAP et de la DRH craquent, c'est l'ensemble de l'organisation de l'Institut qui s'effondre car l'expertise et la maîtrise des procédures RH est entre leurs mains.

Nous sommes et devons tous.les être solidaires de nos collègues du SGAP et de la DRH !



NOUVEAU MARCHÉ « PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE » DES AGENTS DE L'INRAP

Comme tous les cinq ans, un nouvel appel d'offre est lancé par la direction de l'Inrap concernant la « mutuelle et la prévoyance ». L'accord d'établissement permet d'impliquer les organisations syndicales dans l'élaboration du cahier des charges et par la suite dans le suivi des comptes. Ce que fait avec constance le SGPA-CGT depuis les années AFAN.

Pour rappel, les cotisations sont proportionnelles au salaire et la couverture est familiale. L'adhésion est obligatoire mais il existe une dérogation pour les contrats à durée déterminée de moins de trois mois. Les enjeux sont nombreux et vont être de plus en plus prégnants avec l'augmentation constante des frais de santé. **La boussole est assez simple en théorie : garder des cotisations raisonnables et un niveau de garantie de qualité, la mise en pratique est plus complexe et demande un fort investissement militant et des négociations âpres !**

La question de la responsabilité de l'employeur et de la solidarité des agents avec les plus précaires est au cœur des discussions. Bien sûr, on pense aux retraités et aux montants de leurs cotisations, mais également aux cdd qui ont connu de nombreux aléas et difficultés ces dernières années, notamment du fait du saucissonnage des contrats voulus par la direction.

Quoiqu'il en soit et dans l'attente du résultat de l'appel d'offre, une première victoire est à signaler, portée par l'ensemble des organisations syndicales présentes aux réunions (CGT, SUD, FSU):

la portabilité de la mutuelle passe de trois à douze mois pour les CDD. En termes clairs, si par exemple vous avez 10 mois de contrats consécutifs, vous resterez couverts par la mutuelle pendant 10 mois après la fin du contrat. C'est une petite avancée, mais une victoire qu'il faut quand même signaler.

Des questions sur le dispositif, des difficultés avec la mise en place du nouveau marché : N'hésitez pas à contacter vos représentants.

#jevotecgt

le 8 décembre 2022

ESSENTIELLE **POUR** NOS DROITS, **POUR** LE SERVICE PUBLIC
ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

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, c'est celle de ses syndiqué(e)s.

