SGPA la cgt archéologie

ACTION SYNDICALE

Avril- Mai 2022

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

19 et 24 juin 2022
Elections législatives

SOMMAIRE

p.1 - Edito - Bon Quinquennat
p.2-3- La bataille de l'Emploi
p. 4- Frais kilométriques

EDITO

BON QUINQUENNAT ![1]

Pour une majorité d'électeurs, le deuxième tour de la présidentielle ne permettait, que le choix du moins pire. Les intentions de l'ancien nouveau président peuvent être ébauchées à grand trait : destruction des retraites, démantèlement des services publics, casse du code du travail, destruction de la planète en faisant mine du contraire… continuer de décliner son mépris avec style (« ces gens qui ne sont rien… ces illettrés… ces gaulois réfractaires » et autres arrogances), abuser d'une violence qui n'a de légitime que le nom en lacérant les tentes des migrants, en arrachant les mains et les yeux des manifestants. Tant et si bien qu'entre Macron et Le Pen, certains ont pu dire que le choix du 24 avril n'était que le choix des armes : celles que l'Etat retournera contre travailleurs, fonctionnaires, et classes populaires contestataires.
La réélection d'Emmanuel Macron place au premier plan la réforme des retraites abandonnée lors du précédent quinquennat. Sans attendre la mise en œuvre du projet de report de l'âge légal à 65 ans, la mobilisation s'organise[2].

Il se pourrait que simultanément, il faille repartir pour un autre quinquennat. Autant, celui de Macron était prévisible au terme de la procédure électorale, autant la prolongation pour 5 ans de la gouvernance de l'Inrap est plus improbable puisqu'elle nécessite la modification du Code du Patrimoine. Cette dernière est pourtant préparée, avec un souci de la dissimulation qui traduit des intentions – honteuses - pas franchement assumées. De fait, modifier les textes statutaires sans en informer personne parmi les intéressés, tout ça pour prolonger une direction qui n'a pas trouvé à se recaser… On vous laisse apprécier le souci de l'intérêt général qui a rendu ça possible.

L'institut est par ailleurs menacé sur le plan juridique par un contentieux formé auprès de la commission européenne qui met en cause sa gestion financière. La facture que la commission pourrait présenter -au titre d'intérêts appliqués à des aides d'Etat non déclarées ou de sommes perçues au titre des charges de service public- pourrait être particulièrement salée. Difficile d'y voir clair et d'anticiper sur ce que sera l'avis de la commission, la seule certitude c'est que cette situation n'a été possible qu'au prix d'une inquiétante incurie: celle de l'Etat, des tutelles (culture, recherche, Bercy) celle aussi de la direction de l'établissement. « Mais Chut, n'allez pas exciter le plaignant par un bavardage intempestif » … autrement dit : Taisez notre incurie !

Autre certitude dans ce contexte qu'il soit politique ou « domestique », nous, agents du service public de l'archéologie, Inrap et SRA, n'aurons que ce que nous serons capables d'aller arracher.

Du salaire, des emplois et du respect !
Rendez-vous dans l'action !

1 https://www.youtube.com/watch?v=7YKVr4JpfxQ&ab_channel=Pierre-EmmanuelBarr%C3%A9
2 https://www.cgt.fr/actualites/france/retraite/mobilisation/retraites-contre-la-reforme-et-le-passage-en-force-mobilisons-nous

LA BATAILLE DE L'EMPLOI

La pyramide des âges de l'archéologie professionnelle étant ce qu'elle est, sans un renouvellement régulier planifié en amont, le service public va droit dans le mur. Mais il n'y a pas de fatalité ! L'emploi, c'est une bataille ; qui se mène et se gagne : Embauches prudhommales du temps de la Préhistoire, déprécarisation des 300 de 2007, repyramidage de 2009, AREP de 2014-2016. L'annonce à l'Inrap de 200 recrutements externes pour les années 2022 et 2023, c'est une petite victoire, mais une victoire quand même. Ça n'est qu'un début !

Inrap : La remontée des besoins en emploi

La direction de l'Inrap a enfin transmis aux organisations syndicales une documentation où l**es besoins exprimés en régions font état d'un volume de 353 personnes ou fonctions dont 92 techniciens, 153 responsables d'opération, 23 assistants de recherche, 7 géomorphologues, 10 topographes, 24 céramologues, 4 lithiciens, 9 archéoanthropologues, 3 archéozoo ou encore 3 spécialistes des sources écrites…**
La photo des spécialités par domaines de compétences montre que le delta entre spécialistes reconnus et collègues « faisant fonction de » est de près de 220 (68 archéoanthropologues recensés mais 45 nommés ; 90 céramologues actifs, 62 nommés ; 37 lithiciens, 9 nommés…). Dans tous les cas, la photo reste floue et sûrement sous exposée !

Gestion de l'emploi : en finir avec 20 ans d'à-coups !

Les efforts actuels sont louables mais la direction reste muette sur sa cible et sa méthode. Pourtant, les enjeux imposent de répondre à quelques questions de base :

Combien de promotions par rapport aux recrutements externes ? La remontée des besoins indique déjà que 130 des compétences recensées pourraient être pourvus en interne ! C'est cette cible là qu'il faut atteindre dès la première année.

Combien de techniciens ! La remontée des besoins montre qu'il en faudrait près d'une centaine tout de suite.

Quelle compétences l'institut veut-il intégrer, renouveler ou renforcer ? Il faut trouver un équilibre et établir des priorités. Mais quelle est la cible ?

- Coller aux cahiers des charges scientifiques des SRA et à des PSI trop étroits, au risque d'une extinction déjà bien entamée de certaines spécialités ?
- Soutenir les ambitions scientifiques d'un établissement de recherche en élargissant le spectre sans considérer la demande ?

Pour l'instant, on ne connait pas les ambitions de notre direction. Les organisations syndicales devraient faire des propositions, en aveugle, sans que la gouvernance n'ait dévoilé son jeu, affiché son modèle, explicité ses choix et ses ambitions…

On ne sait pas ce que veut la direction, mais on sait ce qu'elle ne veut pas !

En revanche la question de l'ancienneté des CDI comme des CDD est un véritable repoussoir pour la direction. Promotions massives avec critères à l'ancienneté et à la prime de suppléance (comme pour un repyramidage !) sont farouchement repoussés, de même que la résorption de la précarité : on ne va quand même pas se mettre à faire du social !

Pour le SGPA, Il est prioritaire de compenser 6 années de destructions d'emplois et 13 ans depuis l'unique repyramidage. Il est prioritaire également de respecter le cycle d'un plan de recrutement normal : mutation – promotion – recrutement externe ! Depuis 2015, ça n'était plus le cas et on n'a eu de cesse de demander ce retour à la normale !

- **Pourvoir dès septembre les postes qui peuvent l'être par le jeu des mutations,**
- **S'assurer que les compétences dont on a besoin peuvent être pourvues en interne grâce à des collègues qui souvent exercent déjà les missions. On leur rend justice et on rend service à l'établissement en ayant recours aux compétences solides, acquises dans l'institut et parfaitement adaptées à ses besoins,**
- **Chercher les compétences en externe et faire appel à du sang neuf !**

Mais, comme la direction préfère attirer des « jeunes talents », plutôt que de reconnaitre les compétences internes, elle refuse d'engager la discussion et de communiquer la documentation sur l'ancienneté des CDD et CDI (ancienneté et primes de suppléance) ! Techniciens et responsables d'opération sont comme les « rustici » du Moyen Age : masse informe et anonyme jamais individualisée sans compétence chronologique ou spécifique identifiée!

Le « modèle social » de la CGT : promouvoir les anciens, intégrer les CDD

- **Selon les modalités retenues, 200 recrutements externes permettent de faire entre 85 et plus de 450 promotions conformément à notre décret 2002-450 qui précise que le recrutement interne doit correspondre à au moins 30% et au plus 50 % des postes ouverts, c'est-à-dire monter jusqu'à 200 postes.**

Sur décision des commissions de recrutement (fait rarissime), cette proportion peut aussi monter à 70 %, soit ici 465 postes.

- **Les anciens catégories 2, doivent pouvoir évoluer dans leur carrière indépendamment de leurs niveaux, de leurs responsabilités et être promus en catégorie 3.**
- Les besoins permanents doivent être pourvus par de l'emploi permanent. **Il faut déprécariser et intégrer les collègues CDD qui cumulent une ancienneté importante.** Une fois CDI, ils doivent avoir une véritable évolution de carrière.
- **On doit assurer la promotion massivement :** celle des catégories 3 qui, dans la filière scientifique et technique, constitue encore 41 % de l'effectif ; celle des catégories 4 aussi (33%). Tous ces agents qui remplissent des missions bien supérieures à la catégorie d'emploi dans laquelle ils se trouvent.

Pour les grands équilibres, la trajectoire minimale doit être 100 recrutements externes pour 2022, 100 pour 2023. Pour le recrutement interne, la CGT et la FSU sont synchrones, il faut répondre à la remontée des besoins et promouvoir 130 collègues, dès 2022. Pour les techniciens, on doit aussi au minimum viser la remontée des besoins et atteindre une centaine de recrutements.

Ce plan peut être autre chose qu'un moteur à frustration et à colère. On peut faire du bien à tout le monde, si on s'y prend correctement, en articulant recrutement, déprécarisation et promotion. Des agents mieux traités travailleront mieux et plus sereinement ! **Ce recrutement de 200 agents doit être le premier d'une planification pluriannuelle des recrutements. On doit sortir de la navigation à vue et se donner les moyens de réussir la transition générationnelle d'ici à 2030-2032.**

Plus largement, la question d'une gestion prévisionnelle de l'emploi dans le service public de l'archéologie est une bataille à mener de manière articulée (Inrap et SRA) avec le Ministère. Une nouvelle équipe ministérielle va arriver et on a hâte de pouvoir mettre ce vaste dossier au-dessus de la pile !

Dans les SRA : l'emploi, c'est l'Arlésienne !

L'année dernière, à la même date, on consacrait un texte de l'Action Syndicale aux questions d'emploi dans les SRA (AS Avril 2021 - Repyramidage, recrutements et promotions… dans les SRA !!! Aux mêmes mots, les mêmes remèdes !). Force est de constater que rien n'a avancé sur ce front-là ! Alors dans les SRA, on aimerait bien que la bataille s'engage !

La pyramide des âges est pourtant encore plus inquiétante qu'ailleurs, la faiblesse des recrutements externes et des promotions internes aussi. La politique de remplacement au cas-par-cas ne définit pas une trajectoire digne des enjeux et n'augure rien de bon quant à la capacité de l'administration à tracer la feuille de route d'une archéologie forte et soutenue pour les services de l'Etat.

Aujourd'hui, ces derniers croulent sous les actes administratifs qu'ils doivent encaisser à effectifs réduits, au détriment des missions de fond.

Les représentants du personnel du Service Régional de l'Archéologie de Champagne-Ardenne ont récemment adressé un courrier à la DRAC pour alerter leur administration sur les postes vacants, ici ceux des secrétaires, leur travail se reportant sur les agents. **La difficulté à réaliser ces actes essentiels obère le fonctionnement des services mais aussi et surtout celui de toute la mécanique préventive.** Ce que dénoncent les agents, c'est l'absence de continuité du service public. Si on voulait condamner les services, on ne s'y prendrait pas autrement.

- Alors qu'attend-on pour renouveler les effectifs et les compétences ?
- Qu'attend-on pour construire un plan d'action pluriannuel qui donnerait à tous les agents des perspectives sur les cycles de promotion, de repyramidage ?
- Qu'attend-on pour lancer ces concours qui à force d'annonce sans mise en œuvre sont devenus l'arlésienne. Dans les SRA aussi, les agents ont besoin d'air et d'horizon.
- Qu'attend-on pour s'occuper des évolutions de carrière et permettre enfin la mobilité sur des statuts clarifiés.

…

À force de ne rien faire, ce chantier ressemble de plus en plus aux écuries d'Augias ! Alors du courage et de la volonté si l'on veut que vivent le service public de l'archéologie dans les services de l'Etat !!

Seuls des concours d'ingénieurs (IE et IR) réguliers, tous les deux ans a minima, permettront recrutements externes et promotions internes.

Un repyramidage doit être mené pour les agents de la filière Recherche du MC pour compenser et réparer la quasi-absence de promotion depuis 10 ans !
Il faut une politique générale du service public de l'archéologie qui doit commencer par les cadres d'emploi qui dépendent du Ministère de la Culture.

REVALORISATION DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

À l'ensemble des personnels de l'Inrap et des SRA, pour information, le 14 mars 2022 est paru au journal officiel un arrêté, modifiant celui du 3 juillet 2006, fixant les taux des indemnités kilométriques pour les agents utilisant leur véhicule personnel. Cet arrêté revalorise de 10 % les indemnités kilométriques. **Ces dispositions entrent en vigueur de manière rétroactive au 1er janvier 2022.**

Pour l'Inrap, l'information faite aux agents par la direction spécifiait à partir du 16 mars 2022… C'est pourquoi le SGPA-CGT a interpellé par un courrier en date du 7 avril 2022 le directeur général délégué afin de s'assurer du respect de nos droits.

Le jour-même, le DGD nous confirmait que le nouveau barème des frais kilométriques était mis en œuvre dès le mois de mars et qu'il avait conscience de sa rétroactivité au 1er janvier 2022. L'Inrap travaillerait à un outil d'automatisation adapté pour effectuer ces régularisations.

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.