

# EMPLOI EN ARCHEOLOGIE : UN CHANTIER MAJEUR POUR 2023-2027 !



Les enjeux posés par les départs en retraite d'une génération entière d'archéologues du service public, peuvent se résumer aujourd'hui en une question simple et triviale : au rythme où vont les destructions d'emplois, serons-nous encore capables de remplir nos missions dans 10 ans ? Pour la CGT, rien n'est moins sûr si n'est pas déployée une politique de fond en matière d'emploi pour le service public de l'archéologie. Les problématiques et les enjeux des SRA et de l'Inrap sont étroitement connectées! (Action syndicale d'avril

2021 et mai-juin 2022, communiqué plan de recrutements octobre 2022), il faut donc des solutions communes et articulées. A l'Inrap, comme au ministère, à défaut de pouvoir dépasser les plafonds d'emplois il faut reconstituer la capacité opérationnelle au fur et à mesure des départs, assurer le tuilage entre générations, déprécieriser, organiser la promotion de certains corps.... Mais comment ?

**L'Institut doit mener des plans de recrutements annuels** ambitieux selon un cycle clair et ordonné : mutations/recrutements internes/recrutements externes/nomination au choix. C'est le seul cycle sain permettant de remonter les effectifs à la hauteur des besoins, de permettre le renouvellement des compétences et d'assurer justice et équité au sein de l'institut.

**A L'INRAP :  
EMBAUCHER LES  
CDD, PROMOUVOIR  
LES CDI,**

**Les plans de recrutements doivent respecter le statut de l'Inrap et être transparents :** sur les modes de sélection des dossiers, les auditions doivent être menées en présentiel, les choix et critères doivent être explicités ! les listes de postes et candidats pourvus et reçus doivent être publiques.

**Déprécieriser et intégrer les CDD.** Les besoins permanents doivent être pourvus par de l'emploi permanent. Il faut déprécieriser et intégrer les collègues CDD qui cumulent une ancienneté importante. Qui est à même d'assurer les missions opérationnelles de l'Inrap sinon ceux qui les assurent d'ores et déjà ? Une fois CDI, ils doivent avoir une véritable évolution de carrière au sein de l'établissement.

**Faire, annuellement la promotion des CDI coincés depuis des décennies dans la même catégorie.** Le décret statutaire des agents de l'Inrap prévoit un volant de 30 à 70% de recrutements interne pour chaque plan de recrutement, 200 recrutements externes pour les années 2022-2023, permettent donc jusqu'à 450 promotions. On doit donner la priorité à l'ancienneté parce qu'elle est synonyme de compétence, d'expérience et réaliser des opérations de promotions massives : celle des catégories 3 et 4, prioritairement (41 % et 33% de l'effectif scientifique et technique).

**DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022  
ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE  
JE VOTE POUR LE CSA MINISTÉRIEL,  
LE CSA DE PROXIMITE (INRAP OU DRAC)  
ET LA CCP !**



