

## Pour des salaires décents, restons vigilants !

Si la négociation salaire a repris, on le doit à la mobilisation des collègues et des camarades de la CGT et de l'intersyndicale le 27 avril dans le patio du ministère de la culture. Une première réunion a eu lieu le 30 mai. Une autre aura lieu le 18 juillet, qui doit donc permettre de se mettre d'accord sur l'écart restant à combler pour être aussi bien payés que les plus mal payés de la Fonction Publique de l'Etat.

Reste à savoir sur quelle base se fera le constat de l'écart : quels grades, quels groupes de régime indemnitaire seront pris en référence ? Les chiffres qui seront présentés le 18 juillet ne seront pas neutres, ils résulteront d'un choix. Et ce choix sera en lui-même révélateur de ce que l'administration estime devoir nous servir. Par ailleurs Ministère et Inrap ont déjà annoncé que la discussion serait menée sur la base d'un « corpus » de données « fragmentaires » : 4 ou 5 points de comparaison salariale à ancienneté égale avec les « catégories homologues » (*sic*).

Cette négociation et ses résultats en espèces sonnantes et trébuchantes sont attendus, car comme l'ensemble des agents de la fonction publique ceux de l'Inrap ont été salement paupérisés par 20 ans de gel du point et par une inflation qui a déjà englouti le bénéfice des 2 premières étapes de revalorisation salariale. A telle enseigne que le gouvernement annonce qu'il va accorder 5 points d'indice à l'ensemble des agents de la Fonction Publique au 1er janvier 2024, et 9 points au plus bas salaires dès le 1er juillet 2023. Reste à savoir comment la mesure s'appliquera à l'Inrap. Au sommet de la pyramide, les très hauts fonctionnaires, eux, sont désormais susceptibles de « palper » jusqu'à 256 000 euros bruts annuels. Localement (au ministère), le salaire brut moyen (indiciaire et primes) à l'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) est de 120 000 euros annuels, celui des administrateurs civils de 94 000 euros.

Les quelques centaines d'euros que nous exigeons ne sont que des miettes par rapport à ce que la Haute Fonction Publique s'est donc vue accorder - ou s'est accordée à elle-même ! Depuis 2020, via de simples décisions « fixant la liste des emplois éligibles à la nouvelle Bonification indiciaire et le montant de la bonification attribué à chacun d'eux », le service RH du ministère accorde à quelques happy few de généreuses « gratifications » : entre 100 et 180 points d'indice (500 à 800 euros bruts mensuels) au plus hauts postes de l'administration centrale.

L'accès à une juste rémunération pour les agents de l'Inrap comme pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique est donc un enjeu de lutte des classes !

N'insultons pas l'avenir et souhaitons que la négociation de la tranche 3 soit aussi « constructive » que possible mais ayons en mémoire les péripéties des précédents épisodes de cette négociation et gardons en tête qu'on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même.

**Pour nos salaires soyons vigilants et mobilisés !**



Journal du Syndicat  
Général des Personnels  
du Service Public de  
l'Archéologie  
[www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)

Facebook :sgpa-cgt  
Twitter : @CgtSgpa  
Mur d'infos :  
[https://padlet.com/sgpacgt\\_instances/ai1ja2l0tk7z](https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai1ja2l0tk7z)

SUR VOS AGENDAS

**Bons congès  
d'été**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - Plans de recrutement à l'Inrap
- p.3 - Concours de recrutement dans les SRA !
- p.4 - Mobilité durable



## PLANS DE RECRUTEMENT À L'INRAP : UNE PETITE TAMBOUILLE DE PLUS EN PLUS INDIGESTE

**2023 sera, à n'en pas douter, une nouvelle démonstration de la disparition des compétences en matière de recrutement à l'Inrap. La mise en place d'une application open source a peut-être permis de simplifier le traitement administratif des dossiers. En revanche, le déroulé des derniers plans de recrutement a montré de nombreuses irrégularités et avaries. Le bilan du dernier est édifiant et pose des questions de fond :**

Comment sont constituées et comment fonctionnent les commissions de recrutement et les sous-commissions ? Pourquoi écarter les représentants du personnel élus au conseil scientifique ? Pourquoi limiter le plus possible l'interaction avec les personnalités extérieures ? Pourquoi revenir a posteriori sur le classement des commissions et faire endosser au conseil scientifique des choix qui sont ceux de l'autorité d'emploi ? A croire que la direction ne les assume pas !

La direction s'obstine à maintenir les entretiens de recrutement en visio-conférence. C'est une aberration dictée par le seul critère budgétaire et les retours d'expériences négatives sont nombreux en tout cas du côté de ceux qui sont auditionnés.

Au sujet des métiers, et des profils de poste, force est de constater que les défaillances ont été nombreuses en 2022. Jury composé de céramologues pour les postes fléchés instrumentum, pas de topographe pour le recrutement de topographe (quid des postes de géomaticiens ?). Quelle différence entre un généraliste et un chrono-compétence période historique... ? Pourquoi certains candidats sont-ils classés sur un centre archéologique et disparaissent du classement pour d'autres ?

Le comble, c'est que cette tambouille a contribué à faire disparaître des postes ouverts, en l'absence de classement suffisant des candidats !

Enfin, dans la série des irrégularités persistantes, la visio est un des pires outils que l'on puisse envisager pour mener un plan de recrutement. L'absence d'ambition et l'incapacité à faire d'un plan de recrutement un moment essentiel de la vie de l'Institut, on insiste pour faire en visio, les entretiens, mais aussi les réunions des commissions pour la sélection des dossiers. Evidemment, pour que le tableau soit complet, il faut également ajouter que les candidats internes devaient imputer le temps de leur entretien sur un code chantier. Les responsables d'opération apprécieront au passage de voir leur budget amputé des temps consacrés au plan de recrutement -les aménageurs aussi qui financent donc le plan de recrutement de l'Inrap. Toutes les Dir n'avaient pas donné accès aux moyens informatiques et aux temps de préparation nécessaires.

Tout cela contribue à la plus grande opacité sur les critères de sélection des dossiers dont les différentes étapes restent des plus obscures malgré nos demandes. S'agissant des recrutements internes, la dégradation

est également clairement perceptible. Les critères de sélection ne sont plus objectivés et l'ancienneté dans la catégorie pour les CDI comme l'ancienneté des CDD enchainant les contrats à l'Inrap ne semblent pas compter pour grand-chose. Le critère de l'indemnité de suppléance ne peut, à lui seul, rendre compte de la réalité et de la complexité des missions exercées. Elles oublient de nombreuses catégories de personnels et ne correspondent pas à la réalité scientifique actuelle, le temps des grands tracés linéaires et des parking souterrains est passé ! C'est pourtant celles-ci qui déterminent en partie les possibilités de promotion. Faut-il ajouter que les montants de l'indemnité de suppléance n'ont pas évolué depuis 2004 ? Combien d'agents ont une carrière figée depuis plus de quinze ans ?

Aujourd'hui, la reconnaissance des compétences et une nécessité de justice qui exigent un plan de promotion massif, équivalent, en nombre, au plan de repyramidage de 2010-2011.

Du côté des nominations aux choix (du patron), le SG-PA-CGT attend avec impatience les propositions de la direction afin de sortir de l'ornière. Nous sommes passés d'une usine à gaz au "fait du prince" en quelques années. Il doit être possible de trouver un processus transparent et simple qui permette une égalité de traitement pour tous.

**Le SGPA-CGT revendique l'abandon des recrutements par visioconférence et la mise en place de procédures transparentes :**

- **Définition et respect d'un calendrier clair (et respect d'un délai de prévenance convenable pour les entretiens !)**
- **Affichage des compositions des commissions de recrutement**
- **Affichage des résultats avant audition éventuelle et information pour les candidatures non retenues**
- **Affichage des classements des commissions et diffusion de l'avis de chaque sous-commissions**
- **Diffusion de l'avis du conseil scientifique**

**Le recrutement à l'Inrap est suffisamment sérieux pour ne pas le laisser transformer en bouillabaisse administrative et financière !**

## ENFIN UN CONCOURS DE RECRUTEMENT DANS LES SRA !

Enfin, l'année 2023 est celle de la mise en place d'un concours de recrutement des ingénieurs d'études dans les SRA. Dans les services, la pyramide des âges est encore plus défavorable qu'à l'Inrap et que les départs en retraite vont s'y faire de manière encore plus violente, sans renouvellement massif. Un concours de recrutement sur postes d'ingénieurs d'études dans les Services régionaux d'archéologie est en cours, après des années d'attente. Les oraux de ce concours auront lieu en octobre 2023. Ce recrutement est le bienvenu, car la filière recherche est celle qui a le plus perdu d'emploi ces dernières années (plus de 120 départs entre 2019 et 2025).

Compte-tenu de la diversification des problématiques archéologiques, le SGPA-CGT juge souhaitable que les lauréats du concours représentent une diversité de profils susceptible de répondre au mieux aux besoins des services régionaux d'archéologie.

Il est primordial qu'outre une liste de lauréats dont le nombre correspond à celui des postes à pourvoir, soit établie une liste complémentaire, la plus étendue possible et pour deux raisons :

Il s'agit de laisser au ministère la possibilité de pourvoir l'ensemble des postes ouverts en cas de refus de prise de poste par certains lauréats.

Il s'agit également d'avoir à disposition une liste de candidats dans laquelle recruter des agents pour pourvoir, au fil de l'eau, en attendant l'organisation du prochain concours, les postes mis à la vacance à la suite

des départs en retraite qui vont se multiplier dans les années à venir.

Compte-tenu de la rareté des concours et des difficultés que le ministère nous indique éprouver à les déployer, cette liste complémentaire est le dispositif adapté à cette double problématique : pallier le désistement de certains lauréats, résister à l'érosion démographique des SRA qui pourrait être fatale à l'instruction des dossiers d'aménagements et à la protection des sites archéologiques.

Le SGPA-CGT insiste sur l'urgence des besoins en emploi dans les SRA et sur le caractère fondamental de recrutements réguliers et annuels pour endiguer le choc démographique. Afin d'assurer la continuité de service sur le long terme, ces recrutements doivent se faire sur de l'emploi statutaire et non instaurer une précarité en recrutant en CDD sur des missions qui sont pérennes.



VILLERS-COTTERETS, 16 juin



## SI AU MOINS VOUS PÉDALIEZ, POUR PRODUIRE DU COURANT !

Le **Forfait Mobilité Durable** est en vigueur depuis mai 2020 dans la Fonction Publique. La logique aurait voulu que la mesure soit rapidement déployée à l'Inrap qui affiche des ambitions en matière de développement durable. En juin, il n'est toujours pas question du FMD, alors que les agents se déplacent de plus en plus en vélo pour aller bosser dans les centres et les dir. Aux interrogations légitimes des collègues, que répondre ?

Sinon que le retard pris pour la mise en place de cette mesure est une manière comme une autre d'épargner la trésorerie. Le sujet n'a encore jamais été spontanément abordé avec les organisations syndicales. La mesure est pourtant parfaitement en adéquation avec la démarche RSE (responsabilité sociale et environnementale) et de sobriété énergétique dont la direction se fait le champion quand ça lui est utile.

Quand il s'agit d'économies de bout de chandelles, on préfère que vous éteignez la lumière et le chauffage de vos bureaux que d'encourager les agents aux déplacements décarbonés.

Le FMD vise à prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable. Il vient indemniser l'utilisation du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si l'agent est le conducteur. Après attestation sur l'honneur, l'agent bénéficiera du versement d'une indemnité forfaitaire, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, de 300 € maximum par an.

Le 12 juin, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques annonçait un ensemble de mesures censé protéger le pouvoir d'achat des agents, en particulier des bas salaires, dans un contexte d'inflation galopante. Outre la revalorisation du point d'indice à 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet, il a aussi été annoncé **le remboursement par l'Etat de 75 % du forfait de transport collectif contre 50% aujourd'hui**. Cette mesure est bienvenue quand on sait qu'aujourd'hui par exemple, le pass Navigo francilien coûte 84,10 euros par mois. Le reste à charge pour les agents sera dans cet exemple de 25,23 euros.

On attend également **la revalorisation des compensations liées aux frais de mission** annoncées ce 12 juin. Le remboursement des frais de déplacement pour le dire à la sauce Inrap ! On ne connaît pas la part d'évolution du forfait. On espère seulement que contrairement à 2018, nous n'aurons pas besoin de saisir la DGAFP pour obtenir l'application de ces mesures au sein de l'établissement qui prévoit comme le déplorait la Directrice des Ressources Humaines lors d'une récente réunion « une année extrêmement difficile sur le plan de la masse salariale ».

**Nous faudra-t-il saisir la DGAFP pour la mise en œuvre du dispositif sur le forfait mobilité ?**



**ADHEREZ 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.

