

Les Midis de l'Inrap : Le régime Guérin !

Hier midi, ayant décidé de me mettre au régime, j'ai testé la méthode Guérin. En effet, le DGD parlait aux troupes de 12h30 à 13h, sous forme d'un webinaire. Suivi par une soixantaine de personnes, le *one man show* s'intitulait : « *l'Inrap, un modèle économique viable, condition de sa pérennité* ».

Pas très alléchant, il faut le reconnaître, d'où mon choix de ce programme dans le cadre de mon régime. Que dire de ces 30 minutes ? En vérité, très peu car le discours bien rodé de Daniel Guérin est connu depuis longtemps. Il a fait le tour des entrées d'argent et des sorties en martelant le fait que les 2/3 du budget de l'Inrap passait dans les charges salariales car nous étions de plus en plus nombreux (grâce au merveilleux plan de recrutement qui venait de s'achever) et que nous avons été grassement augmentés ces dernières années.

À ce stade, je trouvais déjà que la méthode coupe faim que j'avais choisie semblait un peu radicale et certainement illégale dans certains pays. Peu importe, décidé à maigrir, j'ai continué à écouter. À la question posée par écrit (les caméras et les micros de l'auditoire étaient coupés et les questions sélectionnées par le service com') d'un possible plan de recrutement 2024, la réponse m'a définitivement coupée l'appétit. À ce jour, il n'est pas envisagé de nouveaux recrutements en 2024. En effet, d'après le DGD, l'énorme effort fait par la direction, ces 3 dernières années est déjà incroyable, il ne faudrait pas non plus mettre en péril la viabilité de l'établissement ! De plus, le modèle du plan de recrutement de masse déplait au DGD qui « souhaite mettre en place un recrutement au fil de l'eau, au gré des besoins ». Non seulement notre DGD semble faire fi du décret statutaire 2002-450 concernant les recrutements, mais il frise aussi l'amnésie sur la réalité de la pyramide des âges et les dizaines de très proches départs en retraite.

Enfin, en 2024, l'équilibre budgétaire se fera sur nos économies. Économies avez-vous dit ? Et oui, il faut être prudent et faire plaisir à Bercy, d'où la nécessité de rogner sur les formations, les embauches de CDD, le matériel et tant d'autres choses. Mais non, enfin, là, je suis médisant car, parole de DGD, ces économies n'ont pas été faites au détriment de notre activité !

Rassasié d'absurdités, j'ai repris mon activité en me rassurant sur le fait que j'étais syndiqué et bien syndiqué !



Journal du Syndicat
Général des Personnels
du Service Public de
l'Archéologie
www.cgt-culture.fr

Facebook :sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa

SUR VOS AGENDAS

**Mobilisé.es les 8
et 19 mars pour
l'égalité, le pou-
voir d'achat et
les conditions de
travail**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito : les midis de l'Inrap
- p.2- des nouvelles de la revalorisation salariale
- p.3-4 - Bilan du plan de recrutement 2023
- p.5 - Nominations au choix; Préavis de grève UFSE, Accident mortel en archéo
- p.6 - Erratum retraite et objection de conscience



DES NOUVELLES DE LA REVALORISATION SALARIALE !

1 - Sans aucune information de l'administration qui n'a communiqué ni aux organisations syndicales, ni aux agents sur l'état du chantier, nous attendons donc de savoir quand paraîtra l'arrêté modifiant les montants de l'Indemnité de Fonction et d'Expertise (IFE) tels que négociés en 2023.

Bien que rétroactif, l'année dernière le versement de la deuxième tranche de revalorisation avait dû attendre le mois de juin. Espérons que cette année le processus prenne moins de temps. En attendant, on apprécierait une information à destination de tous. Rappelons à toutes fins utiles qu'il a été négocié une revalorisation de 100 euros net mensuel pour tous en 3e tranche.

2 - Le 30 janvier 2024, l'intersyndicale SGPA-CGT, SNAC-FSU et SUD CS a saisi par courrier la nouvelle ministre de la Culture sur la nécessité de poursuivre l'effort de revalorisation sur une nouvelle pluriannuelle.

Au terme des 3 années (2022 -2023 -2024), les agents auront vu leur rémunération évoluer d'environ 300 euros net par mois en moyenne. En dépit de cet effort conséquent porté par le ministère de la Culture durant tout le processus, les rémunérations des agents de l'Inrap restent aujourd'hui très en dessous des rémunérations des corps de recherche équivalents du ministère de la Culture.

La mise en œuvre d'une nouvelle négociation et l'ouverture d'une nouvelle phase pluriannuelle de revalorisation est aujourd'hui indispensable. L'engagement du ministère dans ce processus doit être renouvelé.

L'intersyndicale en a appelé au soutien de la Ministre dont l'engagement aux côtés des personnels doit permettre de faire valoir nos revendications et nos arguments auprès du ministère de la Fonction Publique et de celui des Finances !

Comparés aux catégories homologues du ministère, et après la mise en œuvre de la mesure 2024, l'écart restant à combler se situe :

- entre 137 et 563 euros brut mensuel pour les techniciens des recherches (cat. 2 Inrap) (cat. B) ;
- entre 294 et 575 euros brut mensuel pour les assistants d'étude (cat. 3) (cat. A) ;
- entre 201 et 999 euros brut mensuel pour les chargés d'études (cat. 4) (cat. A) ;
- entre 354 et 1308 euros brut mensuel pour les ingénieurs chargés de recherche (cat. 5 Inrap) (Cat. A).



**Pour l'instant, zéro réponse, ni de la ministre, ni de son cabinet !
Vous savez bien ce qu'il nous reste à faire pour se faire entendre !!!
Mobilisons-nous !**

PREMIER BILAN DU PLAN DE RECRUTEMENT À L'INRAP : POUR LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ, IL FAUDRA ATTENDRE 2028 !

Le plan de recrutement 2023 qui s'achèvera au mois de mars est parti pour être l'apex des irrégularités et des dysfonctionnements auxquels pour l'instant aucun correctif n'a été apporté (cf. Communiqué SGPA-CGT du 16 février 2024). C'est d'autant plus grave que le DGD a déjà annoncé en catimini dans un webinaire réunissant 60 personnes qu'il n'y aurait pas de plan de recrutement en 2024.

UN PLAN LONG COMME UN JOUR SANS PAIN

Ouvert au printemps, les premiers entretiens ont lieu en septembre pour un affichage, non pas en janvier, comme annoncé, mais bien mi-février et avec des prises de postes au mieux pour mars.

On dépasse ainsi les 6 mois de procédures entre l'ouverture du plan de recrutement et la prise de poste effective des agents. Certes le volume de candidatures est important, celui du nombre de postes à pourvoir aussi mais cela n'explique pas tout, et ça n'excuse en rien l'absence de communication aux candidats externes et internes.

DES PROCÉDURES BANCALES

Les entretiens en visioconférence pourraient se concevoir encore faudrait-il se conformer aux recommandations de la DGFAP en la matière. Nous en sommes loin. La composition des jurys pose également problème.

Réduits à la portion congrue – 3 personnes la plupart du temps, voire 2 avec un seul représentant de l'Inrap -- le volet scientifique apparaît de moins en moins, en particulier avec la présence de plus en plus nombreuse de directeurs interrégionaux dans les sous-commissions.

Le volet métier passe également en second plan avec des sous commissions de spécialistes sans les spécialistes concernés par le poste ouvert.

Tout ça est délibéré et permet de réaliser économies budgétaires et économies de débats jugés inutiles.

La multiplication de l'encadrement administratif dans les commissions de recrutement est à mettre en parallèle avec l'absence de représentants internes élus du conseil scientifique. C'est clairement une politique de mise au pas menée par la direction de l'établissement.

Dans ces conditions où la visio est reine, les échanges limités et les avis scientifiques clairement devenus subalternes, comment s'étonner des difficultés à trouver des membres externes pour les jurys ? Personne ne veut plus venir participer aux moyens et aux ambitions rabougries.

24 POSTES NON POURVUS...LA LOOSE INSTITUTIONALISÉE

A la première lecture du tableau, on découvre que pas moins de 24 postes sont non pourvus à l'issue du plan. C'est énorme ! (La moyenne est plutôt autour de 8 les années précédentes, ce qui était déjà beaucoup trop). D'autant que, des lauréats risquent de ne pas prendre leurs postes.

Si certains cas particuliers peuvent s'expliquer du point de vue des compétences rares (mais dans ce cas pourquoi ouvrir le poste ?) d'autres ne sont que le reflet de la gestion désinvolte voire malveillante de certains Directeurs. En Grand-Ouest par exemple, 2 postes en catégorie 5 sont non pourvus à Fontenay-Le-Comte, alors qu'il y a 3 candidats malheureux à Carquefou. On pourrait multiplier les exemples dans toutes les régions où les collègues s'interrogent partout sur les logiques d'ouvertures de postes qui ne correspondent pas à la réalité des besoins en recrutement externe comme interne ou encore à des postes nécessaires mais non pourvus pour des raisons obscures (manque d'attractivité, bidouillage interne ?), par exemple les postes de RRA à Reims ou de géomorphologue à Metz.

Par ailleurs, nous le redisons ici, ces postes peuvent très bien être proposés aux candidats déclassés par Dominique Garcia contre l'avis des jurys et si jamais il en restait, compte tenu de la structure de l'emploi précaire à l'Inrap, les reliquats de postes non pourvus devraient être immédiatement transformés en postes de techniciens. Chaque instance locale a parfaitement démontré les besoins en emplois qui sont loin d'être pourvus (en tout cas la démonstration a été faite par les représentants syndicaux).

EGALITÉ DU PLAN DE RECRUTEMENT ?

Si l'on regarde dans le détail les données du plan de recrutement de l'Inrap, la situation n'est vraiment pas reluisante et là aussi le bilan est assez lamentable.

En analysant l'ensemble des postes de responsables, qu'ils soient internes ou externes, toutes catégories confondues, un total de 101 recrutements a été effectué. Parmi ceux-ci, 30 femmes ont été sélectionnées pour occuper ces postes, constituant ainsi 29,7% de l'ensemble des recrutements.

MIEUX VAUT ÊTRE UN HOMME POUR PASSER EN CATÉGORIE 5

Au sein de la catégorie 5, les recrutements internes ont été effectués pour pourvoir des postes de responsables d'opérations et de spécialistes.

NOMINATIONS AU CHOIX...PROMOTIONS... TANT VA LA CRUCHE À L'EAU...

Nous ne reviendrons pas sur les modalités de cette procédure statutaire, les représentants en commissions paritaires s'étant largement exprimés sur le sujet (Communiqué CGT, FSU du 30 janvier 2024 CCP Admin et Communiqué CGT du 2 février 2024 CCP ST) . L'année 2024 voit un volume de 44 postes dans la filière scientifique et technique et 14 dans la filière administrative. Nous n'avons toujours pas compris comment l'administration arrive à ce total, inférieur d'une quinzaine de postes à ce que l'on pourrait attendre.

De là à comprendre que Daniel Guérin s'est gardé une enveloppe à distribuer de manière discrétionnaire...

Sur les 30 recrutements de responsables d'opérations, 8 ont été attribués à des femmes, représentant ainsi 26 % des postes pourvus.

19 femmes ont trouvé leur place sur 51 recrutements internes, soit 37% du total. Pour les spécialistes en revanche, 11 femmes ont été recrutés sur un total de 21 postes. Il faut des bonhommes pour conduire les opérations !

LES FEMMES À LA BALAYETTE

Concernant les recrutements externes, la catégorie 2 correspond à l'embauche de techniciens ou plutôt des techniciennes. Sur les 32 recrutements réalisés, 21 femmes ont été intégrées, représentant ainsi 65,6% des nouvelles recrues.

Ces données succinctes témoignent des disparités selon les catégories. Surtout, la direction ne prend pas la mesure des enjeux de parité. Faire des jolies affiches ne suffit pas. Alors que le bilan social affiche un équilibre homme-femme hérité de l'AFAN et des recrutements plus anciens, Il est permis de s'inquiéter pour les années à venir.

En effet, en dehors de toute procédure et au fil de l'eau, plusieurs collègues administratifs ont bénéficié de promotions. Tant mieux pour eux et elles. Mais impossible de connaître les modalités des choix de lauréats et leur nombre.

Il est apparemment trop compliqué de mettre en place de la transparence et des règles valables pour tous....

Il est regrettable que cette direction ne comprenne pas que ce n'est pas ainsi qu'elle va faire fonctionner les équipes administratives au service de l'Archéologie. Mais il est vrai que ce n'est probablement pas son but.

PRÉAVIS DE GRÈVE UFSE-CGT POUR LES JOURNÉES DU 1^{ER} AU 31 MARS 2024

Les personnels sont appelés à faire grève et à participer aux manifestations, notamment :

- **Le 8 mars 2024**, journée internationale pour les droits des femmes, pour défendre le droit à l'avortement, la fin des violences sexistes et sexuelles, l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, la reconnaissance des filières professionnelles à prédominance féminine.

- **Le 19 mars 2024**, dans le prolongement de l'appel unitaire de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique, pour défendre la revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice, des traitements, des salaires, des retraites, des pensions, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'amélioration des conditions de vie et de travail de toutes et tous, pour l'abandon du projet de loi «Fonction publique».

Dans le cadre de ces journées de mobilisation du 1er au 31 mars 2024, des agentes et des agents pourraient choisir de participer à ces actions en cessant le travail.

EN FÉVRIER 2024, DÉJÀ 27 MORTS AU TRAVAIL RECEN- SÉS EN FRANCE...

Dans les années à venir, et au vu des cadences imposées par la concurrence entre opérateurs, il ne faudrait pas croire que le monde professionnel de l'archéologie puisse être épargné. A plus forte raison avec les velléités incessantes de réduire les compétences et les pouvoirs des représentants des personnels en matière d'Hygiène et sécurité.

Dès lors, le drame survenu en Allemagne en fin d'année 2023 devrait être un signal d'alerte fort. Pour rappel, dans le Land du Baden-Württemberg, un archéologue de 21 ans travaillant dans une cave voûtée a été tué, enseveli sous les gravats. Les différents intervenants, l'opérateur archéologique en premier lieu, ont tous ouverts leurs parapluies. Tout le monde s'accorde donc pour dire que c'est la faute à pas de chance... C'est révoltant.

https://www.spiegel.de/panorama/leimen-mann-stirbt-bei-archaeologischen-ausgrabungen-a-a2416cd9-8830-4497-86d9-ada6ae7ed4ee?fbclid=IwAR2JlhIU67LxUVKXbyxMITCwvogeY_AdjEd0mzcG2Wk0VKYAT4wyn-syzNrM

LES JO EN MODE PARCOURS D'OBSTACLE !?

S'attendant à une saturation des réseaux de transport franciliens pendant les JO, la RATP et la SNCF invitent à grand renfort de publicité les gens à télétravailler pendant les Jeux Olympiques. Interrogés sur les adaptations nécessaires des conditions de travail pendant la période

extrêmement compliquées, le ministère de la Culture peine à donner des consignes claires comptant sur les initiatives individuelles pour absorber les contraintes et trouver des solutions. Si la Drac Ile-de-France a par exemple pris les devants pour discuter du sujet en instance, à l'Inrap on attend et les instances et les mesures d'accompagnement pour ne pas envoyer les agents au tapis à défaut d'un minimum de préparation. Au passage, on rappelle que les JO ne sont pas qu'un événement parisien. A Lille, à Marseille, à Lyon ou à Nantes, il faudra faire preuve d'endurance pour circuler...



ERRATUM « RETRAITE ET OBJECTION DE CONSCIENCE »

Un accès d'acrimonie nous a fait écrire, dans notre dernier numéro, que l'Etat serait possiblement coupable de discrimination envers ceusses qui auraient fait le choix de l'objection de conscience lors de leur service militaire. Que nenni, si vous avez fait vos 24 mois d'objection, vous pourrez bien prétendre ajouter les 8 trimestres à ceux cotisés par ailleurs.

MAIS, le texte prévoit toujours de punir les objecteurs qui par ailleurs seraient concernés par les dispositifs de carrière longue (et que les éligibles à une carrière longue !!) et de leur retirer 4 trimestres. Cependependant, si cela est votre cas, vous pourrez vous appuyer sur la décision 2023-073 de la Défenseure des Droits et saisir la Commission de Recours Amiable de votre caisse de retraite pour récupérer les 4 trimestres manquants. Et si des difficultés vous rencontrent dans tout ce qui concerne votre future retraite, vous pourrez toujours vous tourner vers le représentant du SGPA-CGT le plus proche de chez vous !!

LE 8 MARS, TOUTES ET TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION !

POUR :

- L'ÉGALITÉ SALARIALE ET DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES;
- LA REVALORISATION DES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE
- DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ RÉPONDANT AUX BESOINS NOTAMMENT DANS LA PETITE ENFANCE
- DES MOYENS POUR LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**NE LAISSONS PAS PASSER LES DISCOURS PAS-SÉISTES, SEXISTES, MASCULINISTES.
NOUS NE VOULONS PLUS DE PROMESSES,
NOUS VOULONS DES ACTES.**

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.

