SGPA la cgt archéologie

ACTION SYNDICALE

Octobre-Novembre 2023

EDITO

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

le 25 novembre Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2-3 -Nominations de choix, Télétravail, plan de recrutement,
p.4 - Fermeture sobligatoires, Elections Cneserac

Pour Macron, le pacifisme, c'est du terrorisme !

Le 20 octobre, à 6h du matin, le secrétaire général de l'Union Départementale CGT du Nord a été interpellé à son domicile et placé en garde à vue. La secrétaire administrative de l'UD, qui n'est qu'une salariée de la CGT, a également été interpellée. Elle n'a pourtant aucune responsabilité syndicale.
Ces interpellations sont probablement liées au conflit israélo-palestinien même si à ce stade, nous ne savons pas précisément ce qui leur est reproché.

Le crime perpétré par nos camarades ? L'Union Départementale CGT 59 a dénoncé et condamné les crimes commis contre toutes les victimes civiles, et affirmé son pacifisme. Ce militant et cette employée ne présentent aucune menace, pourtant cette arrestation a nécessité des moyens totalement disproportionnés : une dizaine d'agents, pour certains cagoulés…

Soutenir pacifiquement le droit des Palestiniens ne peut pas être criminalisé. C'est la Paix mondiale qui est en jeu !

Aujourd'hui, c'est le gouvernement qui met de l'huile sur le feu en interdisant les manifestations pour la paix et en cherchant, en vain, à empêcher toute expression de soutien au peuple palestinien. Contrairement au discours de Macron, le but est clairement d'importer ce conflit en France afin de museler les syndicats et les voix discordantes.

Rappelons que la CGT, dès le dimanche 8 octobre, a fermement condamné l'attaque du Hamas, a appelé à un cessez-le-feu immédiat et à la reprise d'un processus de paix basé sur le respect des résolutions de l'ONU.

Le SGPA CGT, à l'instar de toute la CGT apporte toute sa solidarité à la CGT du Nord.

LES MILLE MANIÈRES DE TRANSFORMER LES DISPOSITIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN OUTIL DE MANAGEMENT BÊTE ET MÉCHANT !

Les mois de septembre et d'octobre 2023 ont été l'occasion de 4 groupes de travail convoqués par la direction de l'Inrap concernant les nominations au choix, le télétravail, les stratégies immobilières et le registre social unique (RSU), nouvelle forme du bilan social.
Ces réunions sont censées préparer et anticiper les échanges entre administration et organisations syndicales dans les instances, en l'occurrence le Comité Social d'Administration (CSA). L'ordre du jour du CSA du 30 octobre ne reflétait en rien ce travail préparatoire, puisqu'il était prévu d'y parler de tout, sauf des sujets des groupes de travail précités. C'est donc à la demande des organisations syndicales qu'ont été ajoutés des points Télétravail, bilan emploi 2022, mise en œuvre des nominations au choix, état de l'emploi des agents de la filière administrative, déroulement du plan de recrutement…

DU FAIT DU PRINCE AUX « MANIÈRES DE SERVIR » !

Après plusieurs années de déshérence, le directeur général avait accepté l'année dernière de mettre en place un groupe de travail sur les **nominations au choix** afin de « reconstruire un système pérenne pour 2023 ». L'année dernière, en guise de solution transitoire, le DG avait décidé de se concentrer sur les agents qui, ne disposant pas du baccalauréat, ne pouvaient postuler au recrutement interne. Une vingtaine de personnes avaient ainsi bénéficié du dispositif dans les deux filières.

Un groupe de travail réuni le 26 septembre avait permis de constater qu'indépendamment des règles fixées par le décret statutaire, la DRH ne voulait présenter aucune perspective sur le volume de l'année en cours. Dans le décret, la règle est simple : avec 130 recrutements internes prévus en 2023, on peut faire en plus un minimum de 65 nominations au choix toutes filières confondues !! Furax, le DG a menacé de soustraire aux recrutements internes ce qu'il mettrait dans les nominations comme s'il s'agissait de vases communicants !

Si la procédure de nomination est normalement encadrée par une instruction, la DG 126, qui précise que les nominations au choix font l'objet d'un classement où l'ancienneté dans la catégorie compte pour 50% de la note, le reste de l'appréciation est libre d'être interprétée par une DG qui n'entend pas la collégialité en commission et la définition de critères objectifs (acquis de l'expérience, diversité du parcours, formations…). Le DG a même trouvé le moyen de se dédire de ses engagements de l'année passée en affirmant n'avoir jamais eu l'intention de discuter des critères (après l'avoir dit en instance et lors de la tournée dans les centres).

Outre qu'il s'agit d'une appropriation honteuse du dispositif par une direction malade du contrôle, l'appréciation est laissée au chef seul, ce qui est d'autant plus risible que le taux de réalisation des entretiens d'évaluation pour la filière scientifique et technique était en 2022 de 6 % !! Autant dire que plus encore qu'avant la procédure la nomination sera au doigt mouillé ! Sur un seul critère dont certains directeurs se sont déjà emparés avec gourmandise : le savoir-être ! Nouveau mantra d'une direction d'établissement anxieuse d'imposer dans l'établissement des fonctionnements verticalisés dénués de tout principe de coopération. Vous avez intérêt à bien vous tenir. Aucune tête ne doit dépasser !

Le seul critère envisagé est « la manière de servir ». Le DG assume donc pleinement de faire de la procédure un outil managérial ultralibéral

L'article 8 du décret statutaire 2002-450 prévoit que « les emplois à pourvoir sont, pour au moins 30 % et au plus 50 % d'entre eux, réservés aux agents contractuels de droit public de l'établissement selon l'une des deux modalités suivantes :
-A raison des deux tiers au plus par la nomination d'agents justifiant de cinq années d'ancienneté dans l'établissement pour l'accès aux catégories 3, 4 et 5 et de trois années d'ancienneté dans l'établissement pour l'accès aux catégories 1 et 2
- À raison du solde par la nomination au choix, dans la catégorie immédiatement supérieure parmi les agents jugés aptes à assurer les fonctions correspondantes et ayant atteint au moins le 7e échelon dans les catégories 1, 2 ou 3 et au moins le 8e échelon de la catégorie 4. Ces nominations sont prononcées par le président après avis respectifs du chef du service auquel est affecté l'agent et de la commission consultative paritaire compétente. Pour l'accès aux catégories 3, 4 et 5 de la filière scientifique et technique, la consultation de la commission consultative paritaire est précédée de celle du conseil scientifique. »

COCHON QUI S'EN DÉDIT !

Le **télétravail**, tel que mis en place à l'Inrap en 2021, de manière unilatérale, a instauré plusieurs inégalités, d'abord entre agents de l'Inrap et agents de la Fonction Publique, puis entre les agents Inrap de la filière administrative et de la filière scientifique et technique :

- **Le dispositif mis en place à l'Inrap n'est pas raccord avec les dispositions de la Fonction Publique qui limite le nombre de jours télétravaillés à 3 par semaine (12 jours mensuels) et non 2 (8 jours mensuels). Le volume accordé s'apprécie au cas par cas lors de l'entretien avec l'agent et son supérieur.**
- Le dispositif Inrap crée une inégalité incompréhensible entre les deux filières : la filière administrative a le droit à 8 jours de télétravail par mois, mais la filière scientifique et technique ne peut dépasser 6 jours !

En groupe de travail, comme au CSA, la direction n'a témoigné aucune volonté de résoudre ces questions d'égalité de traitement !

L'administration n'a jamais organisé le dialogue social de proximité permettant notamment de faire le travail d'analyse des activités/tâches permettant de déterminer des activités télétravaillables. C'est sur cette base que doit être déterminée l'éligibilité au télétravail. La direction annonce qu'elle n'est pas fermée à un élargissement ponctuel, notamment pour la DAO/PAO mais s'oppose à tout élargissement généralisé, excluant GMC, Gestionnaire de doc et évidemment techniciens !

15 métiers sur 29, essentiellement dans la filière scientifique et technique, sont encore exclus du dispositif.

La mise en place du télétravail n'a jamais été l'occasion à l'Inrap d'avoir une discussion de fond sur les organisations du travail. Elle ne sera pas non plus l'occasion d'aborder la partition fouille/post-fouille pour les techniciens (c'est-à-dire le 75/25) et leur place dans les équipes.

Le 17 octobre 2023, l'intersyndicale avait choisi d'adresser au président de l'Inrap et au directeur général de l'Inrap un courrier demandant officiellement l'ouverture d'une nouvelle négociation sur le télétravail. Nous n'avons pas eu de réponse officielle !

PLANS DE RECRUTEMENT DÉMATÉRIALISÉS OU OPÉRATIONS BAS DE GAMME ?

A la demande des organisations syndicales, a été présenté un point sur le **plan de recrutement en cours.** Le but du jeu n'étant pas de discuter du nombre de dossiers reçus mais des besoins et surtout des procédures d'évaluation des candidatures.

Nous dénonçons le fait que :

- Depuis plusieurs années maintenant, par souci de simplification et plus certainement par souci d'épargner la trésorerie, les réunions préparatoires des commissions et les auditions se déroulent en visio privant les membres des jurys d'échanges de qualité passant nécessairement par le fait d'être réunis dans un même lieu pendant un temps donné.
- **Le ratio externe/ interne (le décret précisant que les membres externes doivent être majoritaires) contribue à limiter la place des archéologues de l'Inrap dans ces jurys, pourtant au plus près des métiers et des missions au sujet desquels sont auditionnés les candidats.** Les trois sous-commissions dédiées aux postes de techniciens ont été renforcées par un 2e membre interne et un 3e membre externe. C'est heureux ! Mais pourquoi limiter la mesure aux seuls techniciens ? Par ailleurs, de plus en plus souvent, la place de l'Inrap dans les jurys est réservée non plus aux archéologues, mais à l'administration présidant la commission, qui n'aura pour seul critère que les sacro-saintes manières de servir (sic). L'administration exclut des commissions depuis plusieurs années tous les membres du Conseil Scientifique élus par les personnels !
- Les candidats, agents de l'Inrap CDI comme CDD n'ont plus de code d'affectation dédié à la préparation de la réunion ou à l'audition. Ils doivent s'affecter à l'opération en cours, sans qu'aucune mesure technique spécifique ne soit prise pour faciliter le déroulement de l'audition, conduisant notamment les agents à réaliser l'entretien sur un téléphone portable depuis l'algeco ! Les conditions idéales ! **La direction semble ignorer pourtant que le règlement intérieur de l'Inrap prévoit que des autorisations d'absence spéciales peuvent être données pour les candidatures à des concours de recrutement (annexe du RI p.111).** « Il s'agit d'une mesure de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique ». Cette règle a-t-elle été rappelée ? A-t-elle été appliquée dans le cadre des agents de l'Inrap admissibles au concours d'ingénieur d'études des SRA, dont l'intégralité des oraux se sont déroulés en présentiel sur Paris ?

JOYEUX NOËL 1895 ! LE TEMPS LIBRE DES TRAVAILLEURS APPARTIENT À L'EMPLOYEUR, COMME SON TEMPS TRAVAILLÉ !

Comme tous les ans, la direction de l'établissement a présenté, aux organisations syndicales, la liste des **jours de fermeture obligatoires de l'année 2024** ! Comme tous les ans, le vote des OS a été unanimement défavorable considérant logiquement que ce n'est pas à l'employeur de choisir les dates de congés des agents. En choisissant d'imposer la fermeture des 10 mai, 16 août, 23, 24, 26, 27, 30 et 31 décembre, la direction prend la liberté de décider pour vous du dépôt de 8 jours sur 30 jours de congés payés (le maximum a été de 11 !) ! Pire ! pour la séquence de 10 jours des vacances de Noël, c'est les 15 jours de vacances qui vous sont imposés. Peu importe que vous ayez des enfants, que vous aimiez ou pas la frénésie consumériste de Noël, que vous ayez besoin de vos congés pour planifier d'autres périodes de votre vie personnelle, la direction choisira pour vous la meilleure manière d'articuler votre vie professionnelle et votre vie privée ! En vous souhaitant un Joyeux Noël de l'année 1895 ! et bonne année 1896 !

ELECTIONS 2023 DES MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE ARTISTIQUE ET CULTURELS (CNESERAC)

Le CNESERAC se compose de 69 membres dont 33 élus par leurs pairs (17 enseignantes ou enseignants, 8 étudiantes ou étudiants, 8 personnels scientifiques, chercheuses ou chercheurs). La CGT-Culture a soutenu la création du CNESERAC en 2016 pour y défendre les spécificités de l'enseignement supérieur Culture et la recherche culturelle. Nous participons aux scrutins 11 à 14 au titre des personnels scientifiques et de recherche (Inrap, SRA).

Comme lors du précèdent mandat, la CGT-Culture entend y défendre :
- La création de postes de titulaires en nombre suffisant pour assurer nos missions de service public de recherche, la mise en place d'un vrai plan de titularisation des non-titulaires sur des fonctions pérennes (et la levée de dérogation à l'emploi pour les contractuels dérogatoires : Toujours d'actualité avec la loi de 2019)
- Le rétablissement d'un budget à la hauteur des besoins.
- L'abandon du Crédit d'impôt recherche et la ré-attribution des fonds ainsi dégagés à la Recherchepublique, notamment pour créer des emplois.
- Le maintien d'un statut national pour les personnels, statut qui doit être renégocié pour améliorer nos grilles de salaires et nos déroulements de carrière, et l'abandon des rémunérations indiciaires individualisées au « mérite » ou à « l'excellence ».
- Une recherche publique qui fait avancer les connaissances et leurs applications au service de la société.

Le matériel de vote a dû vous parvenir ces dernières semaines (Il s'agit d'un scrutin papier). N'oubliez pas de voter ! Vous avez jusqu'au 14 novembre minuit pour exprimer votre voix.

Vos candidats pour la CGT-CULTURE sont :

Tit.: Pierre Pouenat - Inrap / Géraldine Faupin – SRA Hauts-de-France
Sup. : Sébastien Gaime - Inrap / Manon Cabanis - Inrap

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.