

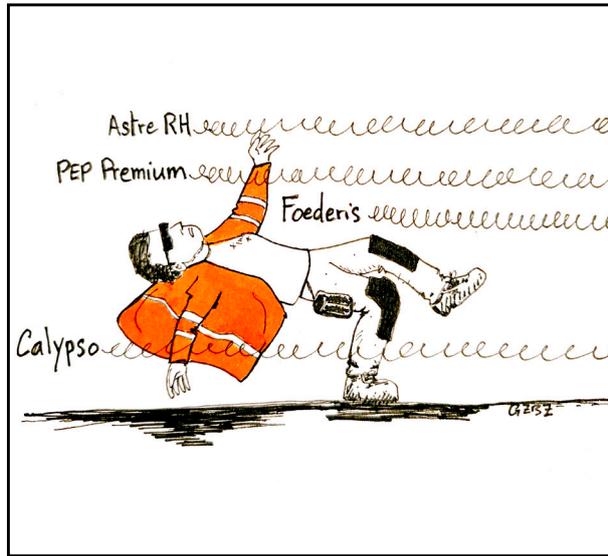
NÉONUM, LA NÉGATION DU MÉTIER PAR LA MACHINE

En France, un arrêt de travail long sur trois est lié à des troubles psychiques. Cette part est en hausse constante : elle s'est multipliée par 2 en 3 ans ¹. Les agents de l'Inrap ou des services déconcentrés de l'État ne sont pas épargnés par le « mal-travail » et le management toxique. Les causes sont connues depuis longtemps, le syndrome d'épuisement professionnel (Burnout) est décrit pour la première fois en 1974².

Entre autres choses, les agents sont soumis à une multitude d'obligations, des pressions externes croissantes, des exigences grandissantes, des organisations de travail en perpétuel changement, des tâches impossibles à effectuer correctement, le reporting permanent, le sentiment de mal faire son boulot, le manque de reconnaissance, des outils inadaptés aux réalités du travail...

Les outils numériques peuvent être facteurs de RPS. Ils peuvent, s'ils sont mal gérés ou inadéquats, présenter des risques pour la santé.

Dès leur apparition dans le monde du travail, les outils numériques ont été présentés comme des « facilitateurs » qui allaient régler tous les problèmes. On ne peut s'empêcher de faire le lien avec l'apparition des machines au XIXe siècle, au début de l'industrialisation, qui a eu pour conséquence, entre autres, de confisquer ou nier la notion de métier à des ouvriers issus de la paysannerie ou de l'artisanat, les transformant en opérateurs. Le numérique lié à « l'intelligence artificielle » est un nouveau taylorisme qui ne dit pas son nom.



Contre les risques organisationnels, seule l'action collective est efficace. Il est indispensable de lutter contre les mises en concurrence des agents entre eux, de remettre en cause les défaillances organisationnelles en exigeant le choix collectif ou la construction collective des organisations, des outils de travail. Il faut impérativement, dans les secteurs privés comme publics, rétablir les CHSCT qui permettraient aux travailleurs de s'emparer des questions de conditions de travail et de se saisir, de comprendre et d'influer l'organisation du travail.

**Il faut se réapproprier le travail !
C'est une ambition de la CGT !**

1- Baromètre annuel de l'absentéisme en 2023, publié par Malakoff Humanis.

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

Facebook :sgpa-cgt

SUR VOS AGENDAS

**Le 5 décembre
Tous et Toutes en
grève ! Stop au
mépris des agents
de la Fonction
Publique**

SOMMAIRE

p.1 - Edito : Néonum
p.2-3- Recrutements
2025

p.3 - Les CDD
manifestent

p.4 - Entretiens
individuels : on a le
droit de ne pas être
d'accord



LA TRAJECTOIRE DE L'EMPLOI : DES PERSPECTIVES MAIS UN CHEMINEMENT PAS TRÈS CLAIR !

Après le plan de recrutement 2023 achevé en 2024, le moins que l'on puisse dire c'est que le président et le directeur général auront fait durer le plaisir avant d'annoncer la couleur pour 2025. Si on fait abstraction de la nouvelle revue « Notre institut » dont le contenu est un bel exercice de propagande, il aura fallu attendre le Comité Social d'Administration (CSA) du 8 novembre 2024 pour qu'on nous dise enfin ce qu'on pouvait espérer en matière de recrutement pour 2025. On ne peut pourtant pas dire que l'itinéraire est complètement tracé !

LES ANNONCES DU PRÉSIDENT POUR 2025 : UNE BONNE NOUVELLE MAIS...

Le président a donc annoncé sa volonté de poursuivre l'effort de recrutement en s'inscrivant dans l'élan donné les années précédentes. Rappelons qu'en 2022 et 2023, la jauge avait été réglée sur **100 recrutements externes et 130 recrutements internes**.

En 2023, les nominations aux choix avaient été élevées au nombre de 44, toutes filières confondues. Messieurs Garcia et Guérin ont vite pris soin de tempérer d'éventuelles ardeurs, en précisant que tout serait **conditionné aux moyens alloués à l'établissement en 2025, suspendus donc au vote du Projet de loi de finances (PLF) 2025**. Ce dernier intègre déjà une baisse du plafond d'emploi de l'établissement qui passera de 2020 Equivalents Temps Plein (ETPT) à 2005 (-15 ETPT) (la dernière baisse du plafond d'emploi date de 2020 date à laquelle nous avions perdu 30 ETPT).

DU DISCOURS DE LA MÉTHODE ?

Le SGPA-CGT est très attaché au respect du décret Inrap 2002-450 qui règle les procédures en matière de recrutement. Que le président soit disposé à respecter l'ordre logique recrutement interne puis recrutement externe est de bon augure mais est aussi imposé par les capacités budgétaires invoquées plus haut.

Le président précise donc qu'on commencera par les nominations au choix pour un atterrissage à la fin du 1er trimestre sur des volumes au moins équivalents à l'année précédente. Nous n'avons toujours pas pu discuter des critères de choix après qu'en 2023 M. Guérin ait brandi les « manières de servir » comme seul critère d'analyse. M. Garcia nous informe qu'on nous transmettra les critères « en bilan d'opération » (Sic).

Conformément au décret, **il entend poursuivre par les recrutements internes pour un atterrissage à la fin du 2ème trimestre.**

C'est après que la trajectoire s'assombrit puisque les

recrutements externes ne seraient faits qu'en fonction des moyens et après une **analyse des besoins en recrutements externes au 2^d semestre**. Sauf qu'un autre principe régie notre fonctionnement, c'est celui d'un plan de recrutement où, tous les postes internes ou externes sont annoncés à l'ouverture, de manière synchrone.

Les postes en externe sont dits « susceptibles d'être vacants » et ne peuvent être pourvus que s'ils ne l'ont pas été par un recrutement interne. Cette règle-là n'a pas été respectée depuis près de 10 ans. Le plan doit donc être envisagé dès le départ dans sa globalité pour que les perspectives soient claires pour tout le monde et les procédures aussi !

Nous avons aussi rappelé qu'on était contre les magouilles de classement comme observé sur le dernier plan de recrutement.

LA REMONTÉE DES BESOINS 2024-2025

Pour alimenter la réflexion, une remontée des besoins en emploi a été organisée dans toutes les interrégions, basée sur une concertation avec les organisations syndicales et les directions régionales.

Comme en 2023, on observe qu'elle a plutôt pas mal marché et qu'elle permet de faire une photographie à minima des besoins, dont l'expression est souvent atténuée.

Les données rassemblées font état d'un besoin global de 446 personnes pour 2025, toutes interrégions confondues. On était à 353 en 2023. Cela veut dire que plus on recrute, plus le besoin s'accroît en dépit des 260 personnes en deux ans. Nous n'avons toujours aucune analyse du nombre de départs en retraite à 5 ans et des compétences qui s'échappent de l'établissement.

La BDS/RSU 2022- 2023 (nouvelle mouture des bilans sociaux) présentée en juin, montrait qu'en 2022 le nombre de sorties étaient quasiment équivalentes au recrutements (82 sorties – dont 30 démissions, 22 départs en retraite et 10 ruptures conventionnelles -- pour 87 entrées).

Le recrutement en 2023 permettait enfin de changer l'inflexion en permettant de faire rentrer 57 personnes supplémentaires (87 sorties pour 144 entrées – 27 démissions, 32 départs en retraites et 10 ruptures conventionnelles).

PLUS ON RECRUTE, MOINS ON A DE TECHNICIENS !

Alors que les derniers plans de recrutement ont permis une hausse significative des agents en CDI (passé de 1909 agents en 2021 à 1968 en 2023 (on attend les chiffres 2024), le nombre d'agents en contrat précaire explose passant de 347 personnes en 2022 à 408 en 2023. Gageons que 2024 sera un record ! Les CDD employés quasiment uniquement comme techniciens d'opération sont la variable d'ajustement en cas de « retournement du marché » (Sic). Dans la remontée des besoins en emploi, les techniciens (83 demandes) restent les parents pauvres de l'exprimé, alors que cela fait trois ans qu'on nous dit qu'ils seront la priorité.

La BDS/RSU 2022- 2023 montrait que nous avons perdu 23 techniciens entre 2022 et 2023 passant de 187 à 164 agents, aujourd'hui portion congrue de la structure de l'établissement !

QUELLES AMBITIONS POUR LES ANNÉES À VENIR ?

A notre demande, la DRH consent à organiser des groupes de travail sur l'emploi en début d'année pour que l'on puisse discuter plus précisément des besoins. Pour pouvoir travailler efficacement, il nous faudra les données qui normalement auraient dû être fournies il y a belle lurette sur la démographie de l'établissement : ancienneté des CDI et CDD, durée dans la catégorie, départs en retraite...). Si on obtient ce genre de doc en comptant sur la bonne volonté de l'équipe DRH, on pourra peut-être construire une vraie réflexion sur le renouvellement des effectifs et des compétences. C'est urgentissime.

On est encore loin d'une trajectoire pluriannuelle qui permettrait une planification raisonnable du renouvellement des effectifs et des compétences. Au lieu de ça, on a vraiment le sentiment qu'on attend la catastrophe pour réagir.

Par ailleurs, **à force de lenteur et d'embarras à sécuriser la mécanique de recrutement, on s'assure aussi des économies substantielles puisque 2024 aura été une année blanche en matière d'emploi.** Les 16 recrutements prochainement annoncés (après la tenue du Conseil scientifique de novembre) compteront pour 2023 et les suivants n'interviendront peut-être même qu'au début de l'année 2026, le temps de mener la procédure à son terme.

RIEN NE SE FAIT SANS EUX ! LES CDD LE MANIFESTENT !

Il y a une constante dans l'histoire des luttes syndicales de l'archéologie préventive : le combat contre la précarité.

Aujourd'hui, les agents de l'Inrap Grand Ouest donnent le ton de manière exemplaire. Regroupés autour d'un collectif, ils font valoir leurs revendications plus que légitimes et valables pour l'ensemble de l'établissement :

- Des dates décentes de début et de fin de contrats.
 - Des contrats de travail de 6 mois minimum, durée nécessaire afin d'ouvrir des droits auprès de l'assurance chômage et surtout permettre l'accès indispensable aux phases d'études.
 - L'égalité salariale avec leurs collègues en CDI, avec la mise en place d'avenants pour des franchissements d'échelons à date anniversaire réelle.
 - Une meilleure communication entre l'Inrap et Harmonie Mutuelle, notamment à chaque fin ou démarrage de contrat. Leurs droits à la protection sociale doivent être respectés.
 - Une dotation d'équipements de protections individuelles (EPI) digne et conforme à leurs missions.
 - La possibilité de bénéficier d'avances sur frais, à l'instar de leurs collègues CDI.
 - Une prolongation de leurs contrats de travail au 31 décembre 2024.
- Cette dernière revendication, à l'heure où ces lignes sont écrites, a déjà obtenu partiellement satisfaction.

Hier comme aujourd'hui, seule la mobilisation paie ! Les agents CDD de l'Institut ne sont pas des variables d'ajustement mais des collègues à part entière !



ENTRETIENS INDIVIDUELS : ON A LE DROIT DE NE PAS ÊTRE D'ACCORD !

La direction de l'Inrap peut se vanter d'avoir atteint ses objectifs quantitatifs concernant les entretiens individuels pour cette année 2024, même de les avoir dépassés !



Cependant, de nombreux agents ne sont pas d'accord avec les remarques de leur hiérarchie. Aussi, il est possible de les contester. Mais avant, sachez que la CGT n'a jamais approuvé cette méthode qui consiste à individualiser les personnels et à nier les collectifs de travail. Nous avons toujours revendiqué des entretiens d'évaluations collectifs permettant de conforter les équipes. Néanmoins, nous avons bien conscience que beaucoup d'agents réclament ces entretiens, car c'est le seul moment où ils peuvent être confrontés à leur hiérarchie et expliquer ce qu'ils font vraiment, leurs difficultés comme leurs besoins.

Pour contester un entretien individuel, la procédure est simple.

- Ne pas le valider électroniquement.
- Saisir la CCP de sa filière par courrier recommandé, en expliquant les raisons du ou des désaccords, en rappelant son ancienneté, sa spécialité, etc.

Vous pouvez contacter les élus CGT de la CCP de la filière scientifique et technique ou administrative pour vous aider dans vos démarches.

**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.



#JEVOTE

CGT

cgt-tpe.fr

dans les entreprises de moins de 11 salarié-es

du 25 novembre

au 9 décembre 2024

la cgt

