

LUTTER POUR DE VRAIS EMPLOIS, C'EST L'ADN DE LA CGT

Sur l'urgence de l'emploi à l'Inrap comme dans les SRA, tout a déjà été dit. Il suffit de se référer à l'Action Syndicale d'octobre dernier où le sujet été évoqué, chiffres à l'appui : l'hémorragie créée par les démissions, les départs en retraites, les décès et les licenciements, entre autres pour inaptitude...

Les emplois créés en 2021 et ceux promis pour 2022 ne suffiront pas à reconstituer les forces perdues ces dernières années et celles que nous allons perdre dans la très prochaine « transition générationnelle », qui se caractérisera par des départs massifs.

En parallèle, l'Inrap a renoué avec sa funeste tradition de machine à créer de la précarité. Le nombre de CDD cumulant une ancienneté importante à l'Inrap est en nette croissance et force est de constater qu'aujourd'hui, avec la fin de la crise « Covid » et la reprise de l'activité économique, l'Institut ne peut plus assurer ses missions sans un contingent toujours plus fort d'agents sous CDD.

Il faut donc un plan de déprécarisation massif, qui tienne compte de l'ancienneté des agents dans les Services Publics de l'archéologie comme premier critère d'embauche !

Ce plan doit avoir lieu dès 2022. Il en va de la survie de la discipline et de l'Institut.

Ne pas recruter maintenant les agents sur la base de leur ancienneté, c'est refuser de reconnaître et de conserver les compétences acquises au sein de l'Institut. C'est également affaiblir l'Inrap en ne lui permettant pas d'accomplir ses missions. Ne pas recruter massivement à l'Inrap et dans les SRA, c'est mettre en péril l'ensemble du dispositif du Service Public de l'archéologie préventive.

Alors, très vite, mobilisons-nous pour nos revendications : Salaires, Emplois, Respect !



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

8 mars

**Ensemble, en grève
féministe !**

**Préavis de grève
unitaire pour les
agents de la Fonction
Publique.**

17 mars

**Mobilisation interpro
et intersyndicale pour
l'augmentation des
salaires et des
pensions**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - Bilan soc.2020
- p.3 - Fusion des instances
- p.4 - Télétravail et Vote électronique



BILANS SOCIAUX 2016-2020 UNE CASSE SOCIALE DE PLUS EN PLUS VISIBLE !

Présenté au CT du 19 janvier le bilan social 2020 confirme les tendances observées ces dernières années en matière d'emploi, temps partiel, démographie... Les effets désastreux des politiques menées de 2016 à 2020, notamment en matière d'emploi et RH sont de plus en plus clairement discernables.

Érosion de l'emploi statutaire

Ce qui a été fait par un certain Daniel Guérin, conseiller social d'Aurélié Filipetti, a été méthodiquement défait par le même dans ses fonctions de Directeur Général Délégué.

A la résorption de l'emploi précaire succède la destruction spectaculaire de l'emploi CDI. Entre 2016 et 2020, 167 emplois en personnes physiques ont été détruits, dont 133 dans la filière scientifique et technique 135 ETP CDI ont été perdus, alors qu'on observe plus 180 ETP CDD. Le ratio 90/10, objectif de la Direction générale a été plus qu'atteint : l'ETP CDD représente 12,25% de l'ETP Total en 2020.

L'emploi CDD est sensé « correspondre à un besoin précis, limité dans le temps et justifié par les nécessités du service ». Le niveau d'activité de l'institut est resté sinon constant du moins en légère augmentation depuis 6 ans. L'augmentation de la proportion de précaires simultanée à la baisse de celle des CDI ne correspond pas à « un besoin précis et limité dans le temps » mais à la volonté politique **de combler un besoin permanent par de l'emploi jetable**. Cette précarisation de l'emploi a mis en surchauffe les services RH dans le cadre du saucissonnage des contrats par tranche d'un mois (modèle social, faire assumer aux précaires le coût d'un éventuel reconfinement ?). Autres conséquences : problèmes de contrats, de salaires, de mutuelle, d'attestation pôle emploi, d'indemnité de fins de contrat, sans parler des difficultés opérationnelles...

Cette précarisation a pour corollaire une vision du travail où **Technicien est devenu synonyme de précaire** -aucun recrutement en catégorie 2 depuis 2016. Elle obère tout perspective d'avenir professionnel CDI pour des centaines d'archéologues de terrain, voire d'avenir professionnel tout court pour un certain nombre de collègues CDD que l'administration décide de black lister sans vergogne (Préavis Midi Med).

Démographie

Côté retraite, on peut s'attendre à environ 150 départs d'ici 5 ans, soit une légère augmentation du rythme annuel (entre 8 et 22 depuis 2016). D'ici 10 ans, c'est 500 qui sont envisageables (dont au moins 400 Scientifique et Technique) et les « régions doyennes » Midi Med, Siège, ARA, Naom seront les plus impactées.

A cela s'ajoutent les autres types de sorties (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, mobilité, décès); depuis 2016, c'est aussi l'inflation et cela représente entre 50 et 80 départs annuels. **En cumulé c'est donc 1000 départs qui sont prévisibles d'ici 10 ans... dont environ 700 dans la filière scientifique et technique.**

Par ailleurs, le bilan des 6 dernières années c'est une accélération des sorties toutes causes confondues, le nombre de démissions est en très nette augmentation depuis 2016. A priori l'évolution de ce chiffre n'est pas signe d'amélioration des conditions de travail à l'Inrap... Le nombre de décès 2 à 3 fois plus élevé qu'au ministère concerne presque exclusivement les Scientifiques et techniques (36/42). Enfin ces chiffres ne rendent pas compte du turnover alarmant dans certains services du siège : la DRH et la DAF notamment (presque 60 ouvertures de postes pour ces deux directions en 3 ans...) évoquent une très inquiétante dégradation des conditions de travail.

Des temps partiels volontaires subis

La spécificité des catégories 2 se confirme et s'accroît pour atteindre 43% de temps partiel chez les agents les moins bien payés de l'établissement. Ceux-ci font le choix d'une paupérisation volontaire pour limiter les conséquences de la pénibilité et du grand déplacement.

Sorties par type	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
décès	5	2	5	0	0	4	2	3	7	5	9	42
démission	14	15	25	13	13	12	16	23	26	24	32	213
licenciement	1	4	10	4	8	3	6	5	18	9	8	76
retraite	4	4	4	12	12	12	14	10	22	8	15	117
autre	6	4	4	4	7	5	7	9	8	11	14	79
Total	30	29	48	33	40	36	45	50	81	57	78	527

LA FUSION DES INSTANCES : LE CHOC DE SIMPLIFICATION ANTI-DÉMOCRATIQUE ?!

Les élections professionnelles auront lieu le 8 décembre 2022. C'est un moment décisif pour les salariés appelés à voter pour leurs représentants syndicaux dans les instances représentatives du personnel (IRP), traditionnellement les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène et Sécurité Conditions de travail (CHSCT). Sauf que tout ça va radicalement changer en 2023, à l'issue des élections professionnelles ! Comme pour le secteur privé qui a déjà pris le virage début 2021, à partir de 2023, les instances de la Fonction Publique seront fusionnées. Finis CT et CHSCT, rassemblés dans une seule et même instance, le Comité Social d'Administration (CSA), instauré par la loi de transformation de la Fonction Publique en novembre 2020. Les CSA vont se décliner en CSA Ministériel ; CSA d'administration centrale ; CSA de proximité pour les services déconcentrés ; CSA de proximité d'Établissement public pour l'Inrap.

Suppression des CHSCT



Les CSA traiteront à la fois des sujets des ex-CT et des ex-CHSCT. Dans certains cas précis, des instances supplémentaires nommées formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (dites SSCT) pourront être créées et rattachées aux CSA : création en cas de risques professionnels particuliers et/ou en dans les services ou sites de plus de 200 agents. Mais l'employeur n'a l'obligation de les réunir qu'une fois par an. La formation spécialisée – ou instance SSCT – comprend le même nombre de représentants que le comité social d'administration auquel elle appartient. Les titulaires du SSCT doivent d'ailleurs être issus des membres siégeant au CSA. Les suppléants de la formation spécialisée sont eux désignés librement.

A priori à l'Inrap, la cartographie des CSA et des formations spécialisées reprendrait celle des ex-CT et ex-CHSCT avec un niveau central et leur déclinaison en région/interrégion. Mais cela reste à confirmer puisqu'à ce stade, aucune réunion de concertation n'a été engagée avec l'administration sur la future fusion des instances.

Dans les services déconcentrés, chaque DRAC sera doté d'un CSA et d'une formation spécialisée. La question reste cependant posée concernant les DAC.

En réalité, là où elle a déjà été mise en place, la fusion des instances n'est pas une bonne nouvelle pour la lutte syndicale et la défense des intérêts des personnels.

L'importance des attributions confiées au CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes dans une instance fourre-tout.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul en matière de droit démocratique des salariés.

La fusion engendrera, en plus d'une baisse du nombre de représentants des personnels, une concentration des mandats sur les seuls membres du CSA et une baisse du nombre d'instances.

Pour la CGT c'est une aberration. Les questions Santé et sécurité vont être noyées parmi d'autres thèmes importants tels que le fonctionnement et l'organisation des services, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et les lignes directrices de gestion.

Au final, on confie à moins d'élus encore plus de tâches, dans un minimum de réunions. De façon générale, ce passage des anciennes Instances Représentatives du Personnel au CSA entraîne une diminution forte du nombre d'élus, estimée entre 30 et 50 % selon la taille des services ou établissements.

Cette professionnalisation accrue des représentants du personnel est aux antipodes de notre vision de l'action syndicale où la construction de collectifs de travailleurs doit produire solidarités et revendications.

Avec ce genre de réforme, il ne faut pas s'y tromper, c'est le droit des travailleurs qu'on attaque et leurs chances de les faire valoir !



Télétravail : un élargissement des métiers ouverts au télétravail passé inaperçu ou tenu sous silence ?

Le 4 février 2022 avait lieu au siège une réunion sur la mise en œuvre du télétravail à l'Inrap. Il semble bien que nos revendications concernant l'élargissement des fonctions télétravaillables aient porté leurs fruits puisqu'il y était annoncé que désormais, la direction de l'établissement ouvrirait au télétravail les métiers suivants :

- **Infographes, dessinateurs, topographes, assistants techniques, gestionnaires de collections, gestionnaires des moyens du centre, gestionnaires de documentation.**

On se réjouit de cet élargissement qui remet un peu d'équité dans la mise en œuvre, mais il est inacceptable que seuls les techniciens restent à l'écart de la possibilité de bénéficier d'un nombre de jours flottants. Il suffirait pour cela de réviser un tant soit peu les organisations du travail, de manière à ce que nos collègues techniciens, CDI comme CDD, puissent participer aux phases de post-fouille. La diversification des tâches, en somme !

En attendant, qu'on arrive aussi à pousser ce verrou-là, on s'étonne que plus d'un mois après la réunion, aucune communication n'ait été faite de la part de la direction pour informer les agents intéressés et même les directions régionales. Pas besoin d'un passage en Comité Technique pour lever la herse et abaisser le pont-levis aux agents jusqu'ici tenus hors de la citadelle.

La note des fonctions télétravaillables disponibles sur l'intranet n'a pas été mise à jour ! Et même si jusqu'au 31 mars, c'est le télétravail « sanitaire » qui est la règle, on apprécierait que les informations soient claires pour tout le monde et permettent à ceux susceptibles d'être intéressés d'envoyer leur demande pour qu'elle soit traitée par le N+1.

Elections professionnelles 2022 : Alerte ! Vote électronique par internet !

Puisqu'un malheur n'arrive jamais seul, avant la fusion des instances (cf.p.3), il va d'abord falloir encaisser l'arrivée du vote électronique au Ministère de la Culture.

Les demandes de dérogation exprimées par les organisations syndicales et en particulier par le CGT, pour obtenir le maintien du vote papier par courrier n'ont pas été retenues. Cette nouvelle réforme va modifier considérablement le geste démocratique des agents du ministère.

On est donc particulièrement vigilants sur sa mise en place et les garanties apportées par l'administration pour fournir confidentialité et sécurité, dispositif de secours en cas de panne, liste des bureaux, accès au vote pour les électeurs sans poste informatique, communication et affichage.

Les électeurs doivent pouvoir voter sur leur lieu de travail comme à distance, depuis un poste informatique dédié dans un local aménagé et accessible pendant les horaires de travail (y compris sur les chantiers). Ils doivent pouvoir se faire assister par un agent de leur choix et bénéficier d'un moyen d'authentification personnel.

Enfin, le vote électronique doit permettre de respecter les principes de sincérité des opérations électorales, du secret du scrutin, du caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des suffrages exprimés...

Le vote électronique ne doit pas être un frein aux luttes revendicatives. Il ne doit surtout pas décourager les personnels d'exprimer leur voix et d'élire leurs représentants.

Les élections devraient avoir lieu la première semaine de décembre au minimum. Le scrutin sera clos le soir du 8 décembre 2022.

#jevotecgt
le 8 décembre 2022

ESSENTIELLE POUR NOS DROITS, POUR LE SERVICE PUBLIC
ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

Salaires Inrap : ETAPE 2 !

La Direction Générale des Patrimoines (DGPAT) dont la Sous-Direction des Affaires Financières et générales (SDAFIG) ont été sollicitées par courriel, le 11 février 2022.

CGT, FSU, SUD signataires de l'accord du 10 décembre 2021 souhaite remettre l'ouvrage sur le métier pour travailler aux modalités et montants de la revalorisation salariale de l'ensemble des agents.

L'étape 2 doit être franchie en janvier 2023 !

On espère la réponse après les vacances de février ! Il est plus que temps !

