SGPA la cgt archéologie

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

ACTION SYNDICALE

Août 2020

EDITO

ANNUS HORRIBILIS

De la même manière qu'on peut parfois annoncer l'issue d'un match avant le coup de sifflet final, il semble que l'on puisse déjà garantir que l'année 2020 aura été une année de merde, quoi qu'il se passe dans le dernier tiers-temps qu'il lui reste à vivre. Pire, il apparaît que la planète toute entière est prise en étau par une espèce de pince multi-crises: crise environnementale, sanitaire, économique, sociale, démocratique...

«Les mauvais jours finiront», n'en doutons pas, mais pour l'heure, la litanie des coups durs nous incite plutôt à nous dire qu'on a pas le cul sorti des ronces. Le pire dans cette histoire, c'est ce sentiment d'impossibilité dans les lieux de pouvoir de tirer des leçons des expériences récentes. Cette incurie des dirigeants est quasi planétaire et a quelque chose de fractal: quel que soit le lieu où l'on zoome, un état, une région, une entreprise, un établissement, on la retrouve souvent et avec des formes similaires.
Dans ce numéro estival de « l'action syndicale» nous vous proposons justement de zoomer sur deux sujets emblématiques:

-Archéoloire: 6 ans et 28 licenciements après le naufrage de la société d'archéobusiness, ne reste-t-il pas quelques questions en suspens sur les rapports, la documentation, le mobilier et même sur le pognon ?

-Le télétravail à l'Inrap : s'il y a bien un thème qui a pu se nourrir de l'actualité récente, c'est celui-là et il est curieux de constater que l'Inrap a déjà entre les mains une stratégie et un scénario pour planter toute forme d'organisation télétravaillée.

En tout cas voilà un sujet qui devrait se trouver en haut de pile d'un bureau ministériel d'autant plus que selon certaines rumeurs le poste de ministre de la culture, qui était vacant depuis des années, aurait été pourvu depuis le 6 juillet.

Quant à l'année 2020, elle ne se terminera ni dans l'horribilis ni dans le mirabilis, mais dans cet entre-deux qui sera le résultat d'un rapport de forces dans lequel nos mobilisations seront déterminantes.

Soutien à Anthony Smith, inspecteur du travail sanctionné pour avoir défendu des salariés dans leur droit.
https://www.cgt.fr/actualites/interprofessionnel/mobilisation/le-ministere-du-travail-veut-sanctionner-anthony-smith

SUR VOS AGENDAS

17 Septembre
La CGT appelle à participer à une journée nationale interprofessionnelle de grève et de manifestations. «Pour contraindre le gouvernement à d'autres choix (...) et empêcher une crise sociale d'ampleur».

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.3 -4 - Qui se souvient d'Archéoloire ?
p.4- Téléchantage ou télétravail ?

COLD CASE : QUI SE SOUVIENT D'ARCHEOLOIRE ?

Le 30 juillet 2014, le tribunal de commerce de Saint-Nazaire prononçait la liquidation judiciaire de la société Archéoloire. Six années plus tard et un code du patrimoine modifié, où en est le dossier ? Qui s'en souvient et quelles leçons en tirer ?

Le Sous-Directeur de l'Archéologie, le Drac, le Cra, la presque totalité de la direction de l'encadrement de l'Inrap Grand Ouest ont été renouvelés depuis cet épisode malheureux. Qui se souvient de ce douloureux dossier et quel intérêt à remuer la « poussière » ? Certains pourront objecter que les choses avancent, mais en réalité, six ans après, on est en droit d'en douter, voire de supputer que certaines post-fouilles ne seront jamais réalisées et que plusieurs sites ne seront jamais étudiés et valorisés, les données irrémédiablement perdues.

Plouf…

Cet opérateur privé d'archéologie préventive, fondé par d'anciens agents de l'Inrap, grâce au financement du propriétaire d'une holding basée sur la presqu'île guérandaise (Loire-Atlantique), a été agréé en 2009 avec la complaisance de l'administration et une direction de l'Inrap tétanisée. Pour rappel, alors que l'un des cadres dirigeant est resté dans la liste des effectifs de l'Inrap, sans que la DRH ne prenne de mesure d'éviction, un autre avait pu bénéficier de tout le confort nécessaire pour récupérer des données sensibles et des éléments stratégiques avant de démissionner.

Dans le même temps, l'établissement public avait également négligé de postuler à un des premiers appels d'offres d'importance remporté par la jeune entreprise. Comme il fallait à tout prix encourager la création d'entreprises dans le secteur, la question des clauses de non-concurrence ou de déontologie n'a jamais été mise sur le tapis…

Rappelons que dans le même temps, l'Inrap, empêché d'embaucher et sans doute encore dans le déni du choc concurrentiel qui s'annonçait, était peu amène à aligner ses prix pour remporter des appels d'offre.

Puis quelques années plus tard, à l'origine des difficultés économiques qui allaient mener l'entreprise vers sa liquidation, il y a naturellement une concurrence commerciale exacerbée, mais surtout la constitution de réserves insuffisantes pour la réalisation des travaux de post-fouilles, au profit de la rémunération de l'actionnaire de la holding !!!

Qui a dit que l'archéologie préventive n'était pas une activité rentable ?

...Re plouf...

L'opérateur privé a réalisé, entre 2009 et 2014, une cinquantaine de fouilles archéologiques, l'essentiel en Grand Ouest (26 en Pays de la Loire et 8 en Bretagne), mais également en Poitou-Charentes (6) et en Centre-Île-de-France (11). Les chiffres à notre disposition ne sont peut-être pas à jour, mais le bilan général reste accablant. Au moment de la faillite, en Pays de la Loire, 15 rapports de fouilles étaient rendus, mais en réalité, seuls 5 dossiers pouvaient être considérés comme réellement terminés car, pour les 10 autres, la documentation n'était pas versée et le mobilier n'était pas conditionné. Impossible de dresser six ans après le tableau complet du devenir des archéologues permanents de l'opérateur en faillite (28 licenciés), mais il est clair que le bilan est loin d'être positif.

Malgré les relances du SGPA-CGT en Comité Technique local et national de l'Inrap, il semble que le Directeur Interrégional de GO (peut être la seule personne à avoir en mémoire tous les tenants et aboutissants du dossier) ne soit pas vraiment pressé de faire avancer le dossier. Car au fond quel intérêt ?
Malgré l'article L. 523-13 du Code du Patrimoine et une circulaire ministérielle relativement claire de mars 2015, les interprétations, quant aux procédures à mettre en place en cas de cessation d'activité d'un opérateur privé et de transfert à l'Inrap des dossiers pour leur finalisation, sont multiples. La question du financement reste en particulier un élément central. Un des rares dossiers bouclés correspond à un chantier où l'aménageur avait prévu une clause de financement en cas de défaillance.

Pour les autres, les choses n'en finissent pas de traîner. Qui doit payer ? L'aménageur ? Mais qui donc va aller chercher l'argent ? Chacun se renvoie la balle. Certains rapports ont été réalisés sur du temps personnel (merci les Assedics !) ou bien avec des montages obscurs et autres bidouillages. On ne parle pas des fouilles qui ont connu un changement de titulaire d'autorisation (dont un exemple alors que la phase terrain était en cours) ou encore des tentatives de faire reprendre les dossiers par des étudiants…

Il serait intéressant que la Sous-Direction de l'Archéologie communique le véritable état des lieux de cette expérience peu glorieuse.

Quel bilan financier sincère ? Incluant la remise du rapport d'opération avec la dévolution du mobilier et de la documentation. Quelles pertes et comment ont-elles été financées ? Quel bilan scientifique et patrimonial ? Quels sites ne seront jamais étudiés, quelle ampleur pour la destruction et la perte des données ? Quel bilan humain ? Comment s'est fait le contrôle scientifique ? Pourquoi, pendant le confinement, placer des agents de l'Inrap en ASA Covid alors que ces dossiers « cold case » auraient pu être si ce n'est épuré au moins fortement avancé ?

Comment ne pas reproduire les mêmes erreurs alors que l'on sait que ce cas n'est pas anecdotique et que plusieurs opérateurs sont aujourd'hui dans des situations de grande fragilité financière ?

Le bilan dressé ici montre surtout que **demain, en cas de défaillance d'un autre opérateur, rien n'a été fait pour éviter le naufrage collectif, celui de l'archéologie et des archéologues avec eux ! Les défaillances du système n'ont pas été corrigées !**

Ça n'est malheureusement qu'une illustration des effets néfastes de la loi de 2003 qu'il aura fallu sauver plutôt que de penser un véritable pôle du service public de l'archéologie et d'assurer la maitrise d'ouvrage des fouilles à l'État. **Aujourd'hui encore, comment un aménageur peut-il être en capacité d'évaluer la qualité du travail et surtout quel intérêt a-t-il à le faire ?**

Sortir par le haut…(ou pas) ?

Avant tout, il est plus que temps que l'Inrap termine les rapports de fouille d'Archéoloire !

• Si, comme le veut la loi, c'est à l'Inrap de récupérer et finaliser les fouilles d'opérateurs défaillants, alors il conviendrait d'intégrer cette mission à la subvention pour charge de service public à hauteur des enjeux. Il conviendrait également que la direction de l'Inrap et la Sous-Direction de l'Archéologie prennent la mesure du problème et s'emparent sérieusement du dossier ;

• La transparence des comptes de tous les opérateurs privés constitue un enjeu crucial, cette mesure s'impose. Aujourd'hui, tous ne sont pas obligés de publier leurs comptes. Or, avec un regard sur les comptes des entreprises, il est possible de voir si les actionnaires ou les dirigeants ne se constituent pas un patrimoine personnel au détriment des conditions de travail et des objectifs scientifiques ;

• À court terme, i**l est urgent de créer des postes dans les services régionaux de l'archéologie.** Sans contrôle scientifique, pas d'archéologie digne de ce nom ! Aujourd'hui certains services régionaux ont à peine un agent par département ou bien ne couvrent pas l'ensemble du spectre chronologique des agréments. Sans compter que les départs à la retraite s'annoncent massifs et prochains !

• Quel est le poids réel du Code du Patrimoine face au droit commercial ? De quels outils dispose réellement l'administration pour assurer la conservation du patrimoine par l'étude quand on voit que 6 ans après, la faillite d'une société a voué les données collectées sur des dizaines de sites à une déréliction quasi certaine…

• On s'interroge également sur les suites pénales qui n'ont pas été conduites… Bien que certains diront que cela ne reste que de l'archéologie et qu'il y a peut-être des dossiers plus lourds à traiter pour la justice, le mal qui est fait est irrémédiable, le patrimoine est détruit.

De la défaillance d'un opérateur ou comment ne pas tirer les leçons d'un naufrage dans l'attente du suivant !

TÉLÉCHANTAGE OU TÉLÉTRAVAIL ?

Crise Covid oblige, l'Inrap affiche enfin une volonté de mettre le dispositif en place pour une application au 1er janvier 2021 après (en théorie) signature d'un accord avec les organisations syndicales représentatives. Le mardi 18 août s'est donc tenue au siège de l'Inrap, une réunion sur le télétravail en présence de toutes les organisations syndicales. L'échange plutôt riche a malgré tout fait déjà émerger de sérieux points d'achoppement :

-Contrairement à la notion de **« tiers lieu »** posée par le dernier décret du 5 mai 2020, l'Inrap entend réduire la possibilité de télétravail au seul domicile de l'agent.
-La direction veut **plafonner à une journée maximum par semaine le nombre de jours autorisé pour les fonctionnels**, introduisant un traitement inéquitable et incompréhensible avec les opérationnels. Nous sommes tous agents du même Institut et faisons tous partie de la Fonction Publique, au même titre que les autres agents du Ministère, **nous dépendons tous des mêmes textes réglementaires et exigeons le respect du droit et l'équité de traitement entre les agents, quelles que soient leurs filières !**

Alors que l'enquête organisée par l'Inrap montre que 75% des agents sont intéressés par le dispositif (88% lors de celle de la CGT en février 2020), la direction va définir une liste des emplois ouverts au télétravail, sous-entendu des emplois seront exclus ! La liste sera transmise en septembre mais un document réalisé en fin d'année 2019 envisageait d'interdire par exemple l'accès au dispositif à l'ensemble des techniciens d'opération, des gestionnaires de centre ou des gestionnaires de collection (*a contrario* de ce qui a pu se pratiquer pendant le confinement !).
Outre que c'est vraiment méconnaitre la diversité des activités au sein des métiers, pour le SGPA-CGT, il ne sera pas possible de signer un accord si ce dernier devait inscrire, même dans une expérimentation d'un an, le fait que certaines catégories d'emplois soient exclues de la possibilité de télétravailler. Il ne s'agit pas de dire que tous les emplois et toutes les missions pourront être télétravaillées mais d'affirmer que la possibilité doit être discutée avec le N+1 au moment d'instruire la demande pour apprécier la compatibilité entre la demande de l'agent, les tâches télétravaillables, les possibilités matérielles et les nécessités de service. **Le critère d'éligibilité ne doit pas être l'emploi mais les tâches au sein de l'emploi !**

C'est cette approche par analyse des tâches qui a très largement été choisie dans la Fonction Publique pour déterminer si un agent pouvait être autorisé à télétravailler. Elle devrait par ailleurs permettre de réfléchir à la question de la diversification des tâches pour éviter que des agents se retrouvent privés de l'accès à un dispositif de manière arbitraire. Ni le décret (décret modifié n°2020-524 du 5 mai 2020), ni l'arrêté du Ministère de la Culture ne prévoit d'exclusion, aucun établissement ou institution publique ayant signé un accord non plus. Au CNRS par exemple, « le télétravail s'adresse à tous les agents. […] Par principe aucun métier n'est exclu du télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peut être identifié et regroupé. L'analyse de l'activité réelle permet d'identifier la part qui peut être réalisée à distance ». Trois réunions sont prévues pour parvenir à la fin de l'année à la proposition d'un accord autour d'une expérimentation d'un an avec clause de revoyure annuelle.

La direction a déjà annoncé la couleur : pas d'accord, pas de mise en place du télétravail ! Ou plutôt pas d'obligation de le mettre en place dans un délai raisonnable… Autrement dit, vous acceptez l'inacceptable ou on ne fait rien ! Quel dialogue social est possible dans ces conditions, si tout est décidé à l'avance sans aucune marge de négociations ? La direction choisit de faire de ce dossier une nouvelle tentative de chantage où les organisations syndicales seront accusées de bloquer le processus si elles ne cèdent pas ! Que cherche la direction en voulant faire le forcing et obtenir à tout pris un accord d'établissement ?

Faut-il le rappeler, il n'est pas obligatoire de conclure un accord collectif pour mettre en place le télétravail. À défaut, l'établissement applique directement les dispositions du décret et de l'arrêté du Ministère, et peut rédiger une charte qui sera soumise à l'avis des instances (CHSCT-C et CT-C).

**Seule une mobilisation des personnels permettra de réelles négociations !
Un accord sur le télétravail sera envisageable à condition que soient respectés
la législation et le principe d'équité de traitement !**

**Quand on ne veut pas du télétravail, on claironne que ce sont les
organisations syndicales qui bloquent !**

A relire :

- Action Syndicale de février 2020, Dossier télétravail 8 pages

https://www.cgt-culture.fr/inrap-dossier-le-teletravail-en-2020-16613/

- Action Syndicale de mai 2020

https://www.cgt-culture.fr/archeologie-action-syndicale-mai-2020-17174/

Vous pouvez aussi répondre au quizz décalé :

http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/quizz-teletravail