

COMME UNE ÉVIDENCE QUI SAUTE AUX YEUX !

550 ans après la naissance de Jacques de la Palisse, certains truismes parmi les plus tautologiques peuvent devenir le dernier recours pour se faire comprendre: si la pédagogie est affaire de répétition, alors il nous faudra user et abuser de redondance et de redite d'évidence quitte à finir dans la Lapalissade. Car manifestement se faire entendre prend du temps. Ainsi voilà TROIS ANS presque jour pour jour qu'une soixantaine d'agents de l'INRAP faisait irruption dans la réunion du comité technique central de l'institut pour que soient traités les problèmes de salaire, d'emploi et de conditions de travail. Un an et demi plus tard en juin 2019, 200 archéologues envahissaient le musée du Louvre pour alerter le ministère de la Culture sur ces mêmes questions.

12 JANVIER 2021: C'EST MIEUX QUE SI C'ÉTAIT PIRE

Aujourd'hui, alors que le ras le bol est total chez des personnels qui se mobilisent de plus en plus, le ministère propose ENFIN une réunion sur les grilles salariales de l'Inrap... Le 12 janvier 2021. Selon l'humeur, on pourra trouver cela trop tard comme on pourra se féliciter d'avoir obtenu la réouverture de ce chantier. Quoi qu'il en soit, sur cette question salariale, il est plus que temps d'avancer concrètement car c'est tous les mois que nous perdons des centaines d'euros sur nos fiche de paie.

UNE URGENCE IMMÉDIATE DE MAINTENANT !!!

Nous comprenons parfaitement que le contexte sanitaire rende tout très compliqué, mais le foutage de gueule ne peut plus se cacher derrière le masque chirurgical : l'Inrap ne peut plus nous faire passer des vessies pour des lanternes, des bilans comptables pour de la science, des CDD pour de l'emploi et des chèques cadeaux pour du salaire... Alors que l'exécrable atteint le dialogue social, la gestion du personnel, le traitement des CDD... **Il nous faut continuer de construire ensemble la mobilisation qui se met en place, continuer les initiatives locales, la signature de la pétition et tout ce qui rendra incontournable de traiter de manière urgente les questions de salaires, d'emploi et de RESPECT... et que cette évidence leur saute aux yeux.**

Toujours
Irréductibles !!!



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-1ja210tk7z

SUR VOS AGENDAS

**5 DÉCEMBRE 2020 -
MOBILISATION
POUR L'EMPLOI ET
CONTRE TOUTES LES
FORMES DE PRÉCARITÉ**

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - Les agents de l'Inrap ne sont pas un tableur excel
- p.3 - Conditions de travail et pandémie
- p.4 - Plan de recrutement 2020



Signez la pétition !

EN PAPIER (PDF)

<https://www.cgt-culture.fr/petition-inrap-du-salaire-des-emplois-du-respect-17825/>

EN LIGNE

<http://chng.it/nCCQS5X>



« LES AGENTS DE L'INRAP NE SONT PAS UN GIGANTESQUE TABLEUR EXCEL ! »

Le Conseil d'administration de l'Inrap s'est tenu (en visioconférence) le 27 novembre 2020. Au centre des échanges, le budget rectificatif 2 et le budget initial 2021. Evidemment, même si dans le contexte, il est difficile de savoir de quoi sera faite l'année 2021 en terme d'activité, nous ne pouvons que saluer l'accompagnement et le soutien des tutelles pour l'Institut et ses personnels (cf. Action Syndicale Septembre 2020). Pour la première fois depuis très longtemps, est présenté un budget initial réaliste, à l'équilibre. Si le BI 2021 traduit des signes positifs, il faut aussi que les effets s'en fassent ressentir aussi pour les personnels.

La première inquiétude est liée au fait que cet équilibre s'obtient sur le secteur non concurrentiel par une baisse de 6716 j/h des jours/homme de diagnostic, soit près de 9% par rapport au réalisé de 2019, à périmètre constant, c'est-à-dire sans la phase 2 du Canal Seine Nord Europe qui pourrait démarrer en 2021. Cette baisse s'explique d'autant moins que dans près de la moitié des régions, il y a de très fortes tensions sur les délais de réalisation des diagnostics ! C'est donc sur les personnels que vont s'exercer encore une fois des pressions accrues. À ces interrogations, la Sous-Direction de l'Archéologie s'est voulue rassurante en affirmant que si la trajectoire pour les diagnostics n'était pas suffisante, elle s'engageait à un abondement en cours d'année...La CGT a rappelé à la tutelle Culture que cet abondement de moyens doit intervenir avant l'été pour les diagnostics.

LA CGT a rappelé que quand l'établissement va mieux et entame une trajectoire plus saine budgétairement, que tout le monde souhaite durable, elle ne peut pas se faire de manière unilatérale sans qu'aucun effet ne se fasse clairement ressentir sur les conditions de travail et sur les moyens alloués aux missions. Le contexte de pandémie ne peut pas masquer le découragement, l'amertume, l'usure des personnels. La CGT a redit que l'urgence sociale est d'abord sur les salaires et la paralysie du chantier de revalorisation des grilles salariales lancé en fin d'année 2019.

Les réunions Emploi mises en place au début de l'année 2020 sont également au point mort. L'urgence des besoins en emploi est pourtant réelle et seuls des recrutements réguliers et annuels doivent se faire sur de l'emploi statutaire, non en recrutant des CDD sur des besoins pérennes. Ce budget initial montre que l'érosion des effectifs d'agents sous CDI continue et que les emplois précaires représentent maintenant 12%, ce qui est bien au-delà du niveau nécessaire pour permettre à l'Inrap d'avoir une certaine souplesse de gestion, comme se plaît à le dire la direction. Le nombre de CDD qui travaillent depuis 10 ans pour l'établissement, sans aucune perspective d'embauche et dont les dossiers n'ont même pas été retenus pour le plan de recrutement 2020, achève les espoirs des collègues qui, à 35 ans à peine, sont déjà épuisés psychologiquement.



Il y a une vraie lassitude, un vrai mal-être au sein de l'établissement. L'équilibre budgétaire ne peut pas être le seul chemin tracé pour l'établissement et ses personnels. Il est temps d'entamer une trajectoire sociale et de déterminer un projet commun. Sauf qu'aujourd'hui, toutes les fonctions, tous les niveaux sont affectés par des organisations pathogènes au service d'une politique exclusivement budgétaire qui s'accompagne d'un renforcement du contrôle, d'une nécrose des circuits de décision, d'une neutralisation des échelons hiérarchiques intermédiaires et des liaisons fonctionnelles. Conjugué au sous-effectif chronique, ce management pathogène est à l'origine des nombreuses alertes Risques psycho-sociaux collectives, déposées depuis octobre 2019 en Nouvelle-Aquitaine, en PACA, en CIF, en Bourgogne-Franche-Comté, mais aussi par certains services du siège. À celles-là, il faut ajouter les alertes individuelles (plus de 30 depuis octobre 2019).

Le Sous-Directeur de l'Archéologie affirme que « les agents de l'Inrap ne sont pas un gigantesque tableur Excel ! ». On aimerait se sentir rassuré, sauf que ce n'est pas la DGPAT qui gère l'établissement et qu'après de nombreuses années de mauvais traitements, les agents, au bout du rouleau, attendent une autre politique d'établissement. C'est aussi au Ministère de mettre un terme au management pathogène.

La CGT a rappelé aux tutelles que les seuils d'alerte sur les désorganisations du travail sont depuis longtemps franchis et qu'il va falloir tracer un autre chemin que celui de la défiance et de la désespérance des collectifs de travail.

Dernière minute ! Les interpellations et la lutte portent leurs fruits ! Le prochain RDV pour la revalorisation des grilles vient de tomber ! Ce sera le 12 janvier 2021.

CONDITIONS DE TRAVAIL EN TEMPS DE PANDÉMIE

Le SGPA CGT-Culture avait participé à la réunion du 30 octobre pour discuter des adaptations de l'Inrap à la situation sanitaire. UNE minute après la fin de cette réunion, la direction communiquait à l'ensemble des personnels les consignes applicables, confirmant s'il en était besoin que le dialogue social n'avait d'autres fonctions que cosmétiques. Le SGPA ne s'est pas rendue à la réunion CHSCT du 27 novembre (cf. tract Intersyndical Instances du 1er décembre), mais souhaite rappeler quelques points importants.

CDD

Le nombre de précaires sous contrat est actuellement important. L'ensemble des collègues doit être attentif à leur situation et s'assurer que l'ensemble des CDD a bien eu un avenant jusqu'au 15 décembre, conformément aux engagements de la Ministre de la Culture. Ils doivent également rester attentifs au respect des droits et de la dignité des précaires, certains dossiers témoignant de procédés discriminatoires et d'ostracisation aux conséquences professionnelles et personnelles désastreuses.

Protocole COVID

Le Président, le Directeur Général, les Dirs et DAST doivent-ils eux même faire le ménage dans leurs bureaux ? Non, car des prestations spécifiques assurent une hygiène des locaux adaptée au risque infectieux dans les centres, dans les directions et au siège. Une fois de plus, les équipes opérationnelles sont les parents pauvres. Les raccordements aux fluides sont rares, la surface des bases vie souvent incompatible avec le respect des règles de distanciation. **Sur une majorité d'opération, l'hygiène des locaux n'est assurée par personne en dehors des équipes opérationnelles, sans aucune compensation de moyens.** Enfin, certaines opérations témoignent de conditions de travail et de cantonnement simplement scandaleuses, prouvant, outre le mépris habituel témoigné aux missions et aux personnels, un désintérêt total pour la prévention du virus COVID et de la formation de clusters. Les collègues doivent annoter les registres et les transmettre aux CHSCT. Ceux-ci doivent user de leur droit de visite pour améliorer les conditions de travail ou faire cesser de telles situations.



Situation des agents vulnérables

Les critères de vulnérabilité définis dans le décret du 5 mai 2020 ont été rétablis dans leur intégralité par le Conseil d'Etat. Après présentation du certificat médical ad hoc, les agents concernés, bénéficient théoriquement d'un placement en télétravail sinon en ASA, mais il a fallu parfois se livrer à une véritable épreuve de force pour faire reconnaître ce droit.

Télétravail

Nombreux collègues sont placés dans la période en télétravail. De quel matériel disposent-ils pour travailler à distance ? Le Directeur Général s'est engagé à distribuer les appareils destinés à la formation mais leur nombre n'est sans doute pas suffisant pour équiper l'ensemble des collègues susceptibles de travailler à distance. Cette pénurie ne doit pas faire obstacle à la participation de certains collègues à la post-fouille. Le travail à distance ne doit pas non plus conduire à un isolement délétère ni à l'abandon des équipes par la hiérarchie comme constaté lors du premier confinement. Chefs de service, Dast, Directeurs doivent assurer la transmission des informations nécessaires à l'exécution du service.

Si elle était sans conséquences sanitaires, **on pourrait presque rire de l'improvisation dans la gestion des cas contacts à l'Inrap** (bureau d'un collègue-cas-contact entouré de rubalise, information limitée aux deux collègues partageant le bureau du cas contact ; cas contact positif maintenu dans les locaux d'un centre, absence d'information auprès des collègues qui apprennent par hasard l'existence de cas covid dans leurs centres). Là encore, la marge de progression est importante et l'information transmise par la direction partielle (CHSCTC non tenu du 19 novembre). Elle exclut des situations à risque, passe sous silence les consignes relatives aux cas contact contaminés. **Les cas contact doivent s'isoler 7 jours, subir un dépistage à partir du 7ème jour. Si le test est positif, les contacts dans le milieu professionnel sont identifiés pour éviter la formation de cluster. Les locaux doivent être désinfectés.**

Dans cette période particulière, nous devons être vigilants collectivement à nos conditions de travail, en particulier pour les agents vulnérables et pour les agents sous contrats à durée déterminée. Les collègues doivent signaler au SGPA CGT-Culture toutes les difficultés dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur mission et de leurs droits.

RECRUTEMENTS À L'INRAP

À QUAND UNE COMMUNICATION DIGNE D'UN ÉTABLISSEMENT NATIONAL ?

Les recrutements à l'Inrap sont effectués dans le cadre du décret 2002-450 et les modalités sont cadrées par des commissions placées sous l'égide du conseil scientifique. Mais la procédure constitue également une démarche de ressources humaines et on ne peut que déplorer la « légèreté » de la Direction sur le sujet.

Certes, la crise sanitaire est venue perturber le processus, mais bien heureux celui qui aura compris tous les arcanes du recrutement à l'Inrap :

- Des **candidats internes et externes laissés sans aucune information** et dans l'angoisse le temps du confinement;
- Des **collègues sans aucune visibilité** sur les plans de promotions ou de recrutement à venir;
- Des **constitutions de jury, des commissions** qui se réalisent **dans la plus grande opacité**;
- Des **Dast qui découvrent que les cdd peuvent postuler en interne**;
- Des **candidats qui se pensent recalés de la procédure et qui pourtant finissent lauréats**
- Comment différencier un RAA ayant une « chrono-compétence » période historique et un autre qui sera estampillé généraliste ?
- Pourquoi un poste d'archéologue du bâti est-il évalué par la sous-commission médiévale alors qu'une autre passe dans la sous-commission spécialiste ?
- Et surtout, **des courriers de réponse aux candidats refusés** dans lesquels on leur explique que leur profil n'est pas vraiment en adéquation avec le poste qu'ils exercent depuis des années et pour lequel ils reçoivent des indemnités de suppléance...

Pour une cinquantaine de postes ouverts en interne et externe on dénombre plus de 500 candidatures... et il semble que seules 82 candidats aient été auditionnés en visioconférence. Ce recours systématique à la visioconférence offre-t-il de bonnes conditions matérielles, tant pour les jurys que pour les candidats ? Mais la direction s'en est-elle préoccupée, s'est-elle donné les moyens de le vérifier ? En terme d'égalité de traitement cela aurait été un minimum... On ne peut que constater que les mécanismes de sélection se déplacent de plus en plus sur le dossier de candidature, l'entretien d'audition devient ainsi l'exception. S'il s'agit d'une nouvelle règle, encore **faudrait-il l'expliquer clairement car c'est un changement important de pratiques dans l'histoire de l'établissement.** Par ailleurs, le fonctionnement des commissions mériterait clairement un peu plus de transparence.

La direction pourrait prendre le temps de faire un courrier argumenté et détaillé sur les raisons qui l'ont poussée à refuser une candidature, cela aiderait les candidats à optimiser leurs préparations pour les futurs plans de recrutement. Les membres des jurys et la DST ont toutes les compétences pour réaliser ce genre d'exercice. **Pour l'heure, c'est une lettre type qui fait office de couperet...**

Autant la liste des lauréats doit être placée sous le sceau de la plus grande confidentialité jusqu'à la date du conseil scientifique (contrairement aux dernières pratiques), autant l'établissement devrait avoir la plus grande transparence concernant les débats et les travaux des sous-commissions. **Un avis général et public de chaque sous-commissions serait intéressant.** Ça se pratique pour plein de concours (INP, Agreg, MC, etc...). Alors certes c'est du boulot mais c'est quand même le moindre des égards vis-à-vis des candidats, surtout quand on se targue de l'évaluation de l'HCERES.

Dans le même ordre d'idée, comment imaginer que la DRH soit incapable de produire un rapport qualitatif du recrutement et son évaluation globale. Cela pourrait éviter, par exemple, de perdre des postes et d'accumuler de l'expérience pour les prochaines fois... **De nouveau, des postes apparaissent non pourvus et des classements avec un seul lauréat,** et donc un risque de perdre le poste si ce dernier trouve mieux ailleurs... Dans un contexte où chaque ouverture de poste est l'objet d'une lutte sans fin... ce constat est accablant.

On comprend aisément que la transparence n'est pas une priorité de la direction, la publication des classements et la diffusion des entrées/sorties sur les différents postes serait pourtant le minimum pour un établissement public du rang de l'Inrap.

Bienvenus aux nouveaux collègues ! Si vous avez des interrogations sur la nature de votre contrat, sur la reprise d'ancienneté (par exemple, l'ancienneté des années de thèse) ou sur d'autres points, n'hésitez pas à contacter vos représentants SGPA-CGT. Enfin rappelons que le SGPA-CGT exige des recrutements pérennes à hauteur des besoins et que ces derniers sont nécessairement liés à des promotions internes !

Adhérez au SGPA-CGT

Le syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations par la force de la solidarité (le « Tous ensemble »).

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.

