

IL N'Y AURA PAS DE STABILITE SANS JUSTICE SOCIALE

Face à l'irresponsabilité du président de la République, du gouvernement et de leurs alliés patronaux, la CGT appelle au rassemblement des forces de progrès social pour barrer la route à l'extrême droite et gagner enfin la réponse aux urgences sociales et environnementales :

- Mettre en place la justice fiscale
- Débloquer les moyens nécessaires pour nos services publics et pour la transformation environnementale
- Abroger la réforme des retraites
- Augmenter les salaires, les pensions et les minimas sociaux
- Arrêter les licenciements, réindustrialiser et décarboner le pays
- Mettre fin à la chasse aux travailleuses et travailleurs sans papier et à la stigmatisation des étrangers et des précaires



©Camille Airvaux

Dans ce contexte d'instabilité maximum, la CGT continuera à prendre toutes ses responsabilités pour que le monde du travail soit enfin entendu. Plus de deux millions de travailleuses et travailleurs, privé.es d'emploi, jeunes retraité.es se sont déjà mobilisé.es les 10, 18 septembre et 2 octobre dans le cadre d'une rentrée sociale d'ampleur historique.

Le 9 octobre, à l'initiative des professionnels de la santé et de l'action sociale, de la sécurité sociale et du médicament, une manifestation nationale aura lieu pour exiger un tout autre budget de la Sécurité sociale à la hauteur des besoins.

La CGT appelle les travailleuses et les travailleurs à continuer leurs actions dans les entreprises pour les salaires, l'emploi et les conditions de travail. La CGT continuera à travailler pour renforcer l'unité syndicale et permettre les mobilisations les plus larges.

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

Facebook :sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa

SUR VOS AGENDAS

Le 9 Octobre :
manifestation
nationale pour le
budget de la santé
et de la sécurité
sociale

SOMMAIRE

- p.1 - Edito : Justice sociale
- p.2-3- Un solide bilan
- p.4 - Solidité économique et modèle social ambitieux
- p.5 - Le début d'une nouvelle ère ?
- p.6-7- Concours SRA /recrutements externes Inrap
- p.8 - Assurance chômage



3 MANDATS ET UN SOLIDE BILAN !

Il n'aura échappé à personne que le 22 septembre 2025 marquait le départ du directeur général délégué ordinaire, Daniel Guérin, après 3 mandats et 9 ans d'un management fait de brutalité, de violence, d'arbitraire et de personnalisation à l'extrême sur tous les sujets. Son « Merci ! » envoyé le 18 septembre à tous les agents ne fera pas disparaître cette réalité dont les syndicats gardent les archives et la comptabilité. Le bilan dressé dans le message du 18 voudrait nous faire croire que la situation économique est sécurisée, les conditions de travail idéales... Ce n'est qu'un discours mal rodé que personne d'autre dans l'établissement n'aurait osé faire, même pas le président.

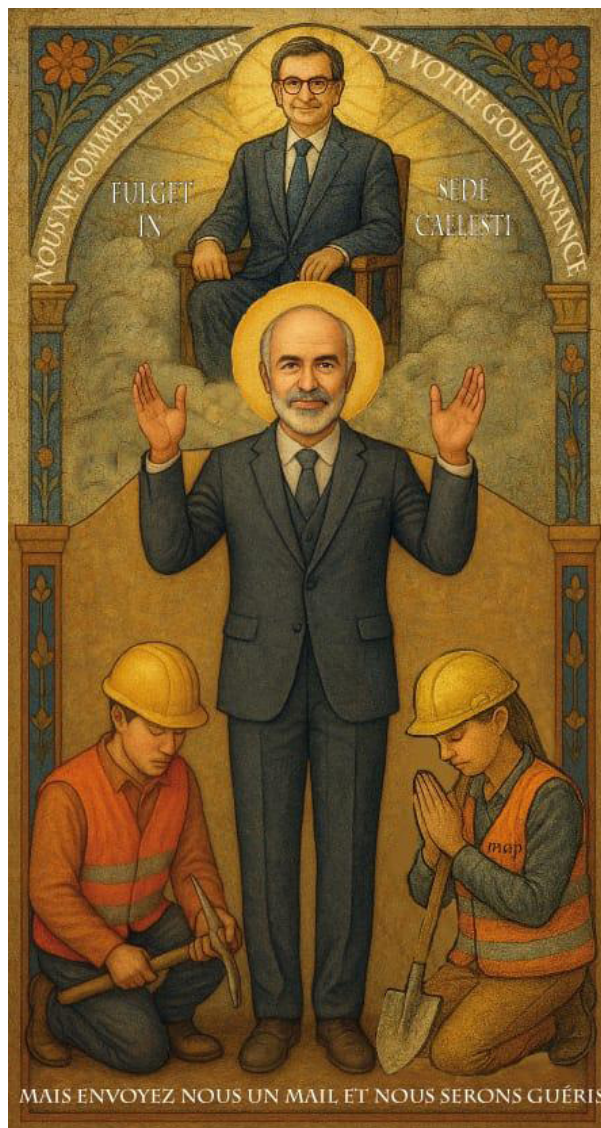
Le bilan qu'en fait le SGPA-CGT et de nombreux agents est moins glorieux et pour faire un rapide tableau, il suffit de reprendre les éléments discutés avec la directrice de cabinet adjointe du ministère de la Culture le 10 avril 2025.

La nécrose des circuits de décision

L'intersyndicale aura fait 4 demandes d'inspection de l'établissement entre 2019 et 2024 sans qu'aucune n'aboutisse puisque le ministère, sous prétexte d'autonomie de gestion des établissements publics, s'est progressivement désengagé de toutes ses responsabilités, préférant mettre le couvercle sur la cocotte !

Pendant près de 4 ans pourtant et jusqu'à l'année 2024, la gestion RH s'est faite de manière catastrophique, la gestion des personnels CDI et CDD se faisant en dépit du droit et du cadre réglementaire. Les défaillances en matière de ruptures conventionnelles, de contrats, de gestion des paies, de congés, de temps partiels, de formation ont été le produit d'un quotidien extrêmement violent, où toutes les fonctions administratives ont été mises sous une infernale pression, plongeant des services entiers dans la souffrance ! Jamais il n'aura été question de faire confiance aux équipes et à leurs compétences pour élaborer des solutions collectives. En lieu et place, nous avons assisté à une nécrose des circuits de décision et une hyper verticalisation, le DG allant jusqu'à ouvrir la totalité des courriers du siège, signant les départs en formation, s'occupant de tous les sujets comme le DRH qu'il n'était pas !

La neutralisation de tous les échelons intermédiaires a rompu toutes les logiques fonctionnelles entre les services et paralysé tous les circuits de décision au niveau des dir... Si à cela, vous ajoutez le naufrage Neonum, vous obtenez précisément la recette pour faire exploser les collectifs de travail et entraîner les agents à la démission, au burn-out...



Un système de défiance et de coercition : « Punir plutôt que prévenir »

La violence du management s'est évidemment traduite par une pression accrue sur les individus, pression renforcée par une des premières résolutions présentées en CA par le DG : celui de pouvoir ester en justice contre les agents.

Depuis 2016, 21 procédures juridiques ont été lancées contre les agents. Nous avons assisté à une démarche quasi systématique de contestation des déclarations d'accidents du travail auprès de la CPAM, des pressions accrues sur la médecine du travail pour faire changer des avis médicaux. Nous avons dû nous opposer à des licenciements abusifs, parfois mis en scène. 9 fois sur 10, il s'agissait de situations de Risques Psycho-Sociaux au sujet desquels aucune mesure, aucune analyse, aucun remède n'avait été apporté par

l'établissement. On a vu se multiplier les disciplinaires au siège sur des motifs ridicules où l'obligation d'obéissance et les manières de servir sont devenues le leitmotiv d'une administration déterminée à nous faire passer au gabarit

d'une culture qui ne sera jamais la nôtre. Certains directeurs zélés, sont devenus les spécialistes du harcèlement moral, profitant des difficultés qu'éprouvent les agents à se battre contre l'injustice de ces mécaniques écrasantes.

La sortie des effectifs comme seule politique d'évolution de carrière ou de reclassement

En l'absence de politique de prévention des risques psychosociaux et des maladies professionnelles, l'établissement sera devenu le champion des licenciements pour inaptitude, y compris pour des inaptitudes partielles. Mieux vaut continuer à pousser des brouettes même avec un handicap si vous ne vouliez pas finir sur la liste des sorties pour rupture conventionnelle (licenciement silencieux) ou licenciement pour inaptitude. « À l'Inrap, le reclassement on ne sait pas faire » avait une fois proféré Daniel Guérin, autre manière de dire que quand on ne veut pas, on ne fait pas !

La gestion des situations de RPS reste un des points noirs dans un établissement où la souffrance est présente et le maintien dans l'emploi un problème qui va s'accroître avec le vieillissement des effectifs. S'ajoute la perte de 15 Equivalents Temps Plein en 2025.

Recrutements et fait du prince

Pendant la même période, les procédures de recrutement auront été entachées d'énormes irrégularités au regard du décret statutaire de l'Inrap qui sont aussi dues aux manières de faire du président.

- Clause discriminatoire excluant les candidatures des agents ayant plus de 5 ans d'expérience en 2020 ; Non-respect systématique de l'ordre mutations -recrutement interne - puis recrutement externe (avec postes susceptibles d'être vacants)
- Nominations aux choix qui ne sont plus soumises au Conseil Scientifique, ni aux Commissions Consultatives Paritaires, sur listes d'éligibilité qui elles ne sont mêmes plus présentées
- Critères d'éligibilité qui ne respectent plus le décret
- Des agents déclassés ou sortis des classements de recrutements externes à l'encontre des classements produits par les jurys réunis en commission sur des critères arbitraires (2024)
- Rupture illégale de promesse d'embauche sans motivation pour le plan de 2024 (plan complémentaire de 2023) !
- Recours à tort et à travers aux apprentis sur la filière scientifique et technique (topo, céramo...) pour faire face à la pénurie de CDD ! sans aucune concertation évidemment...
- Recours au statut d'autoentrepreneurs

Ni dialogue social, ni dialogue stratégique

Dans cet environnement parfaitement anxiogène et despotique, le dialogue social et la concertation n'ont pas été les maîtres mots de la relation avec les agents et leurs représentants. Dans un établissement où plus de 25 % des agents sont syndiqués, on a du mal à comprendre que la direction n'ait pas eu à cœur de faire un effort pour établir des modalités d'échanges respectueuses. Quand on ne respecte pas les règles internes et le droit constitutionnel, qu'on ne respecte pas les agents et qu'on ne respecte pas les missions, évidemment ça coince ! Marqué par un boycott des instances d'un an entre 2021 et 2022, obligeant la Sous-Direction de l'Archéologie à organiser une médiation (qui n'a évidemment jamais abouti à rien), le deuxième mandat du DG a été marqué par une dégradation totale des relations entre direction et représentants du personnel telle que l'Inrap n'en avait jamais connu. On comprend que la fiche de poste publiée en mai pour recruter un nouveau DG ait insisté lourdement sur les qualités suivantes :

- Capacités de management reconnues et confirmées dans un environnement complexe ;
- Très bonne expérience du dialogue social ;
- Expériences confirmées et réussies en gestion des conflits.

C'est un prérequis indispensable mais qui ne peut pas être qu'une intention. Il faudra des signes concrets :

- Mettre un terme à toutes les entraves au droit syndical
- Respect des règlements de toutes les instances (CSA, FSSSCT, CCP)
- Le respect des prérogatives des instances sans oublier la commission de secours
- La transmission de tous les documents obligatoires et informations sur les projets
- La fin de toutes les formes de discriminations syndicales qui se sont malheureusement multipliées.

Le corollaire de cette attitude qui consiste à faire du dialogue social des réunions brutalisées sans échanges, c'est l'absence de dialogue stratégique ! Aucune visibilité, ni discussion avec les représentants du personnel sur les organisations du travail, les réorganisations de services au siège comme ailleurs, construction d'un pré-carré sur les fonctions administratives en particulier au siège entraînant une absence totale de visibilité sur les manières d'emploi de la filière... Des discussions sur l'emploi à peine élaborées et qui s'en tiennent aux aspects quantitatifs jamais qualitatifs.

LE STORY TELLING DE LA SOLIDITÉ ÉCONOMIQUE ET D'UN MODÈLE SOCIAL AMBITIEUX

Pour terminer ce lourd bilan, il nous faudra dire quelques mots sur la solidité financière de l'établissement dans le bilan hagiographique que l'on voudrait nous proposer. Entre l'insuffisance du financement des missions de service public et la disette programmée depuis 2024, la capacité financière de l'établissement se réduit et, sans une inflexion forte et rapide, finira par se fragiliser complètement.

Le budget 2025 voit une dégradation violente concernant le secteur non concurrentiel, c'est-à-dire les missions de service public. On nous annonçait 50 000 Jours/Hommes (JH) de diag en début d'année. Grâce à la mobilisation des archéologues, on finira autour de 69 000 JH après un abondement en juin puis un abondement en septembre, où 4 000 JH auraient été débloqués.

Ce dernier ré-abondement tardif sera de toute façon impossible à gérer puisque les agents ne pourront pas se dédoubler pour aller faire les opérations programmées dans la précipitation. Encore une fois, toute la machine est sous pression faute de moyens suffisants obtenus à temps. Mais à 69 000 JH, on est sur un budget inférieur de 12 000 jours par rapport à 2022, 2023 et 2024. Même en 2020, année de confinement, nous avons maintenu près de 70 000 JH ! L'Inrap reste en déficit de près de 20 millions malgré la perception du Crédit Impôt Recherche sur le prévisionnel du mois de juillet.

Comment redire autrement ce que la CGT dit déjà depuis de trop nombreuses années, l'insuffisance de financement des missions de service public met en péril tout le dispositif de manière artificielle. Alors que les taxes et redevances d'archéologie préventive (TAP et RAP) permettent de collecter plus de 160 millions d'euros par an (191 millions en 2023), plus de 30% l'archéologie !

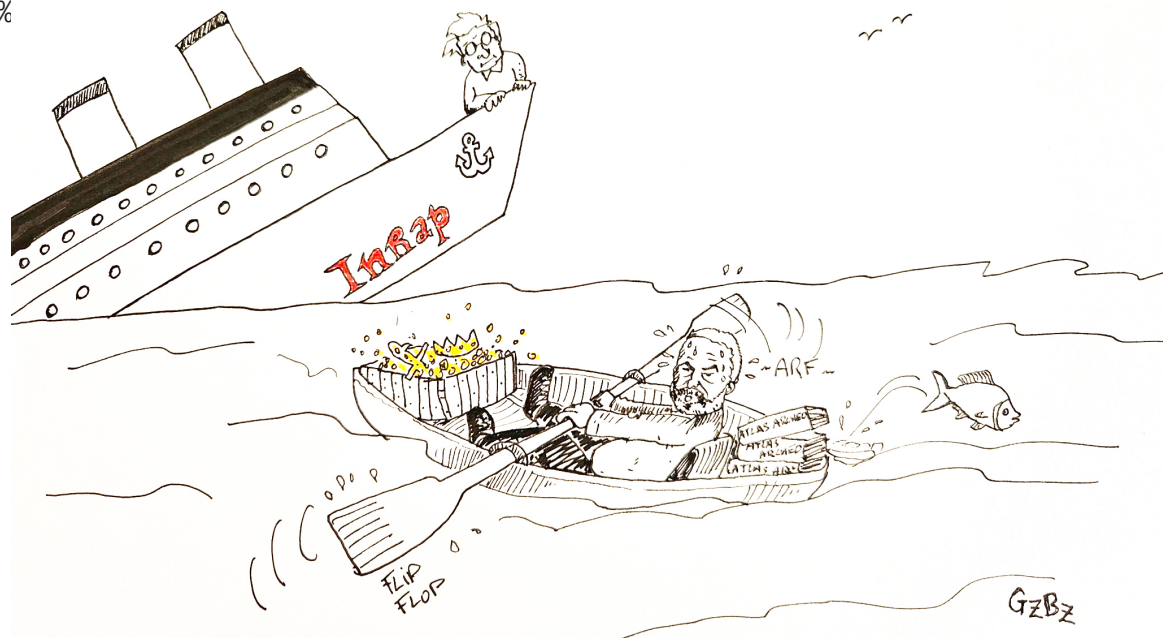
Cette aberration fait peser une menace réelle sur le dispositif.

Parallèlement, pour faire monter le chiffre d'affaires et épargner le bilan comptable, les équipes ont été pressurées, le sous-effectif et le manque de moyens organisé partout, alors même que l'activité n'a jamais été aussi forte - le rapport d'activité 2024 en témoigne. En début d'année, une cure d'austérité a été imposée aux agents, par le gel des formations, des jours recherches, des déplacements professionnels pour tout autre raison que le terrain dont l'interdiction de participer aux réunions de nos unités mixtes de recherche en début d'année !

Sans perspective financière, l'établissement a condamné au chômage nos collègues CDD qui représentaient 20% du personnel en 2024 et l'absence de recrutement condamne l'établissement à des pertes de compétences rapides et pérennes.

On ne fait pas d'archéologie, sans archéologues !

À Monsieur Guérin, nous ne dirons pas merci ! Vous êtes resté 9 ans en passant à côté de l'Institut, de ses missions et de ses agents !



LES 12 TRAVAUX D'HERCULE INRAP : LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE ?

L'arrivée d'un nouveau DG, Pascal Perrault, qui aura pris ses fonctions le 7 octobre 2025, devra être le début d'une nouvelle ère : celle d'un retour à la concertation, au respect des personnels et à des fonctionnements réglementaires de l'Institut, celle d'un retour au respect des compétences de tous, chacun dans sa mission, à la restauration d'une forme de confiance qui viendrait remplacer la défiance généralisée profondément ancrée maintenant dans les systèmes nerveux des agents...

Lors d'une des 5 réunions tenues entre avril et juin 2025 avec la directrice de cabinet adjointe de la ministre, nous avons enjoint l'administration à faire le choix d'un-e DG dotée « d'excellentes aptitudes sociales ».

La marche est haute !

Notre nouveau DG, ancien DG du Centre National du Livre, passé également par la direction des Affaires Financières du musée du Louvre aura fort à faire. D'abord parce que l'Inrap est, comme le précisait l'offre d'emploi publiée en mai 2025, un « environnement complexe », établissement public pris dans un système concurrentiel, répartis sur 8 interrégions et 35 centres entre métropole et Outremer.

M. Perrault découvrira les pratiques régionalisées de l'établissement national. L'Institut est connu au Ministère pour être un tas d'emmerdes auquel

l'ancien DG aura largement contribué en acidifiant toutes les relations et les fonctionnements pendant près de 10 ans, le tout largement consenti par un président qui n'a jamais su prendre les commandes.

Une culture à comprendre et des stéréotypes à combattre !

La première mission du nouveau DG s'il l'accepte, se sera de se départir de tous les stéréotypes éculés dont il aura été abondé au ministère sur ces archéologues, hirsutes, mal policés et réfractaires au changement. Le dialogue social dit « tonique » n'est pas une légende mais pour le comprendre il faut comprendre quelques préalables : l'Inrap n'est pas un établissement comme les autres. Il est composé de gens qui se sont battus pour sa création, pour la loi de 2001, pour la protection du patrimoine, et pour l'accomplissement de leurs missions. Ces personnels sont encore aujourd'hui largement engagés et investis dans cette défense de l'intérêt commun, en témoignent toutes les mobilisations historiques dont celle des mois d'avril à juin 2025, la manifestation de 1300 archéologues à Paris contre les politiques d'austérité qui pèsent sur l'archéologie préventive et les attaques contre les politiques de prescription des services de l'État depuis le ministère de la Culture.

Nous n'attendons pas un messie mais un pilote capable de s'adapter à une structure et des agents qui portent un héritage fort, qu'ils n'entendent pas voir liquider dans des modes de managements stériles, pénalisant pour la science, destructeur pour les organisations du travail. Neuf années de brutalité et d'inefficacité, ça suffit ! Il est temps de changer de voie !

À Monsieur Perrault, nous souhaitons la bienvenue et bon courage. Commençons sur de bonnes bases par :

- Du respect !
- De la coopération avec l'ensemble des agents peu important leurs filières
- La fin du régime de défiance
- Le retour aux procédures réglementaires
- Un vrai dialogue social de qualité !



TROP TARD ET TROP PEU !

LA FAIBLESSE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT À L'INRAP ET DANS LES SERVICES RÉGIONAUX DE L'ARCHÉOLOGIE

Au vu des enjeux de renouvellement des effectifs et des compétences qui s'imposent à l'archéologie de service public, à l'Inrap comme dans les Services Régionaux de l'Archéologie, on serait en droit d'attendre une réponse musclée d'un ministère de la Culture conscient qu'à défaut d'avoir anticipé la catastrophe qui s'annonce avec les départs en retraite, le recrutement est urgentissime.

Evidemment, en ces temps d'austérité et d'instabilité, il n'en est rien et les perspectives sont très loin d'être satisfaisantes.

Un concours d'ingénieur d'études dans les SRA

Le ministère a annoncé au mois de septembre 2025 l'ouverture d'un concours d'ingénieur d'études. Pas de quoi pavoiser ! Il s'agit du recrutement de 6 postes en externe et 3 en interne pour toute la France. Rien pour les Ingénieurs de recherche.

Seules trois régions sont concernées par ces postes : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est. À croire qu'il n'y aurait aucun besoin dans les autres régions !

Pour mémoire, le concours d'Ingénieur d'Etude 2022 affichait 42 postes en listes principales (29 externes et 13 internes), sans compter les listes complémentaires (27 personnes soit 17 externes et 10 internes). Les listes principales ont toutes été épuisées et les complémentaires n'ont été utilisées que partiellement. Par contre les courbes démographiques des SRA ne se sont pas inversées ! Ces 6 postes externes de 2025 ne répondent ni aux besoins d'intégrer les contractuels existant, ni aux besoins des postes statutaires qui se libèrent régulièrement jusqu'à la fin de ce concours 2025, encore moins à ceux qui se libèreront de 2026 à 2028. Les 3 postes internes ne permettent pas non plus aux personnes éligibles d'avoir des perspectives d'évolution de carrière par de la promotion.

Le ministère a-t-il pour objectif de démolir le service public de l'archéologie ? Par ce choix du sous-emplois, il casse de fait les SRA dont les missions ont été augmentées avec la loi LCAP sans qu'aucun moyen supplémentaire n'ait été alloué alors que promis.

On se demande comment a été effectué le recensement des besoins ?

Est-ce que les principaux intéressés ont été interrogés ? M. le sous-directeur s'était engagé par la voie de la directrice de cabinet adjointe rencontrée en mai et juin de mettre en place des réunions thématiques régulières en particulier sur l'emploi ! On attend encore les propositions !

Le SGPA-CGT revendique :

- Des concours réguliers qui permettent de recruter les postes ouverts et ceux occupés par les contractuels !
- Des postes pour remplacer ceux qui vont se libérer jusqu'à la fin du concours 2025 ;
- Des postes pour remplacer les départs entre 2026 et 2028 (retraites, et autres) ;
- Des postes statutaires pour protéger les agents face aux pressions sur les SRA ;
- Une transparence dans les processus de recrutements et de promotions ;
- Une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs ;
- Une concertation entre le Ministère de la Culture et les agents des services régionaux de l'archéologie sur la politique de l'emploi et, de manière plus générale, sur la politique menée par le Ministère de la Culture sur l'archéologie de service public !

Un « microplan de recrutement externe » à l'Inrap

En juin 2025, les élus du CSA central avaient votés à l'unanimité contre le plan de recrutement interne annoncé par la direction/présidence, au motif légitime que ce plan de 127 postes sortis de nulle part, sans concertation, ni discussion sur les critères d'élaboration, était totalement dérogatoire au décret 2002-450 (qui régit le fonctionnement de l'établissement).

Nous sommes évidemment pleinement favorables au recrutement interne qui permet la promotion par concours des agents de l'établissement, mais celui-ci ne peut pas être déconnecté d'une part proportionnelle de recrutements externes (articles 7 et 8).

Lors d'une réunion le 16 septembre 2025, dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (la fameuse GPEEC que la direction n'aura jamais faite en 10 ans), le directeur général qui s'était pris d'une passion tardive pour le sujet et s'invitant donc à deux groupes de travail consécutifs en juillet puis septembre, a annoncé qu'aurait lieu un « micro plan de recrutement externe ».

Il aura pris soin, sans vouloir préciser le volume exact, de nous dire qu'il ne s'agirait ni de 5 postes, ni de 50 ! Entre les deux, la fourchette est large. Il aura ajouté qu'il s'agissait d'un plan « fléché sur les impasses, centre par centre (...) pour éviter la catastrophe.

Pourtant la catastrophe est déjà là ! Ayant été incapable d'anticiper les départs massifs, les agents s'en vont et leurs compétences avec eux.

En 2025, 40 collègues partent à la retraite.

En 2026, on sera à 70 départs annoncés par an ! Même en donnant l'impulsion maintenant, on serait évidemment incapables de recruter aussi vite, aussi fort. Cette faiblesse du recrutement est une condamnation à court terme de notre capacité opérationnelle !

Pas de calendrier en perspective pour ce plan de recrutement qui reste bien flou. Il n'a été suivi d'aucune annonce officielle et l'on sent que l'institut va être à la peine pour le mettre en œuvre. On ne sait même pas où en est le plan de recrutement interne lancée en juin !

Daniel Guérin était venu à l'Inrap pour annuler les effets du plan de déprécarisation qu'il avait dû superviser depuis le ministère en 2012 ! Il peut le mettre à son bilan ! Mission réussie !

Pour 300 recrutements faits entre 2021 et 2023, il n'y en aura eu quasiment aucun en 2024 et 2025 dans la filière ST.

La modélisation GPEEC sur laquelle nous avons commencé à travailler avec la DRH en début d'année 2024 arrivent bien tard pour stopper l'hémorragie.

Il faut reconnaître qu'il s'agit de la première proposition en plus d'une décennie visant à reprendre sur des bases sérieuses le référentiel métier, faire la cartographie des compétences critiques, identifier les besoins en tutorat, sécuriser les parcours des agents...

Les effets ne seront pas immédiats, mais une chose est sûre c'est que côté SGPA-CGT nous sommes déterminés à faire en sorte que l'Inrap se dote d'un outil qui permette enfin un pilotage des questions relatives à l'emploi, plutôt que le marché aux bestiaux auxquels nous avons assisté pendant 10 ans.



L'ASSURANCE CHÔMAGE : DES ÉCONOMIES SUR LES PLUS PRÉCAIRES !

Secours initialement géré par les syndicats de travailleurs au sein des bourses du Travail au début du XX^e siècle, le risque chômage est exclu des ordonnances de 1945 créant la Sécurité Sociale. C'est seulement en 1958 qu'est créé l'Unédic et les Assedics chargé de collecter les cotisations sociales et de le redistribuer vers les chômeurs, d'abord en complément d'un système d'assistance publique. La gestion de l'Unédic est alors paritaire, c'est-à-dire partagé entre les syndicats de salariés et du patronat. Alors que différentes avancées avaient permis d'atteindre un niveau d'indemnisation d'environ 90% du net pendant 36 mois à la fin des années 1970, plusieurs réformes ont progressivement diminué le niveau et la durée d'indemnisation à partir de 1984.

Depuis 2017, deux réformes ont conduit à une mainmise de l'Etat dans la gestion paritaire (lettre de cadrage budgétaire) et une volonté d'économie de plus en plus grande sur le dos des privés d'emplois.

Avant la réforme de 2017, il fallait avoir travaillé 4 mois sur les 28 derniers mois. La durée maximale d'indemnisation était de 24 mois (avant 53 ans). Enfin, le taux d'indemnisation était de 67% en moyenne.

Aujourd'hui, après les deux réformes de 2017 et 2019-2021, il faut avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois. La durée maximale d'indemnisation est de 18 mois. Le taux d'indemnisation n'est plus que de 57% sur une moyenne de salaires perçues sur 24 mois mais incluant les jours non travaillés ! Cette disposition a fait chuter le montant des indemnités. Sans compter les dispositifs de contrôles des chômeurs de plus en plus sévères.

Aujourd'hui, une nouvelle réforme semble se profiler, l'Etat imposant aux syndicats d'économiser 3 à 4 milliards d'euros sur un régime déjà lourdement endetté depuis la réforme de 2019 et plombé par les frais de gestion de France Travail qui ne font qu'augmenter (11,6% des cotisations de 2024 ont été versé à France Travail, loin des 1 à 4% de la Sécurité sociale).

En pratique :

Depuis le 1er février 2025, pour ouvrir les droits à l'indemnisation chômage (ARE pour Allocation de Retour à l'Emploi), il faut avoir travaillé au moins 910h ou 130 jours, soit 6 mois à temps plein sur les 24 derniers mois.

L'employeur doit fournir une attestation employeur et le certificat de paiement afin que vous puissiez vous inscrire à France Travail. Si vous avez travaillé dans le public et le privé, un calcul sera fait afin de savoir qui vous indemnise, ce qui rallonge les délais de traitements, malgré une convention avec Pole Emploi depuis 2016.

**Ne restez pas seul en cas de problème dans votre dossier,
contactez-nous !**

**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, c'est celle
de ses syndiqué(e)s.

