



Pour rappel, un cahier de revendications a été déposé en septembre 2019 auprès du Ministre Collin, Ministre du Patrimoine sortant à l'époque. Un préavis d'actions couvrant toute action jusqu'au 31 décembre 2019 avait également été déposé.

Ce cahier de revendications faisait l'état des dysfonctionnements, problèmes organisationnels, manque d'effectifs, l'absence de transversalité et de cohérence dans la gestion des missions de l'Agence, ... et était évidemment complété par des revendications qui visaient une amélioration de la situation.

3 ans plus tard, le dossier n'a pas ou peu avancé. Quelques « irritants » ont été résolus mais n'ont pas fondamentalement amélioré les conditions de travail du personnel de l'AWAP.

De ce fait, les OSR ont organisé une Assemblée générale en avril 2022. Cette Assemblée générale s'est prononcée à l'unanimité pour le dépôt d'un nouveau préavis d'actions à durée indéterminée. Ce préavis d'actions met en évidence 3 priorités définies par les agents de l'Agence. Ces priorités sont :

- La structure de l'AWAP et ses modes de fonctionnement ;
- Le financement ;
- Le personnel.

Dans ce contexte, les OSR ont été reçues le 16 juin dernier au cabinet de la Ministre et une réunion a eu lieu avec la Directrice générale et le manager de transition ce 28 août.

Voici l'état des négociations sur ces 3 priorités :

- La structure de l'AWAP et ses modes de fonctionnement : La création de l'AWAP visait une plus grande cohérence et transversalité dans la gestion des matières. Force est de constater qu'il n'y a aucune cohérence et aucune transversalité. Chaque zone opérationnelle et chaque direction travaille dans son coin. A ce sujet, la Ministre n'exclut plus l'idée de revoir la structure de l'Agence mais ce sera une révision à la marge qui touche essentiellement à la répartition des missions entre les directions et les interactions qu'elles doivent avoir entre elles. Il y a des réflexions en cours pour permettre à des profils comme les architectes de se recentrer sur leurs missions en les déchargeant des tâches administratives qui pourraient être assumées par des profils administratifs. Les OSR ont attiré l'attention sur le fait que pour faire un report de charge vers du personnel administratif, il faudra du personnel administratif en suffisance. En l'état, ce n'est pas le cas.

- Le financement : La Ministre garantit que les budgets alloués à l'Agence ne seront pas réduits d'ici la fin de la législature. La dotation de 2023 sera la même que pour cette année 2022 (un peu plus de 57 millions d'euros). Toutefois, le budget de l'AWAP n'est plus consommé intégralement ces dernières années notamment, mais pas seulement, à cause de la problématique du manque de personnel. On y vient...
- Le personnel : Après quelques années de cure d'amaigrissement dans la fonction publique wallonne, tous les services sont impactés. Mais pour certaines structures comme l'AWAP qui occupent beaucoup de personnel de terrain, l'impact est considérable. Il est à noter que le Code du Patrimoine sorti en 2019 a aussi apporté son lot de missions supplémentaires pour lesquelles aucun renfort n'a été apporté (délivrance de permis-conjoint, remise d'avis et d'informations obligatoires, réalisation de fiches patrimoniales combinant les fiches d'évaluation patrimoniale et les fiches d'état sanitaire, l'instruction et le suivi des recours en matière de patrimoine, ...). Un nouveau code du Patrimoine est en projet et devrait passer en 3^{ème} lecture dans les semaines/mois à venir. Celui-ci apporte également son lot de nouvelles missions sur lesquelles nous n'avons pas de vue pour l'instant. A ce sujet, la Ministre nous a informés que seules les nouvelles missions du futur Code patrimoine feront l'objet d'un renfort en personnel dont les besoins seront évalués. Le principe de l'élaboration des plans de personnel à enveloppe fermée ne permet pas de renforcer en suffisance les services de l'AWAP. En effet, les plans de personnel sont élaborés en fonction des budgets libérés par les départs définitifs prévisibles. Si par exemple, les départs alimentent l'enveloppe à concurrence de 200 000 €, les recrutements ne peuvent se faire qu'à concurrence de maximum 200 000 €. Les arrivées prévues ne sont pas forcément en remplacement des départs. Ainsi, vous pouvez avoir 2 départs dans le niveau D (personnel sans diplôme) qui vont alimenter 1 recrutement dans le niveau A (personnel universitaire). Il est à noter également que la courbe des âges pour certains métiers et la pénibilité des activités ont également un impact sur le personnel notamment pour les acteurs de l'archéologie.

Sans pouvoir évaluer les besoins de manière précise, il manque du personnel administratif dans la quasi-totalité des zones géographiques (Hainaut, Liège, Namur) et directions de support. Il manque du personnel de terrain comme des archéologues, des opérateurs de fouilles, historiens de l'art, des techniciens, des architectes, ... A l'heure actuelle, certains chantiers de fouille sont suspendus par manque de personnel. A titre d'exemple, le chantier d'Ohey « Clos du Château », est actuellement suspendu. En effet, pour que ce chantier soit mené à bien et en toute sécurité pour les agents, il faudrait 3 ou 4 archéologues, 3 ou 4 techniciens et une dizaine d'opérateurs de fouilles. Le personnel réellement affecté à ce chantier est un archéologue qui gère d'autres chantiers en parallèle et 2 opérateurs de fouilles voire un 3^{ème} de façon ponctuelle en renfort. Ce cas est assez illustratif du manque de personnel et ce n'est pas un cas isolé.

Au niveau des architectes, ce sont surtout les réunions de suivis de chantier qui en pâtissent étant donné que les agendas sont surchargés avec les réunions de Patrimoine qui elles sont soumises à des délais légaux. En effet, l'entrée en vigueur du Code du patrimoine de 2019 a fait doubler le nombre de dossiers sans renfort en personnel.

En ce qui concerne les historiens de l'art, malgré le manque d'effectifs, ils ont réussi à effectuer un travail de titan qui concerne plus de 150 dossiers de classement qui pour l'heure restent en souffrance par absence de traitement au niveau du cabinet.

Ce manque de personnel est évidemment accentué par la désorganisation qui règne depuis la création de l'AWAP provoquant son lot d'absences de longues durées et de départs d'agents qui préfèrent ou qui doivent quitter le navire pour se protéger.

En quelques chiffres, au moment de la création de l'AWAP, c'est plus ou moins 360 agents statutaires ou sous contrat à durée indéterminée qui ont été transférés. Les agents qui étaient sous contrat de remplacement ou en CDD ne sont pas comptabilisés dans les 360, ce qui nous mène à plus ou moins 400 effectifs au 01/01/2018. L'organigramme d'avril 2022 recense 345 postes dont 13 étaient inoccupés.

Les agents disent STOP et veulent des réponses concrètes par des actes concrets. Les Journées du Patrimoine de ces 10 et 11 septembre sont l'occasion de tenter de se faire entendre une dernière fois par des actions de sensibilisation. Un rassemblement d'agents a eu lieu ce vendredi 9 septembre à 19h au Grand-Hornu à l'occasion de l'ouverture des Journées du Patrimoine. Une nouvelle assemblée générale du personnel se réunira dans la première quinzaine d'octobre. En fonction des réponses apportées par la Ministre d'ici là, des actions de grève pourraient être envisagées.



Stéphane Jaumonet

Secrétaire fédéral CGSP AMIO, IRW CGSP AMIO