

## Des lauriers sur la tête et des épines dans le pied !

On n'est vraiment pas aidé. On nous avait annoncé un outil informatique si puissant qu'il pouvait à la fois répondre à tous les besoins administratifs et assouvir les fantasmes de notre direction en « reporting ».

Le problème c'est que là où le SGA a été mis en place, le premier anglicisme qui vient à l'esprit n'est pas « reporting » mais « nervous breakdown ».

### C'est comment qu'on freine ?

Plus grave encore, on nous prévient que quand la machine infernale est lancée, on ne peut plus l'arrêter parce que revenir sur le SGA reviendrait trop cher !

Pas de freins donc, et surtout pas de marche arrière, contrairement au plan de formation 2010 qui fut ralenti jusqu'à un taux de réalisation de 60% pour tous les stages ayant un vague rapport avec l'archéologie. Par contre, les personnels administratifs ont eu l'immense privilège de voir le taux de réalisation des stages les concernant « boosté » à 300% par... les formations sur le SGA !

### Au suivant !

Depuis 1 an, on compte environ une procédure de licenciement toutes les 6 semaines à l'INRAP. On connaissait déjà la faculté qu'avait l'INRAP de laisser pourrir des situations individuelles extrêmement difficiles : la commission « bimestrielle » fonctionnant aussi bien que si elle était gérée par le SGA, mais on n'imaginait pas forcément que cela pouvait dériver jusqu'à atteindre le caniveau de la gestion des ressources humaines là où se fomentent les petits licenciements entre amis, là où le respect de la personne est aux abonnés absents, là où le respect du droit est un gadget en option !

### Tout est à nous...

En nous plantant des épines dans les pieds, en nous faisant des crocs-en-jambe et en s'acharnant contre ceux qui sont tombés à terre, notre chère administration se prive de toute crédibilité à revendiquer un quelconque mérite quand certains de nos collègues récoltent quelques lauriers. Ainsi, quand Isabelle Daveau et son équipe reçoivent le prix de la recherche archéologique pour leur travaux sur le village protohistorique de la Cougourlude à Lattes, quand François Malrain est commissaire scientifique de l'exposition sur les gaulois à la Cité des sciences et de l'industrie, ce n'est pas grâce à la direction de l'INRAP, ce n'est pas sans la direction de l'INRAP, c'est malgré la direction de l'INRAP !

# Actualité **Projet de réforme du financement de l'archéologie préventive un seul objectif : consolider la loi de 2003 !**

*Les organisations syndicales (OS) de l'intersyndicale archéologie ont été reçues lundi 17 octobre par le Cabinet du ministre de la Culture pour une présentation du projet de réforme du financement de l'archéologie préventive. Etaient présents la conseillère sociale, la conseillère budgétaire, le conseiller patrimoine, le sous directeur à l'archéologie et la direction de l'Inrap ; pour les OS, la CGT-Culture, le SNAC-FSU et la CNT-CCS.*

## **Nouvelle taxe et rendement.**

► Sur les questions de garantie du rendement de la nouvelle taxe adossée à la taxe d'aménagement, le Cabinet assure que le montant total prévu serait de 82 millions d'euros, auxquels il faut ajouter les 40 millions d'euros obtenus par la filière DRAC. L'ensemble finançant les diagnostics, la recherche, la valorisation et le FNAP.

► Sur les exonérations, le Cabinet a livré en séance la liste des exonérations restantes et celles disparaissant dans le projet de loi. Le rendement de la RAP prévu tient compte de ces modifications.

► Le FNAP continuerait à prendre en charge le coût de certaines fouilles, à hauteur de 50% pour les ZAC et lotissements, à hauteur de 75% pour le logement social, sachant que le particulier construisant pour lui-même est pris en charge à 100%. Pour la CGT, la prise en charge au titre du logement social a semblé nettement en deçà des besoins.

► Le financement lié aux recettes fiscales des opérations de diagnostics subaquatiques reste hypothétiques, le ministère envisagerait donc la création d'un barème « subaquatique et sous marin » pour répondre à ce type de besoins.

► Sur l'amélioration de la perception de la redevance de la filière DRAC, le Cabinet a affirmé qu'une circulaire serait envoyée avant la fin de l'année aux préfets pour améliorer la circulation de l'information sur les faits générateurs. L'objectif affiché est d'améliorer son rendement et de percevoir les arriérés sur les 4 dernières années. Pour que cela se concrétise par une réelle augmentation du rendement, les OS ont demandé que le personnel affecté en DRAC à cette tâche soit renforcé.

## **Gouvernance de la nouvelle redevance.**

► Le produit de la nouvelle redevance sera versé sur un compte d'affectation spéciale (CAS) et géré par le ministère de la Culture. Le paiement au service fait des diagnostics sera effectué selon des barèmes tenant compte de la complexité de l'opération (en cours d'élaboration).

## **Missions.**

► Pour les missions de recherche et de valorisation, le Cabinet a assuré qu'elles resteraient dévolues à l'Institut comme le précise la loi de 2003, le mode de paiement étant le même que pour les diagnostics, soit au service fait. Le Cabinet précisant toutefois que le contrôle se ferait globalement.

► Pour éviter la dispersion des données scientifiques, la CGT a demandé la mise en place de conventions actives avec les collectivités territoriales.

► De plus, les OS ont demandé la réalisation d'un bilan scientifique de l'Archéologie préventive. Le Cabinet a acté la nécessité d'un tel bilan et réfléchit sur ses modalités.

## **Calendrier.**

► Ce projet de réforme sera présenté d'ici la fin de l'année dans le cadre d'un projet de loi de finances rectificative (PLFR) qui

rentrera en application en mars 2012 mais qui n'assurera le budget du service public de l'Archéologie préventive (Inrap + collectivités territoriales) qu'à partir de janvier 2013.

## **Budget 2012 et gains de productivité...**

► En ce qui concerne le budget de l'Inrap 2012, le Cabinet a indiqué qu'une demande a été faite à Matignon à hauteur de 60 millions d'euros, dont 40 millions d'euros qui vont servir à recapitaliser l'Inrap et 20 millions d'euros pour reconduire le budget 2011 en 2012. Les OS ont dénoncé ce niveau de budget 2011 qui a engendré une baisse de plus de 6000 j/h de diagnostic par rapport à 2010. La reconduction du budget 2011 en 2012 va entériner cette réduction de moyens et va donc continuer d'augmenter les files d'attente des diagnostics à réaliser. ► Cette politique suscite le mécontentement des aménageurs et pourrait exposer le service public de l'archéologie à de nouvelles attaques.

► Le ministère contraint ainsi l'Institut à une politique de restriction budgétaire très forte qui a des conséquences importantes sur les conditions de travail des personnels et leurs inévitables détériorations.

**Seul un financement pérenne à hauteur des besoins doit permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions. C'est ce que la CGT, la FSU et la CNT ont exigé auprès des autorités politiques du ministère.**

# Cassé / viré : manquements graves de la direction ! Inrap

*Les commissions consultatives paritaires ont examiné les dossiers de sept agents proposés au licenciement pour inaptitude. Entre manquement de la direction envers ses obligations et des personnels laissés à l'abandon, les représentants du personnel ont tenté de remettre les choses à l'endroit et dans le droit. La nécessité d'avoir un meilleur suivi de telles situations s'impose à la direction.*

La très grande difficulté de ces dossiers vient du fait que les situations des personnels concernés n'ont jamais été traitées correctement par l'administration laissant ainsi ces derniers dans une grande détresse. La perspective de travail à nouveau dans les équipes est éteinte et le licenciement est l'issue proposée par la direction pour régler les situations. La CGT a voté contre ces licenciements tout en essayant d'améliorer « l'ordinaire » et d'éviter de nouveaux licenciements.

## **Imposer un meilleur suivi des agents en grave maladie**

Dans ce domaine, la marge de progression de la direction est importante... les représentants du personnel ont pu constater à l'étude des dossiers que les personnels ont été laissés à l'abandon par l'administration pendant plusieurs années jusqu'à cinq parfois !

► La circulaire de 2005 du ministre de la culture sur la souffrance au travail impose pourtant un suivi administratif et social de ces agents. Souvent, les représentants du personnel ont constaté l'inertie totale des services pour améliorer la situation de ces personnels souvent isolés. Les services ne disposent pas des outils ni d'une politique cohérente de la direction dans ce domaine ; c'est le laisser-faire qui prime. Or le laisser-faire aboutit souvent à l'isolement puis au licenciement.

## **L'information des agents en matière de recours sur l'avis du comité médical**

► Le comité médical qui rend un avis d'inaptitude à toutes fonctions ou à certaines fonctions de manière définitive peut faire l'objet d'un recours ; encore faudrait-il que l'agent soit averti par la direction de ses droits.

► En cas de recours, l'agent fait l'objet d'une contre-expertise qui peut aboutir à une demande de reclassement par exemple.

## **Les droits et garanties à la prévoyance**

L'absence de suivi administratif a pour première conséquence une absence des prestations dont pourraient bénéficier ces personnels souvent en fin de droits statutaires, c'est-à-dire après trois ans de congé de grave maladie et donc sans ressources si le dossier de prévoyance n'est pas constitué. Ces dossiers sont compliqués pour des agents en situation de grave maladie et l'aide de l'administration est indispensable. Ces agents sont souvent en situation d'invalidité et il leur est possible de bénéficier des prestations liées à la prévoyance et garantissant un certain niveau de rémunération.

► Les représentants du personnel ont exigé une révision du dossier des certains agents dans une telle situation afin qu'ils

puissent faire valoir leurs droits et bénéficier de ressources plus substantielles. Sous la contrainte des représentants du personnel, la direction a fait le nécessaire et des agents se sont vu octroyé les droits relatifs à l'invalidité en question.

## **Reconnaissance de maladie professionnelle**

Quand un agent bénéficie d'une reconnaissance de maladie professionnelle, l'employeur doit en tenir compte et lui aménager son poste ou le reclasser. Sur une situation examinée en CCP, la direction n'a donnée aucune explication sur l'absence totale de suites données par ses services sur la situation d'un agent en pareil cas. L'absence de traitement administratif de ce dossier a eu pour conséquence d'amener l'agent en congé de grave maladie. Or pour cela, il faut l'avis du comité médical. Comme quoi, il existe bien un traitement administratif de ce genre de dossier même s'il n'est absolument pas satisfaisant pour les personnels et leur carrière.

## **L'indemnité de licenciement**

Le calcul étroit de cette indemnité ajouté à l'ancien statut de précaire de ces agents ne permet pas de parler de parachute doré quant au montant de cette indemnité. Les représentants du personnel ont fait valoir que l'indemnité devait être calculée sur les services continus de l'agent que ces services soient liés à un contrat CCD ou CDI ; en clair, tous les contrats CCD qui précèdent un contrat CDI rentrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement si il n'y a pas d'interruption entre ces contrats et le CDI.

## **Lutter contre la fatalité, sortir de l'isolement, contacter un représentant du personnel**

En avril, un agent ayant reçu un avis du comité médical lui signifiant son inaptitude définitive à toutes fonctions a fait recours auprès dudit comité. La contre expertise a abouti à une solution de reclassement et à une reprise du travail sous forme de mi-temps thérapeutique. La direction lui a proposé un parcours professionnel individualisé qui permet à l'agent d'alterner des périodes de stages de formation avec des périodes de travail en équipe sous la direction d'un tuteur pour l'accompagner dans sa réintégration professionnelle. Il faut toujours du temps pour remettre les choses à l'endroit et dans le droit. Cet agent a contacté les représentants du personnel en avril, en novembre, l'agent est en voie de réintégration.

**Même si le syndicalisme n'est pas une science exacte et que toutes les situations n'aboutissent pas toujours aux mêmes résultats, les représentants du personnel restent à votre disposition pour vous défendre, vous aider dans votre carrière et éviter le licenciement.**



# Le Droit des agents

## Elections des Commissions Consultatives Paritaires à l'Inrap : Renforcement de la CGT-Culture

Le dépouillement des élections des 3 Commissions Consultatives Paritaires de l'Inrap a eu lieu le 21 octobre 2011. Contrairement aux élections précédentes, un seul tour était organisé sans condition de quorum. Cette nouvelle mandature prendra effet le 16 novembre 2011.

Dans la filière Scientifique et Technique, un peu plus de la moitié des 1723 agents appelés à se prononcer ont participé au vote. Cette participation plus qu'honorable montre toutefois que malgré l'augmentation des effectifs le nombre de votants reste quasiment identique depuis 2006.

Le fait que seulement 3 organisations syndicales aient présenté une liste au lieu de 4 en 2008 n'a pas eu pour effet de baisser la participation en nombre de votants. La répartition montre une nette progression de la CGT-Culture en voix (+ 58) et en pourcentage (+ 6,7%), ainsi qu'une progression moindre mais toutefois perceptible de la FSU (+ 2,1%, soit 18 voix de plus). SUD marque un léger recul de 1,3 % soit 12 voix de moins.

CCP ST	octobre 2011 (1 seul tour)			décembre 2008 (1er tour)			janvier 2006 (2e tour)		
Inscrits	1723			1681			1488		
votants	865			880			855		
Participation	50,2%			52,35%			57,4%		
Nuls et blancs	13			31			9		
Exprimés	852			849			846		
	voix	%	sièges	voix	%	sièges	voix	%	sièges
CGT	424	49,8	4	366	43,1	4	370	43,7	4
SUD	262	30,7	2	274	32,3	2	269	31,8	2
FSU	166	19,5	1	148	17,4	1	103	12,1	1
FO				61	7,2	0	68	8	0
CFDT							36	4,3	0

La répartition des sièges ne change pas avec 4 sièges à la CGT-Culture, 2 à SUD et 1 à la FSU.

Les représentants de la CGT-Culture à la CCP Scientifique et Technique sont :

Catégorie	Titulaire	Suppléant
1 et 2	Larbi BENSIHAMED (GSO)	Corinne BOUTTEVIN (MED)
3	Stéphane AUGRY (GO)	Laurent CORDIER (GSO)
4 et 5	Valérie Renault (GO)	Cécile MONCHABLON (CIF)
	Anne-Marie JOUQUAND (CIF)	Agnès VERO-BOURRELY (RAA)

Dans la filière Administrative, la baisse de participation (35,4%) est due probablement à la présence d'une seule liste. Ceci ne doit toutefois pas atténuer la progression de plus de 35% de la CGT-Culture en nombre de voix par rapport à 2008.

**La CGT-Culture remercie tous ceux et celles qui lui ont renouvelé leur confiance et tous ceux et celles qui ont décidé pour la première fois de lui apporter leur soutien.**

CCP Adm	octobre 2011 (1 seul tour)			décembre 2008 (1er tour)			janvier 2006 (2e tour)		
Inscrits	277			210			186		
votants	98			109			114		
Participation	35,4%			51,9%			65%		
Nuls et blancs	16			18			4		
Exprimés	82			96			110		
	voix	%	sièges	voix	%	sièges	voix	%	sièges
CGT	82	100	4	60	62,5	3	64	58,2	2
FO				36	37,5	1	46	41,8	2

Les représentants de la CGT-Culture à la CCP Administrative sont :

Catégorie	Titulaire	Suppléant
1 et 2	Sylviane SEINGEOT (GEN)	Evelyne BAUDROT (CIF)
3	Pascal BAZILLE (Siège)	Ricardo PONTIGO (GES)
	Nicolas BIERENT (GES)	Laëtitia LE ROUX (GO)
4 et 5	Christelle FAYE (GEN)	Armelle CLORENNEC (Siège)

Pour les Hors Filières et Catégorie, la baisse de participation est probablement due comme pour la CCP Administrative à la présence d'une seule liste. Le résultat de la CGT-Culture est quasi identique à celui de 2008.

CCP HF HC	octobre 2011 (1 seul tour)			décembre 2008 (1er tour)		
Inscrits	64			53		
votants	32			35		
Participation	50%			66%		
Nuls et blancs	8			2		
Exprimés	24			33		
	voix	%	sièges	voix	%	sièges
CGT	24	100	2	25	75,8	2
FO				8	24,2	0

Les représentants de la CGT-Culture à la CCP Hors Filière et Catégories sont :

Titulaire	Suppléant
Marc TALON (Canal SNE)	Claude GITTA (GEN)
Catherine CHAUVEAU (Siège)	Patrick JARD (Siège)

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT

Novembre 2011

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Région : .....

Tel : ..... Email : ..... INRAP SRA Autre : .....

A retourner à CGT-Culture, 12, rue de Louvois, 75002 PARIS - email : [sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr](mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr)

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr> 4