

**RIEN POUR TOUS, TOUT POUR UN !**

**Edito**

*L'Oscar du non-sens des priorités vient d'être décerné. Pour mémoire voici la liste des nominés :*

- mai 1453 : alors que les forces turques s'apprêtent à entrer dans Constantinople, les esprits de la cité byzantine sont mobilisés sur la question théologique du sexe des anges ;*
- avril 1912 : alors que le Titanic sombre inexorablement, l'orchestre officiel du navire continue de jouer "Plus près de toi mon Dieu" ;*
- novembre 2015 : alors que l'avenir de l'archéologie se joue au parlement, Fleur Pellerin trouve opportun d'imposer l'instauration d'un P.D.G. à l'Inrap (lire P 2).*

***and the winner is ... Fleur Pellerin !!!***

***NOUS SOMMES TOUS DES PDG !***

*Manifestement pour Constantinople comme pour le Titanic, le sort en était jeté et il n'y avait plus grand chose à faire, alors qu'en ce qui concerne l'archéologie, il est encore temps d'agir. L'inconséquence de cette absence de sens des priorités donne ici largement l'avantage à la ministre de la Culture.*

*Alors que la ministre est interpellée sur la nécessité de travailler à la titularisation des personnels de l'Inrap afin que chacun puisse se voir proposer le statut de fonctionnaire, elle décide de revoir le statut de la seule tête de l'Institut qui serait désormais dirigé par un hyper-président. Faire passer la "gouvernance" de l'Inrap avant la question de la maîtrise d'ouvrage en archéologie préventive, cela revient à demander à l'équipage de repasser l'uniforme du capitaine alors que le gouvernail est cassé et que la coque est percée.*

***NOUS SOMMES TOUS DES ACTIONNAIRES !***

*Ce 23 septembre 2015, les actionnaires principaux de Paléotime, Mosaique, Hadès et Eveha, publiaient un communiqué commun titré : "Nous sommes tous archéologues" dans lequel ils se défendent de vouloir s'attaquer au service public. Nous tenons ici à rassurer nos chers "archéactionnaires". Contrairement aux défenseurs de l'intérêt général, la droite rose au pouvoir n'a nullement l'intention de remettre en cause l'existence d'une archéologie lucrative. Le débat aujourd'hui est ailleurs : Est-ce normal qu'il revienne à un aménageur de choisir un opérateur en archéologie préventive ?*

*La réponse à cette question peut à elle seule donner le droit de dire « nous sommes tous archéologues » avec un peu plus de crédibilité que le renard proclamant dans le poulailler « nous sommes tous des vertébrés ».*

## **Projet d'évolution de la "gouvernance" de l'Inrap : mascarade de dialogue social**

*Aujourd'hui, le ministère de la Culture tente de faire passer en force un projet de modification de la gouvernance de l'Inrap, afin d'installer à sa tête un Président directeur général (PDG). A cette fin, le projet de décret faisant état de ce changement et de quelques autres (inscription du contrat de performance dans le Code du Patrimoine, passage d'un mandat de 3 ans renouvelable une fois à un mandat de 3 ans renouvelable deux fois,...) doit être discuté au seul niveau de l'Inrap. Entre conflits d'intérêts et parodie de dialogue social, la CGT et la FSU demandent à ce que les engagements pris par l'ancien Cabinet d'Aurélie Filippetti soient respectés et que s'ouvre un véritable cycle de concertation sous l'égide du Cabinet de la ministre.*

Alors que la situation de l'Institut est en constante dégradation, la priorité n'est pas de savoir qui sera demain le calife de l'Institut mais elle est bien de réformer le dispositif d'archéologie préventive pour assurer un avenir aux services publics et à ses personnels. Il est singulièrement indécent de vouloir traiter en urgence cette question qui concerne prioritairement les deux dirigeants actuels de l'établissement, alors que dans le même temps, le dossier sur une éventuelle titularisation des 2000 agents de l'Institut n'avance pas... Organiser une "concertation" au niveau de l'Inrap, même si un passage en Comité technique ministériel du projet de décret est obligatoire, pose également un problème de conflits d'intérêts potentiels : ceux qui se retrouvent en charge d'animer la "discussion" sont justement ceux qui ont un intérêt direct, en terme de prérogatives ou de rétributions financières, à ce que la "gouvernance" évolue ... ou pas. Qu'est-ce qui a bien pu être négocié qui nécessite une telle urgence et un passage au CT-central de l'Inrap le 9 décembre ?

**Les organisations syndicales ne sont pas là pour jouer aux maîtres d'école dans la cour de récréation des dirigeants de l'Inrap alors que l'urgence est d'assurer la pérennité de l'Institut pour TOUS ses personnels !**

Sur le papier, donner les pleins pouvoirs à une seule personne, qu'elle soit scientifique ou non, doit nous interroger. L'exemple des établissements publics du ministère de la Culture passés sous ce régime est loin d'en démontrer l'efficacité... bien au contraire. Tout le monde se rappelle des dérapages au musée Picasso, au Louvre, au musée d'Orsay, à Pompidou et dans bien d'autres établissements publics. Certes, par le passé, le système actuel de l'Inrap n'a pas empêché une dérive du même type. Mais c'est bien parce qu'à ce moment là, le président de l'Inrap était moins soucieux de ses prérogatives que du salaire dérogatoire et mirobolant accordé par le directeur général de l'époque. Avoir un seul dirigeant aux pleins pouvoirs (pendant 9 ans...), c'est aussi un seul levier à activer pour faire pression sur la politique de l'Institut. C'est probablement bien pour cela que Bercy en fait une priorité.

**Le SGPA-CGT et le SNAC-FSU n'iront donc pas à la réunion de "concertation" inrapienne du 24 novembre sur le projet de décret concernant le changement de gouvernance de l'Inrap. Nous ne participerons pas à cette mascarade de dialogue social et demandons à la ministre de desserrer le calendrier, d'élargir la discussion à l'ensemble des sujets qui nécessitent des modifications réglementaires du statut de l'Inrap et de mener une réelle concertation sous l'égide de son Cabinet.**

Communiqué du SGPA CGT-Culture et du SNAC-FSU du 23 novembre 2015.

### ***Où en est-on ?***

En réponse à l'absence de représentants du personnel à la réunion de concertation du 24 novembre, le président du CT-central de l'Inrap et président de l'Institut a décidé de convoquer un CT-central extraordinaire le 9 décembre 2015, histoire d'aller encore plus vite et plus en force, pour faire passer le projet de décret qui l'instaurera PDG à l'Inrap !!

Personne ne s'attendait à ce que le ministère laisse un président promouvoir les intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général et tout le monde, y compris le directeur-adjoint de Cabinet, reconnaît qu'il y a matière à discuter sur la « gouvernance » des établissements publics du MCC. A l'Inrap, cette obsession velléitaire du « tout pour moi et tout de suite » est quand même inquiétante pour la suite... et bien loin de la nécessaire réflexion que devrait mener le ministère sur cette question.

**La participation** est bonne : 784 agents sur 1551 ont répondu au questionnaire, soit un peu plus de 50% des effectifs concernés : 6 interrégions plus le siège, (GSO et GEN ayant déjà diffusé d'autres questionnaires). Le taux de réponse est systématiquement meilleur dans les directions interrégionales (entre 55% et 75 %) qu'au sein des centres (entre 30% et 84%). Le succès du questionnaire est variable d'une interrégion à l'autre (entre 43% et 59 %). Les femmes ont répondu un peu plus que les hommes et les « anciens » (plus de 13 ans d'ancienneté) légèrement plus que les « jeunes » (moins de 13 ans d'ancienneté).

**Le questionnaire** évalue les conséquences, sur la base d'une auto évaluation, *le stress, la démotivation, les troubles anxieux et dépressifs*. Il explore les différents facteurs de risques psycho sociaux en fonction des 6 dimensions de Gollac validées dans le cadre de l'accord RPS Fonction publique : *exigences du travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manœuvre, conflits de valeur, rapports sociaux et reconnaissance, insécurité de la situation économique*. Ces 6 dimensions sont déclinées en 23 facteurs de risques psycho sociaux. En outre, le questionnaire affine le diagnostic sur des thèmes spécifiques à l'Inrap (grands déplacements, temps partiel, impact du travail sur la santé...).

### Premiers résultats

#### « Echelles de conséquences » : stress, démotivation, troubles anxieux et dépressifs

Les résultats obtenus sur la démotivation paraissent « bons » : seul 12% des agents présentent un niveau de démotivation élevé. En revanche,

- un agent sur quatre est exposé à un stress dont la chronicité et/ou l'intensité peut avoir des effets délétères sur sa santé.
- les troubles anxieux avérés concernent quasiment un tiers des répondants : 32,2 % !
- les troubles dépressifs avérés concernent 10,2% des agents (largement supérieur au reste de la population active).

Le cumul des valeurs obtenues au sein de chaque implantation sur ces données permet d'établir un classement en haut duquel les valeurs obtenues pour une douzaine d'implantations sont alarmants : jusqu'à 48% d'agents en situation de stress, entre 12 et 36% d'agents démotivés, 28 à 70 % d'agents en troubles anxieux, des troubles dépressifs affectant jusqu'à un agent sur quatre voire un agent sur trois...

#### Les facteurs de risques psycho-sociaux

Les principales sources de risques auxquels sont exposés les agents sont : **1 Pression temporelle, 2 quantité de travail, 3 Reconnaissance, 4 participation aux décisions, 5 soutien hiérarchie, 6 relations hiérarchie**. On retrouve ce classement avec quelques variantes dans la majorité des implantations. La comparaison entre opérationnels et fonctionnels ne montre pas de différences significatives sur la hiérarchie des facteurs de risque, toutefois, les contraintes sont ressenties plus intensément au sein des équipes opérationnelles. Ainsi le score sur le facteur *pression temporelle* est dans plusieurs centres compris entre 7 et 8 (scores sur 10). Il est en moyenne pour les centres de 6,83/10, pour les dirs « seulement » de 6,12. Le facteur *quantité de travail* obtient dans certains centres des niveaux proches de 8. La moyenne dans les centres est de 6,75/10, de 6,22 dans les dirs. Le facteur *reconnaissance* obtient une note élevée dans les centres (moyenne 6,54/10), tout comme dans les dirs où il constitue le premier facteur de RPS (moyenne 6,34). Le facteur *participation aux décisions* obtient dans plusieurs centres des scores supérieurs à 7/10. Il est en moyenne de 6,23 dans les centres et de 5,64 dans les directions interrégionales. Enfin les rapports avec la hiérarchie (*soutien hiérarchie* et *relation avec la hiérarchie*) sont sources de contraintes tant au sein des centres (score moyen de 6,06 et 5,77) que dans les dirs (score moyen de 5,8 et 5,34). Les résultats du siège font apparaître, comme dans d'autres unités de travail la prépondérance des facteurs liés à la *pression temporelle*, la *quantité de travail* et à la *reconnaissance* à un niveau d'intensité toutefois inférieur - exception faite d'une direction du siège - à ce que l'on observe dans les directions et les centres. Enfin, le facteur *charge mentale* y apparaît comme relativement plus important qu'au sein des autres implantations. Cette première étape d'analyse, fait donc état d'une organisation dans laquelle la question des moyens, la charge de travail, la reconnaissance, l'implication dans les décisions et les relations avec la hiérarchie sont ressenties comme des contraintes majeures. L'intensité de ces facteurs de risque va croissant du haut vers le bas : moins forte au siège que dans les directions, moins forte dans les directions que dans les centres.

#### Les questions spécifiques INRAP

Parmi les réponses les plus éclairantes : 1 agent sur 2 estime que le travail l'affecte trop sur le plan moral et 47 % sur le plan physique ; 49% des agents estiment qu'ils ne disposent pas des moyens suffisants pour faire correctement leur travail. 68%

(lire la suite p.3)



des agents doivent travailler en dehors des horaires collectifs pour réaliser leur mission. 60% des agents (66 % des opérationnels !) estiment que le temps partiel est un moyen de (mieux) supporter le travail. Pratiquement un agent sur trois a déjà consulté un médecin ou été en arrêt maladie pour un problème de souffrance au travail. 1 opérationnel sur 4 estime faire trop de grands déplacements. Presque un agent sur trois s'estime soumis à une « atteinte dégradante » de la part d' « acteurs internes ». 38 % estiment subir une inégalité de traitement. En cas de difficultés, les agents estiment pouvoir compter d'abord sur leurs collègues puis sur les représentants du personnel.

### Premières analyses : vite... la poussière sous le tapis !

Certaines des implantations présentent des résultats élevés à la fois sur les facteurs de risques et sur le stress, la démotivation, les troubles anxieux et dépressifs. Il y a lieu de s'inquiéter sur la santé des collectifs de travail affectés dans ces centres et directions. Certaines implantations présentent des données meilleures tant sur les facteurs de risques que sur les échelles de conséquences, il serait utile d'analyser dans le but de promouvoir les « recettes » qui permettent d'obtenir ces résultats.

On peut suggérer quelques corrélations entre facteurs de risque issus de Gollac (1) et questions spécifiques à l'Inrap, (par exemple entre *quantité de travail, pression temporelle*, et les 68% d'agent qui travaillent en dehors des horaires collectifs ou les 49% qui estiment ne pas avoir les moyens de faire leur travail) ; entre stress, troubles anxieux et dépressifs et les 33% ayant déjà consulté un médecin ou été en arrêt de travail pour un problème de souffrance au travail.

Dans sa première présentation la direction s'est intéressée :

- aux corrélations entre facteurs de risque et stress (principales contribution au stress : *soutien de la hiérarchie, relations avec la hiérarchie, relations public, sens du travail, insécurité socio-économique*) ;
- aux corrélations entre facteurs de risque et démotivation (*sens du travail, conflits de valeurs, reconnaissance, insécurité socio économique, utilité* semblent principalement en cause).

**Mais la direction est partie du principe qu'il n'y avait pas lieu de chercher des corrélations entre facteur de risques psycho sociaux et troubles anxieux ou dépressifs, sur lesquels les résultats de l'Inrap sont particulièrement élevés, au prétexte que ces troubles étaient sans rapport avec la situation de travail... (sic) !**

### Et après ?

Cette première présentation devra être enrichie par des données complémentaires et par l'analyse des expressions écrites jointes au questionnaire par plus de 300 agents. Elle sera affinée par des entretiens individuels, collectifs (« groupes métiers » et échantillons représentatifs de chaque implantation) et par l'observation de différentes situations de travail. La communication aux instances spéciales de la méthodologie du diagnostic, des résultats du questionnaire et des comptes-rendus des entretiens menés dans leur interrégion devra donner lieu à un débat entre les représentants du personnel et les directions, en particulier là où la prise en compte de résultats inquiétants nécessite une action énergique en vue de réduire le mal-être des collègues.

**Dans le courant de l'année 2016, à l'issue des trois phases du diagnostic (1 questionnaire, 2 entretiens, 3 observations) un plan de prévention des RPS sera présenté au CHSCT central en vue d'être décliné au sein de chaque interrégion.**

## Le Droit des agents

### Congés de fin d'année :

La semaine de fermeture de l'Inrap intervenant bizarrement l'avant dernière semaine de l'année (et c'est pas faute de l'avoir dénoncé...), les agents de l'Institut qui auraient un solde insuffisant de CP et qui voudraient rester chez eux totalement ou partiellement entre Noël et l'An sont autorisés à prendre par anticipation sur 2016, 1 à 4 jours de congés ou RTT du 28 au 31 décembre 2015.

### Revalorisation des frais d'hébergement :

Un problème subsiste dans l'application de la nouvelle circulaire ministérielle à l'Inrap et ce malgré la décision claire du Conseil d'administration de l'Institut. Il concerne l'application forfaitaire des remboursements de nuitées à 70 euros (barème pour Paris, départements limitrophes de la capitale, villes de plus de 200 000 habitants), refusée aujourd'hui par l'agent comptable. La CGT a inscrit une question diverse sur ce problème au Comité technique ministériel du 25 novembre. Le ministère a fait savoir que rien n'empêchait l'application forfaitaire prévue par la circulaire ministérielle et qu'il allait se rapprocher de l'Institut pour que cette mesure soit pleinement appliquée. Mesure qui par ailleurs est en application depuis plus d'un an au ministère des finances, tutelle de l'agent comptable... Un rattrapage sur les manques versés depuis la parution de l'arrêté (26 août 2015) devra être réalisé !

<b>Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture</b>		novembre 2015
Nom :	Prénom :	
Adresse :	Région :	
Tel :	Email :	INRAP SRA Autre :
A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : <a href="mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr">sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr</a>		
Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <a href="http://www.cgt-culture.fr">http://www.cgt-culture.fr</a>		