

Mardi 12 septembre 2017: EN MARCHENIF' !

« *Nous ne retirerons pas un euro au budget du Ministère de la Culture* », cette petite phrase concluait la page 17 du programme électoral du candidat Macron à l'élection présidentielle. Une fois au pouvoir, notre Robin des banques s'est empressé d'annoncer qu'en fait il retirerait 50 millions à ce même budget. Voilà qui s'annonce on ne peut plus réjouissant pour les mois à venir (50 millions d'euros ça peut représenter 1500 emplois à temps plein sur une année !).

À toutes les personnes qui voulaient prendre le train du progrès social, Macron avait déjà dit d'y aller en bus, puis il a concocté un programme visant à faire descendre tout le monde du bus « en marche » avant que les plus naïfs ne comprennent que l'objectif était simplement de nous faire marcher.

La marche dont il est question dans l'acronyme L.R.E.M. n'est pas une promenade dominicale ni une randonnée bienfaitrice, il s'agit bien d'une marche forcée à la Schlague des ordonnances avec l'accroissement des inégalités comme seule boussole et avec les chevilles entravées des chaînes accrochées au boulet de la compétitivité.

Alors oui, Monsieur le Président, nous marcherons, mais pas en « marche arrière » comme vous voulez nous l'imposer. Nous marcherons contre le démantèlement de la protection sociale, des services de santé et des services publics. Nous marcherons pour contrer votre « projet », mais aussi pour obtenir la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens de financement dont les services publics ont besoin afin de satisfaire les droits et les besoins fondamentaux des citoyen.ne.s.



Si Athéna est sortie du crâne de Zeus, l'enfer pourrait bien jaillir de celui de Jupiter...

Comme l'écrivait récemment le journal Le Monde, dans son édition du 12 juillet dernier au sujet de la récente fouille d'une domus romaine à Auch :

« *Qui parlera désormais, en ces temps de réforme de la loi sur le travail, de la pénibilité de l'emploi chez les archéologues ? À genoux, voire à quatre pattes, pour fouiller, dans la poussière ou la gadoue, sous la canicule ou sous la pluie... Regardons-les ici, à Auch (Gers), le teint buriné, à laver et à gratter, à même le sol, tesselle après tesselle, les magnifiques mosaïques d'une domus romaine qui sort de terre après seize siècles d'oubli.* »

[Http://www.lemonde.fr/article/2017/07/13/une-luxueuse-demeure-romaine-refait-surface-a-auch_5159819_1650751.html](http://www.lemonde.fr/article/2017/07/13/une-luxueuse-demeure-romaine-refait-surface-a-auch_5159819_1650751.html)

La pénibilité de l'emploi, les archéologues de l'Inrap et leurs élus du SGPA-CGT en parlent fréquemment, notamment lors des séances des CHSCT spéciaux et centraux, et les journalistes du Monde auraient bien pu les interroger sur la question. Mais le parallèle qui est fait dans les pages de ce quotidien entre nos conditions de travail et la nouvelle mouture de la loi travail est parfaitement pertinent.

En quoi cette loi travail XXL va-t-elle impacter le quotidien des agents de l'Inrap et des SRA ?

Loi travail XXL : la volonté de généraliser le contrat de chantier

Ce type de contrat de travail ultra souple (pour l'employeur) préfigurerait la fin du CDI pour tous. Sa rupture est prévue dès la signature, au terme du chantier ou de la mission. Voilà qui nous rappelle curieusement le CDA, mis en place sous Sarkozy et que nous avons réussi à balayer du paysage archéologique en 2011 !

Loi travail XXL : la fusion des instances représentatives du personnel

Le patronat estime aussi que les instances représentatives du personnel sont un frein aux prises de décisions unilatérales qu'il affectionne tant. À défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est particulièrement dans le viseur et cette fusion annonce sa disparition ainsi que celle de sa mission de prévention.

Au moment où les alertes et les signalements de dangers graves et imminents explosent à l'Inrap et dans les services de l'État, où les conditions de travail se dégradent, le CHSCT reste la principale instance de proximité capable de faire obstacle aux absurdités des organisations de travail et aux ravages des politiques de rentabilité dans notre activité soumise à la concurrence.

Loi travail XXL : le licenciement pour motif personnel

Dans le droit actuel, la lettre de licenciement doit comporter les motifs invoqués par l'employeur afin que les faits reprochés au salarié apparaissent clairement. Pour faciliter la décision de licencier un salarié, le projet du gouvernement vise à supprimer l'exigence de motivation détaillée. L'absence de motivation du licenciement par l'employeur ne serait donc plus considérée comme une absence de cause réelle et sérieuse.

Dans un établissement où la pyramide des âges est de plus en plus préoccupante, où les agents en fin de carrière ou cassés prématurément posent à l'administration de l'Inrap un inextricable problème de productivité, cette mesure pourrait solutionner de manière radicale cette question épineuse et lui éviter la lourde tâche du reclassement professionnel...

À l'heure où ces lignes sont écrites, nous pouvons encore nous attendre à d'autres surprises et nous pourrions citer d'autres domaines : pénibilité encore moins reconnue (déjà qu'elle ne l'était presque pas...), accords d'entreprise supérieurs à la Loi, référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, et autres joyusetés qui vont impacter l'ensemble du monde du travail, le secteur privé dans un premier temps, puis le secteur public très rapidement.

Donc n'en doutons pas, la Loi travail XXL nous concerne tous.

**Alors le 12 septembre soyons tous mobilisés
pour un monde du travail digne du XXI^{ème} siècle !**

Il y a le contexte **économique** et une course au moins-disant qui tire toute la discipline vers le bas. Il y a des facteurs **démographiques**, et l'empreinte d'un métier pénible sur des organismes éprouvés est de plus en plus douloureuse... Mais à la dégradation continue des conditions de travail, il y a aussi des facteurs internes avec à la tête de l'Inrap, des **serial (cost) killers** décidés à réduire les moyens à la portion congrue. Voilà pourquoi votre santé risque d'y passer !

Pénibilité :

Fin 2016, à notre demande de reprendre la concertation sur le sujet à l'issue d'un travail de diagnostic rendu en 2015, la direction demandait « **Mais pourquoi faire ?** » (sic). Après un véritable tour de magie, cette même direction décrétait qu'il n'y avait plus de pénibilité à l'Inrap... Puis, à la lecture d'une circulaire de janvier 2017, s'engageait, de mauvaise grâce, le 4 mai dernier, à reprendre la discussion... Et là, boum patatra, Édouard Philippe annonce la suppression de plusieurs critères de pénibilité, certains concernant les agents de l'Inrap... Au final et malgré le cumul de plusieurs facteurs de pénibilité, ni reconnaissance, ni traçabilité, ni évaluation, ni prévention spécifique de la pénibilité au sein de l'Inrap...



Suivi médical :

L'exposition d'une population vieillissante à de multiples facteurs de risques exige un suivi médical étroit. Or, le nombre de visites diminue et le suivi médical n'est plus assuré dans certaines régions depuis des mois, voire des années. Malgré l'urgence, la direction ne propose aucune solution.

Il est vrai que les médecins sont perçus comme des entraves car ils sont habilités, notamment, à « proposer des **aménagements de poste de travail (...)** justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé... ». Désormais, des propositions des médecins, la direction ne met en œuvre que celles qu'elle veut bien « acter ». Plusieurs textes récemment soumis aux OS le suggèrent (prévention de l'inaptitude, note de procédure relative aux grands déplacements).

Et la réalité le confirme : pour « gratter » un peu de capacité opérationnelle, des directions zélées refusent de mettre en œuvre les aménagements et font courir aux agents des risques dont elles ignorent les causes et les possibles conséquences médicales.

Accidents du travail (AT) et Maladies professionnelles (MP) :

Le nombre de déclaration de Maladies Professionnelles, qui a lourdement chuté depuis les premiers licenciements pour inaptitude, résulte probablement d'une sous-déclaration massive.

Le nombre de déclaration d'Accidents du Travail (DAT) est stable et la cotisation à la branche AT/MP à la baisse.

Et pour cause, plusieurs situations témoignent d'un manque de diligence voire d'une véritable entrave à la déclaration des accidents du travail !

Après le départ en ambulance d'une collègue, s'adressant à des OS étonnées, une direction écrit : « un petit malaise et voilà tout... pas lieu de faire une DAT ». Où ailleurs, lorsqu'un collègue emmené à l'hôpital après un malaise au bureau, pas de DAT non plus. Autre exemple, après envoi d'une déclaration sans date, un courrier de relance de la CRAM demande à l'Inrap de compléter la déclaration initiale par la date de l'accident... 2 ans après elle attend toujours ! Ce collègue a été couvert par le régime général, qui est bien moins avantageux pour lui mais bien plus économique pour la direction de l'Inrap, car financé par nous l'ensemble des cotisants alors que la branche AT/MP est financée exclusivement par les employeurs.



Optima climatiques :

Qu'il neige, qu'il pleuve, qu'il grêle ou qu'il cuise, un seul mot d'ordre de notre direction : travailles feignasse !

Très Grands Déplacements :

La direction a proposé une première mouture de note de procédure pour les très grands déplacements et ne se cache pas de vouloir modifier la DG 119. Cette réécriture promet d'être aussi progressiste que la réforme du code du travail... Dans le dossier des déplacements, la recherche d'économie sur les conditions d'hébergement et de déplacement conjugue déjà absurde, sordide et inefficacité budgétaire.
(cf. AS mai 2017).

RPS :

une consultation à la va-vite des agents pour établir un plan d'action pour la fin d'année.

Prévention de l'inaptitude, un accord introuvable :

Ce projet est en discussion depuis 2013 ! Présentée le 4 mai 2017 en CHSCT-C, sa dernière version est indigente sur les fondamentaux : prévention primaire et secondaire. Aucun engagement n'y figure en vue d'une mise en place réelle de l'alternance des affectations, ou d'une plus grande transparence dans le domaine des travailleurs handicapés, ou encore, sinon d'un renforcement du moins d'un maintien en l'état du réseau de médecine de prévention. En revanche, la mise en œuvre des aménagements du poste de travail est soumise au bon vouloir de l'administration...

Travailleurs handicapés :

il y a beaucoup à en dire, alors RDV dans un prochain numéro d'Action Syndicale !

**Notre santé est en jeu,
Notre mobilisation sera notre survie !**

Le Droit des agents :

Accident du Travail

Qu'est-ce-que c'est ?

Un accident de travail est un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son activité professionnelle. C'est-à-dire qui intervient pendant les horaires de travail, y compris pendant les temps de transport et les nuitées en mission ; quel que soit le lieu (centres, chantiers, trajets, formations et missions). Les critères de reconnaissance d'un accident du travail sont :

- le lien avec l'activité professionnelle ;
- la soudaineté ;
- l'apparition d'une lésion, qu'elle soit **physique ou psychique** (par exemple : choc émotionnel, dépression, burn out, tentatives de suicide...).

Pourquoi faire reconnaître son accident du travail ?

Cela permet :

- une prise en charge totale des soins ;
- une meilleure couverture qu'un arrêt maladie ordinaire ;
- un début d'indemnisation dès le premier jour d'arrêt sans carence (il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé de l'agent) ;
- une durée d'indemnisation pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ;
- une prise en compte des accidents du travail dans le cadre d'une déclaration de maladie professionnelle.

C'est dans votre intérêt de faire reconnaître vos accidents du travail !

Pour cela, après avoir prévenu l'administration, surtout n'oubliez pas de remplir en intégralité **l'imprimé Cerfa**, de le présenter au médecin lors de la consultation pour qu'il établisse un **certificat médical initial**, et de le renvoyer à la CPAM.

Cette démarche est à faire que l'accident de travail soit suivi ou non d'un arrêt de travail ; que des douleurs surviennent de façon immédiate ou non (risques de séquelles à long terme ou se déclarant a posteriori).

■ **Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture** ▶ **août 2017**

■ Nom : Prénom :

■ Adresse : Région :

■ Tel : Email : INRAP SRA Autre :

■ A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : 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