

ACTION SYNDICALE

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

« Viens, on va chercher le temps ! »

« Viens, on va chercher l'argent ! »

Édito

C'est ce qu'on pouvait lire sur les pancartes des grévistes d'IG METALL pendant le mouvement de grève des métallos Allemands qui revendiquaient une hausse de 6% des salaires et une réduction du temps de travail.

Le modèle allemand.

Ce 6 février, les métallos obtenaient :

- une augmentation de 4,3% pour avril 2018 ;
- une prime de 100 euros par mois de janvier à mars 2018 ;
- une prime annuelle fixe de 400 euros à partir de 2019 ;
- toujours à partir de 2019, une prime équivalente à 27,5% de leurs congés payés mensuels ;
- une possibilité de RTT, même s'il s'agit en réalité beaucoup plus d'un droit au temps partiel avec garantie de retour au temps plein.

Le patronat allemand se plaint aujourd'hui de "concessions douloureuses" qu'il a dû lâcher suite à la formidable mobilisation des métallos. Si l'ensemble des revendications n'a pas abouti, le terme de victoire est loin d'être usurpé. Voilà un « modèle allemand » qui mérite qu'on le suive et ça tombe bien car chez nous aussi y'a deux ou trois trucs à aller chercher.

Alors que le gouvernement nous annonce avec son projet « action publique 2022 » une nouvelle saignée de 120 000 suppressions de poste dans la fonction publique, l'économiste Jean Gadrey estime lui qu'il manque en France environ un million d'emplois publics et associatifs pour répondre à des besoins sociaux urgents dans la santé, l'éducation, la culture, la justice, l'inspection du travail... La réaffectation du crédit impôt compétitivité emploi (C.I.C.E.) suffirait presque à elle seule à financer ce besoin.

Sept organisations syndicales de la fonction publique dont la C.G.T. appellent à une journée de grèves et de manifestations le 22 mars 2018. A notre tour d'interpeller nos collègues pour leur dire, venez, on va chercher :

Le dégel du point d'indice et des augmentations salariales ;

Des créations d'emploi ;

L'égalité professionnelle ;

La défense du système de retraite.



Actualité

Parce que la défense du service public de l'archéologie passe aussi par la défense de la Fonction Publique et du ministère de la Culture, signez et faites signer l'Appel de la CGT-Culture et dites non à Action Publique 2022 et aux décisions gouvernementales qui affaiblissent le service public, à l'image par exemple des dérogations expérimentales données aux Préfets (cf. communiqué : Le cadeau du père Macron pour l'archéologie préventive).



Appel de la Cgt-Culture

**Pour que Vive le Ministère de la Culture,
Ensemble, exigeons une autre politique pour le Ministère,
Action Publique 2022, non merci !**

A contrario d'AP 2022 (lire le détail du projet AP 2022 : <https://www.cgt-culture.fr/appel-de-cgt-culture-vive-ministere-de-culture-ensemble-exigeons-politique-ministere-action-publique-2022-non-merci-11238/>), nous portons l'idée que le service public culturel est une richesse et un bien commun, un outil au service de l'émancipation humaine. La diversité des missions du ministère forme le socle du service public de la Culture, son originalité et sa force. Unique en son genre, cela constitue l'exception culturelle !

Dans une société minée par les inégalités sociales, territoriales, culturelles et abîmée par les replis mortifères, les pouvoirs publics sont convoqués pour garantir à chacune et chacun le droit d'accès à la culture, la diversité culturelle et la cohérence des politiques culturelles mais aussi leur indispensable renouvellement et adaptation aux nouveaux enjeux de la démocratie culturelle.

Les conséquences produites par les restrictions budgétaires, les plans de suppressions d'emplois et les réorganisations-désorganisations, les « réformes » de l'Etat telles la révision générale des politiques publiques, la modernisation de l'action publique et la réforme territoriale rendent de plus en plus difficile l'exercice des missions.

Ensemble, nous refusons les politiques d'austérité et nous exigeons les moyens nécessaires pour travailler au développement des **coopérations indispensables** à la construction des politiques publiques culturelles, à leurs transversalités afin de répondre aux besoins sociaux et culturels de nos concitoyens ; au lieu d'abandonner, aider et conseiller les collectivités territoriales et accompagner et protéger les professionnels.

Dans un **ministère pauvre**, au budget inférieur à 1 % du budget de l'Etat et pourtant au centre des questions qui interrogent notre société, il est inacceptable que l'indigence des carrières, les **inégalités** entre les femmes et les hommes, les **disparités** professionnelles, la **dégradation** des conditions de travail et la **précarité** écrasent les **missions** de service public culturel. **L'égalité de traitement** et la **revalorisation des carrières et du travail** doivent être le fondement de la politique ministérielle des personnels.

Artilleurs de l'intelligence, à vos pièces !¹

Unis, solidaires et déterminés, nous exigeons ensemble :

- ◆ le **retrait** d'AP 2022 et des **moyens** nécessaires à l'exercice des missions ;
- ◆ un **ministère de plein exercice** et des politiques publiques au service de l'**émancipation humaine**, de la lutte contre les **inégalités culturelles** et pour le développement de la **démocratie culturelle** ;
- ◆ une **organisation du travail** qui **respecte les agents**, privilégie le **travail réel** et redonne du **sens au travail** ;
- ◆ la **revalorisation** des carrières, des salaires et des régimes indemnitaires, l'organisation régulière de **concours** ;
- ◆ l'**égalité professionnelle** entre femmes et hommes ;
- ◆ l'**égalité de traitement** et la correction des disparités notamment entre filières ;
- ◆ des **créations d'emplois**, le remplacement de tous les départs à la retraite et l'**arrêt** des suppressions d'emplois ;
- ◆ un plan de **résorption de la précarité** et la **levée des dérogations** ; le **maintien de la rémunération** des agents contractuels titularisables dans le cadre du Sauvadet ;
- ◆ l'**amélioration** des conditions de vie au travail et des **coopérations**, le **respect** du travail ;
- ◆ une politique ministérielle efficace de luttes contre les discriminations ;

Il n'y a pas d'économie à faire au ministère de la Culture ; il y a juste une priorité : la Culture

Nom / Prénom	Fonction / affectation	Signature

¹ Victor Hugo, 1848

Jeudi 15 février 2018 avait lieu un Comité technique central d'une demi-journée, présidé par le directeur général délégué. A l'ordre du jour : bilan social 2016, fermeture de l'établissement pour 2018 et budget initial 2018. Sur ce dernier point, face aux interrogations de la CGT, le directeur général délégué a tenu un discours qui rompt d'une certaine manière avec la lettre adressée aux personnels et qui affiche clairement une évolution de la doctrine institutionnelle depuis le Conseil d'administration de novembre 2017. Si cette évolution est réellement mis en œuvre, elle ne sera pas sans incidence sur le quotidien des personnels.

27 ETPT CDD opérationnels en plus, mais pourquoi faire ?

Pour rappel, la position de la direction suite au courrier adressé aux personnels en début d'année indiquait que ces moyens humains supplémentaires étaient soumis à l'obtention de nouveaux marchés. En clair, ces moyens seraient mobilisés si l'Inrap obtenait des marchés supplémentaires (en volume de jour/homme) par rapport à l'année 2017 (cf. AS de janvier 2018). La CGT est donc remontée au créneau lors de la présentation du Budget initial (BI) 2018 pour que soit clarifiée l'utilisation de ces moyens supplémentaires en insistant sur la nécessité de pallier au sous-effectif chronique sur les opérations. **Le DGD a indiqué que ces moyens seraient bien utilisés pour répondre aux situations de sous-effectifs sur les opérations, mais que cela sera regardé au cas par cas.**

Affaire à suivre donc mais surtout n'hésitez pas à faire remonter auprès de vos représentants du personnel les tensions que vous rencontrez !

Fin du dogme sur le prix du jour/homme ?

Pour rappel aussi, la CGT avait démontré au CA de novembre qu'il était possible pour le même prix facturé à l'aménageur d'augmenter le nombre de jours opérationnels de 5 à 8%, mais cela nécessitait de ne pas porter le prix du jour/homme facturé au niveau de ce que demandait la tutelle (cf. AS de janvier).

La CGT a donc profité de la présentation du BI au CT-C pour interpeller de nouveau la direction en rappelant que la spirale déflationniste de ces dernières années avait été rendue possible par une baisse du coût unitaire mais aussi par une diminution des moyens en jour/homme sur les opérations.

Le DGD a indiqué que pour répondre aux tutelles (continuer à augmenter les prix), il y avait bien entendu le levier du coût unitaire, mais qu'il était prêt à utiliser aussi le levier d'une augmentation du nombre de jour/homme. Il a par ailleurs indiqué que le CA sera amené à statuer sur une nouvelle grille tarifaire et qu'il allait mettre fin aux facturations forfaitaires sur les prestations.

Il va être extrêmement difficile de savoir dans un premier temps si ces propos vont être suivis d'effet. **Toutefois, cela ne dédouane pas l'État de ses responsabilités et le**

SGPA-CGT ne manque pas à chaque occasion derappeler à la direction générale des Patrimoines et à la sous-direction de l'Archéologie qu'il est urgent de faire remonter les moyens pour améliorer les conditions de travail des archéologues mais aussi la qualité scientifique des opérations. Cela passera aussi par la capacité de l'État à faire augmenter les prix facturés par les opérateurs privés... et là, y a un vrai sujet !

Fermeture de l'Inrap, ça s'aggrave !

Non contente d'imposer un peu plus d'une semaine de fermeture de l'établissement en fin d'année (du 24/12 au 31/12/18 inclus), la direction veut imposer en plus une fermeture en plein été du 13 au 15 août 2018, sous le prétexte qu'il y a beaucoup de demande de congés autour du 15 août et que ça désorganise les opérations. Au total, c'est 7 jours de congés que l'employeur va figer, au détriment du choix des agents. Ce choix abracadabrantesque de fermer l'établissement au moment où il y a le plus de chantier a certainement été mûrement réfléchi ! Par exemple, qui va prendre en charge les frais des agents en déplacement dans les DOM ? (pour la semaine de fermeture en fin d'année, ils sont tous rentrés en métropole). Fermer tout au lieu d'organiser : c'est partir du principe que les RO ne sont pas en capacité d'évaluer en amont, avec leurs équipes, la nécessité de fermer le chantier à ce moment là... quitte à organiser, le cas échéant quelques jours de post-fouille pour ceux qui ne souhaiterait pas être en congés... Suite à l'avis négatif unanime, le CT-central va être reconvoqué sous 1 mois, espérons que d'ici là, la direction générale aura recouvré ses esprits et arrêtera de chasser les mouches au bazooka...

Gestion des phénomènes climatiques, carton rouge pour une alerte orange foncée !

La CGT a abordé la gestion calamiteuse des alertes climatiques du mardi 6 février. Alors que les préfets demandaient le report des déplacements et que l'administration centrale du MCC diffusait un message général auprès de ses personnels, à l'Inrap rien ou quasi rien... ou en tout cas une communication pas à la hauteur des enjeux. Le DGD a reconnu que la gestion pouvait être améliorée... Quel bel euphémisme !



Entamée en 2015 dans le cadre de l'accord national pour la Fonction Publique de l'État, la démarche RPS a reposé sur une forte implication des personnels dès la phase d'évaluation des risques puis pour proposer des pistes d'action. La première étape de questionnaire a été réalisée en 2015, les entretiens individuels et collectifs en 2016, et les observations de situation de travail en 2017. Le plan d'action qui en découle est censé être opérationnel dans le courant de l'année 2018.

Après la phase de constat...

Toute démarche de prévention des RPS suscite des attentes : à l'Inrap comme ailleurs lorsque les personnels sont sollicités sur les questions d'organisation du travail et de risques psycho-sociaux, ils nourrissent l'espoir légitime de voir leurs observations prises en compte et la situation s'améliorer. Cette aspiration au changement est d'autant plus légitime que le constat réalisé à l'occasion des questionnaires et des entretiens est sans complaisance, sombre, voire très sombre, et certaines thématiques omniprésentes : les questions de santé, d'iniquité, du NAF, de la surcharge de travail, de la baisse des moyens. Sombres constats malheureusement corollaires d'une situation sanitaire préoccupante (morbidité, pénibilité, inaptitude, insoutenabilité du travail) et de quelques drames (dont les causes professionnelles restent à élucider) ... À tel point que le prestataire sollicité pour recueillir la parole des agents en 2016 s'étonnait dans ce contexte de l'investissement persistant, de l'obstination des Inrapiens à faire tourner coûte que coûte un outil de travail ingrat, douloureux, pathogène, et percevait cet attachement comme une spécificité, une couleur locale (un peu de couleur dans ce gris fangeux donc !)

Vient celle de l'action !

Ne manque donc plus à cette démarche que son épilogue et sa finalité : un plan d'action !

Il était convenu que celui-ci- serait élaboré dans le cadre d'une concertation associant dans chaque interrégion 3 groupes de travail : agents, Organisations Syndicales (OS) et direction. Par la suite, l'observatoire des RPS (groupe de travail du CHSCTC avec OS et direction) « mettrait en commun » l'ensemble des propositions faites au niveau local avant que cette mise en commun ne soit de nouveau débattu au sein des CHSCTS en vue de prioriser les actions. Oui mais voilà, oubliant la méthodologie qu'elle avait elle-même proposée, **la direction a substitué aux propositions d'action élaborées en région par les agents et leurs représentants un projet de plan d'action concertée entre elle-même et elle-même...**

Et après avoir pris le 24 janvier dernier l'engagement de communiquer in extenso les remarques exprimées par les OS en observatoire RPS, la direction a transmis le 31 janvier aux CHSCTS un compte rendu qui euphémise complètement ces remarques. L'ensemble de vos représentants, toutes OS confondues, est totalement opposé à ce projet de plan d'action entièrement rédigé par la direction, car ce projet fait table rase de l'évaluation des risques, ne propose aucune mesure concernant les situations opérationnelles, ne met pas (ou si peu) à profit les pistes d'action proposées par les agents, ne traite pas certains facteurs de risque majeurs (surcharge de travail, perte de sens) et propose plusieurs mesures tout à fait problématiques, voire même potentiellement source de nouveaux RPS... **Et dans le même temps, nous constatons l'absence criante de réaction et de traitement des alertes RPS émises et signalées... Ainsi plusieurs mois après leur signalement, certains agents n'ont pas même reçu un accusé de réception !**

Et maintenant ?

L'enjeu est de taille pour vous, votre santé, vos conditions de travail ! L'enjeu est de substituer à ce simulacre de plan d'action, des mesures de nature à réduire réellement les principaux risques psycho-sociaux et de réintroduire dans les plans d'action les propositions faites par les agents et leurs représentants en vue de modifier l'organisation du travail.

Les membres du CHSCTC, toutes OS confondues appellent l'ensemble des agents :

- à se rapprocher de leurs représentants dans les instances locales pour y faire remonter leurs revendications afin que la prévention des RPS prenne en compte leurs difficultés et leurs propositions.
- à réagir afin que la direction s'explique sur ses méthodes, son mépris des agents et son plan d'action. N'hésitez pas à profiter de leur tournée des régions pour les interpeller !

Faites entendre votre voix !

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture		février 2018	
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			