

mars 2018

la
cgt
Culture
SGPA

ACTION SYNDICALE



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

50 nuances de mai

Édito

Que faire du 50ème anniversaire de mai 68 ? Même le président Macron s'est interrogé sur cette question, il n'est donc pas déconnant que nous y consacrons quelques lignes. "Révolution manquée", "charnière entre l'ancien et le nouveau monde", "dernière critique efficace du capitalisme", "sang nouveau de la France"... les citations sur mai 68 seront bientôt aussi nombreuses que les slogans que cette période a pu produire. Sachant qu'il ne sert à rien de rester les bras croisés en attendant que l'histoire repasse les pavés, sachant que les scénarii écrits d'avance ne se réalisent jamais comme prévu, tentons quand même, à notre niveau, d'avoir prosaïquement une approche de ces événements qui puissent utiliser la commémoration d'un passé de 50 ans pour préparer l'avenir des 50 prochaines années.

50 nuances de trouille

Ça passe pas vraiment par le cerveau, c'est de l'ordre du réflexe. Quand le patronat a la trouille, il sort matraque, nervis à cagoule et code pénal ; et le flic et le juge mettent tout en œuvre pour faire rentrer le gréviste ou la manifestante dans le rang. Mais ça, c'est uniquement jusqu'à un certain point car, quand le patronat a VRAIMENT la trouille, il range le juge et le flic pour sortir le carnet de chèques. C'est bien cela qui s'est passé en 68 aux accords de Grenelle, comme dans les accords de branche et dans la multitude d'accords d'entreprises qui ont suivi.

50 nuances de lutte

Mai 68 n'était pas un coup de tonnerre dans un ciel serein ! Le ciel social de mars 2018 est également marqué d'une couverture nuageuse d'une multitude de luttes dans différents secteurs du public comme du privé. Une économie bloquée par de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises en grève soutenus majoritairement par la population, c'est également cela qui caractérise mai 68.

Fonction publique, cheminot, étudiants... le succès de la journée de grèves et de manifs du 22 mars est bien plus que la juxtaposition de professions en grève. Il est l'amorce de la bataille qui s'annonce contre un projet qui vise à faire de L.R.E.M. l'acronyme de La République En Miette. Que restera-t-il du ministère de la Culture quand l'"action publique 2022" aura supprimé 2000 postes sur 25000 dans ses services et ses établissements publics ?

Alors n'ayons pas de mai 68 une approche commémorative ou encore moins nostalgique, disons nous simplement que la meilleure manière de célébrer les conquêtes sociales du passé et par la même occasion de les défendre est d'aller chercher dès aujourd'hui celles de demain.

**Faisons ensemble que dans les grèves et les manifestations
jeudi 19 avril soit le premier jour de mai 2018 !**

La présentation du bilan social 2016 dans les dernières instances centrales de l'Inrap a été l'occasion pour la CGT d'examiner ces données « brutes » par rapport aux 9 bilans sociaux précédents et d'identifier les tendances d'évolution de l'Institut dans certains domaines. Cette analyse liminaire reste à approfondir, mais certaines données interpellent fortement, la direction de l'Institut et les tutelles ont le devoir d'en tirer tous les enseignements. Le SGPA-CGT sera là et continuera avec les personnels à le leur rappeler !

Les effectifs

L'effectif CDI a augmenté de 12 % en 10 ans (plus 233 personnes) et atteint 2079 agents. En revanche, si l'on prend en compte l'effectif CDD + CDI, on constate une baisse de 6% depuis 2007 et même de 9% par rapport à l'année 2012. De plus, la progression est variable selon les filières. Le nombre d'agents de la filière scientifique et technique a progressé de 7% passant de 1602 à 1707 mais cette augmentation prend en compte certains agents dits fonctionnels. En réalité, le nombre d'agents opérationnels CDI n'a augmenté que de 2,7%, passant de 1554 à 1597. La filière administrative passe de 244 à 304 agents et progresse de 24,5 %. Quant à la catégorie dite « fonctionnelle » (administratifs, DAST, DDAST, Gestionnaires de collection et de documentation, Assistants de prévention, Hors catégorie et filières), elle voit ses effectifs augmenter de 62% en 10 ans : de 298 à 482 personnes.

Au cours de ces 10 dernières années l'Inrap a donc fortement modifié sa structure d'emploi au profit des « fonctions supports ». Sans doute inéluctable au regard de la complexité du processus opérationnel, des procédures de droit public et de l'exigence d'un « pilotage » accru, cette « montée en puissance » ne procure toutefois ni la stabilité ni le confort de travail souhaitables tant pour les fonctionnels - soumis à un bouleversement permanent de leurs cadres de travail : procédures, outils, organisation - que pour les opérationnels, dont les missions n'ont pas été spécialement facilitées depuis 10 ans, c'est le moins qu'on puisse dire... Cette progression s'explique en partie aussi par la régularisation d'un certain nombre de situations « cachées ».

Autre dissymétrie entre filière, la (quasi) disparition de la catégorie 2 pour les administratifs. Un seul agent administratif appartient encore à cette catégorie. Ils étaient 21 en 2008, 17 en 2009, 8 en 2012, 4 en 2013, 3 en 2014, 2 en 2015 alors que 284 scientifiques et techniques appartiennent toujours à la catégorie 2.

Enfin, sous l'effet du vieillissement, de la réduction des capacités physiques, des restrictions d'aptitude, de la baisse de la quotité de travail des archéologues et de la hausse du nombre d'arrêts maladie, la modeste augmentation des effectifs opérationnels masque une perte de capacité opérationnelle difficile à évaluer mais bien réelle dans les 10 dernières années.

Démographie et classes d'âge

En 10 ans, l'établissement n'a pas rajeuni. ARA et Med sont les régions les plus vieilles (respectivement 70 et 62 % des agents entre 45 et 65 ans), en revanche le bénéfice de

l'AREP se fait clairement sentir sur GEN, dont les effectifs sont les plus jeunes. Environ 200 agents, soit 10% des effectifs actuels, âgés de 55 ou plus, feront valoir leur droit à la retraite, d'ici 7 à 10 ans. Le DGD préfère garder une certaine « souplesse » et ne souhaite pas pourvoir en CDI l'ensemble des postes ouverts par ces départs, une Gestion de la Précarité en guise de GPEEC donc...

Par ici la sortie ! (...)

Depuis 2007 plus de 330 agents sont « sortis » de l'établissement. Le taux de sortie proche de 2% par an est assez comparable à celui du ministère de la Culture mais la proportion des départs en retraites est spectaculairement faible en comparaison des chiffres du MCC. Le nombre d'agents administratifs sortant est proportionnellement plus important. Leurs principaux motifs de sortie sont la démission et la retraite. Pour les Scientifiques et techniques la démission reste le principal motif, viennent ensuite la retraite, le décès et le licenciement, notamment pour inaptitude (qui les concerne très majoritairement : 23 agents venant pour l'essentiel d'ARA, Med, CIF et NP). Particulièrement inquiétante, la proportion des décès pour un effectif, pourtant moins âgé de 2 ans en moyenne, on meurt 3 fois plus à l'Inrap qu'au MCC : 3% de décès au MCC, 9,5% à l'Inrap.

Temps partiel : une paupérisation préventive ?

Entre 2007 et 2016, le nombre d'agents concernés est passé de 330 à 560 soit de 18 % à 27 %. La proportion de temps partiel est supérieure à celle de la population active, voisine de 20,5%. La proportion des hommes en particulier est élevé : 20,3% sont à temps partiel à l'Inrap contre 7,7 % pour l'ensemble des salariés en France. 40% des femmes sont à temps partiel à l'Inrap contre 30,9 % pour l'ensemble des salariées en France. Autre spécificité Inrapienne, plus on monte en catégorie moins on prend de temps partiel et inversement. En 2016 presque 1/3 des agents de la catégorie 2 sont à temps partiel (32,6%) contre 7,35% des Hors catégories. Autrement dit, plus le temps partiel est pénalisant financièrement plus il est paradoxalement fréquent. Ces données confirment un phénomène bien connu qui pousse les agents des catégories 2 et 3, les plus exposés à la pénibilité et aux déplacements, à compenser, au prix d'une partie de leur salaire, l'absence d'alternance des affectations pour préserver santé et vie de famille et faire face à la pression opérationnelle. La répartition en catégorie des bénéficiaires de l'indemnité d'interventions fréquentes hors de la résidence administrative (IFRA) semble confirmer ce phénomène de « paupérisation volontaire et préventive ».

2007-2016 : 10 ans de Bilan Social qui doivent faire réfléchir la direction de l'Institut urgemment ! (suite)

Rémunération et primes

Salaires

Sans surprise, les rémunérations moyennes les plus hautes sont là où l'âge moyen est le plus élevé (RAA et Med) : illustration du principe de GVT (glissement vieillesse technicité).

Indemnité d'interventions Fréquentes hors de la Résidence : IFRA

GSO est en tête, et largement, devant Med, ARA et CIF. La contribution des précaires au grand déplacement est importante puisque les CDD ont perçu en 10 ans 37% des primes versées (76% en GEN et 56 % en NP!). Plus la catégorie est élevée moins on se déplace : parmi les différentes catégories d'opérationnels, les principaux « bénéficiaires » sont donc les catégories 2 qui représentent 18% des effectifs mais perçoivent 43% des IFRA versées.....

Primes de fonction

Depuis 2011, une cinquantaine d'agents se partage l'enveloppe de ces primes de fonction. Elles concernent les directeurs inter régionaux et une quarantaine d'agents du siège. La somme totale distribuée ne figure pas dans les données transmises. Le montant des primes est généralement compris entre 300 et 20 000€ annuels (soit une année de salaire d'un technicien). Enfin, malgré les mauvais « résultats financiers » de ces dernières années le montant maximum de ces gratifications n'a pas été revu à la baisse.

Formation

Depuis 2007 et 2008, qui sont de loin les meilleures années, le budget a fortement baissé et oscille aux alentours du million d'euros. Celui consacré aux formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail) est sur une dynamique globalement à la baisse en particulier pour les années 2013-2016 alors qu'il est pour 2015 et 2016 partiellement consommé par la formation « travail à proximité des réseaux ». Le budget des formations « Métiers de la Culture » en revanche a connu une hausse régulière jusqu'en 2015. Le principal poste de dépense de formation reste le financement des déplacements des stagiaires. La déconcentration des formations dans les centres et les dirs permettrait de réduire cette facture au profit de l'offre de formation.

Perte de capacité opérationnelle, temps partiels pour préserver santé et vie de famille ou pour faire face à la pression, augmentation constante des arrêts maladies, taux de sortie par décès particulièrement élevé, licenciements pour inaptitude, hausse constante des secours... Tout cela devrait donc fortement interpeller les tutelles et la direction de l'Institut et les amener, au regard de ces évolutions qui concernent la première génération d'archéologues du préventif, à comprendre qu'il est urgent d'agir.

Il faut augmenter la capacité opérationnelle de l'Institut pour diminuer la pression sur les opérations, prendre réellement en compte la pénibilité, instaurer des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail, revaloriser les salaires,... Ces changements ne pourront qu'être le fruit de notre capacité à mettre en place un rapport de force !

Santé Sécurité au Travail

Accidents du travail : les chiffres oscillent entre 80 et 120 AT annuels et correspondent à un taux de fréquence plutôt bas en comparaison de celui du régime général.

Maladies professionnelles : après une augmentation régulière entre 2004 et 2010, la chute brutale des déclarations de maladies professionnelles en 2011 n'a pas d'explication plus vraisemblable que la survenue des premiers licenciements pour inaptitude. L'année 2016 est marquée par une augmentation des déclarations et reconnaissances de MP. Depuis 2004, une centaine a été reconnue pour l'établissement. Il s'agit pour leur très grande majorité de TMS et d'*Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail* (tableau 57).

Maladies ordinaires, graves maladies

En augmentation constante, le nombre de jours maladies ordinaires a presque doublé depuis 2007, de même le nombre de jours de Congés graves maladies a augmenté de 53% depuis 2014, confirmant une dégradation sanitaire inquiétante. S'agissant des graves maladies, le nombre moyen de jours d'arrêt (nombre total de jours divisé par nombre d'agents) est de 257 jours calendrier en 2016. S'agissant des congés maladies ordinaires l'absence est en moyenne de 22 jours.

Commission de secours

Entre 2005 et 2016, le nombre de dossiers traités par la commission est en augmentation constante, de même que le montant moyen et le montant total des secours qui atteint plus de 100 000€ en 2016. Les principaux motifs de demandes d'aide sont *santé, endettement, séparation, gestion*. Celui de la santé est le plus fréquent. Sur les 3 dernières années, un quart des demandes de secours relèvent de ce motif, ce qui indique clairement que les agents en situation de Congé maladie Ordinaire de longue durée, de Congé Grave Maladie, de temps partiel Thérapeutique subissent en plus d'une dégradation de leur santé des situations financières parfois très problématiques.

DÈS LE 19 AVRIL 2018, MOBILISONS NOUS !



Le 16 mars s'est déroulé une réunion de concertation entre la DRH et les organisations syndicales afin de discuter des Labels Diversité et Egalité que l'Inrap prétend obtenir. Nous devons discuter du document d'orientation de ces labels, document qui sera présenté au CT Central pour information en avril et pour avis en juillet. Les commissions de certifications des labels doivent quant à elles se réunir au printemps pour décerner (ou non) ces labels à l'établissement.

Les labels Diversité et Egalité sont des certifications Afnor (payantes) qui visent à « récompenser l'exemplarité des pratiques d'une association d'une entreprise ou d'une administration » dans ces domaines. Ils « concrétisent une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle et la diversité au cœur des entreprises comme des institutions » (sic ! <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>).

La position de la CGT sur ces labels est claire : ils servent de vitrine et d'écran de fumée mais sont bien insuffisants, d'autant qu'un accord égalité femmes/hommes dans la Fonction Publique a été signé le 8 mars 2013, il n'attend que les moyens d'exister.

Le document rédigé par l'Inrap en vue de l'obtention des labels et qui a été fourni aux organisations syndicales est très léger. Décliné en deux grandes parties, l'une sur l'égalité, l'autre sur la diversité, il liste un certain nombre d'axes dans lesquels l'Inrap souhaite s'engager, sans vraiment décliner de moyens d'actions. Sur le principe, les thèmes envisagés sont importants et cohérents mais quand on creuse un peu, les propositions concrètes ne sont ni assez nombreuses ni à la hauteur des attentes et des enjeux. Nous avons insisté sur la nécessité de dresser un état des lieux clair et précis (et régional) des inégalités afin de proposer des actions concrètes.

Mais la DRH n'a qu'une vision partielle de notre travail et n'est pas capable de proposer des indicateurs pertinents, nous leur avons donc soufflé des idées (travailler sur l'évolution des carrières et pas uniquement sur les salaires, travailler sur la répartition des temps partiels, travailler sur les demandes de formation et sur la réalité des départs...). Espérons que le travail de diagnostic des inégalités soit bien mené et pertinent !

En termes d'actions, très peu de choses sont proposées par l'Inrap. Les actions de formation sont en premier lieu adressées à l'encadrement, elles s'appuient surtout sur celles du Ministère et sur le numérique, ; il a même été question de e-learning (c'est super à la mode mais peu efficace quand on est en grand dép', à moins de faire ça le soir à l'hôtel quand on ne sait pas quoi faire !) et les moyens alloués ne sont même pas envisagés. Concernant les campagnes d'affichage, là encore, la DRH ne semblait pas avoir (beaucoup) d'idées, nous leur en avons donc soufflé quelques-unes... Concernant l'égalité professionnelle, pour la DRH cela ne semble passer que par l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans ... l'administration. Rien sur les responsabilités d'opération, rien sur nos métiers réels. Là encore, les OS ont donné leurs idées. Pour la DRH, le télétravail pourrait permettre de mieux articuler les vies professionnelle et personnelle ! Nous leur avons rappelé que la préoccupation majeure des archéologues à l'Inrap concernant ce thème, c'était plutôt la question des grands déplacements. Concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles, les mesures sont très légères : accès à la cellule d'écoute du Ministère (qui en réalité renvoie sur un échange de mails !). Nous avons demandé que la DRH rappelle la loi aux agents, les recours possibles, à qui s'adresser en cas de violences... Par ailleurs, la DRH souhaite s'appuyer sur un réseau local pour relayer ces questions mais n'a pensé qu'aux secrétaires généraux ; nous avons insisté sur le fait que les relais doivent être au plus près des agents, dans les bases.

Et concernant la diversité, de l'aveu même de la DRH c'est compliqué. L'Inrap a eu recours à 6 apprentis/alternants ces dernières années. Nous avons demandé de travailler ces questions dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (Gepeec).

D'une manière générale, nous avons souligné que l'Inrap ne proposait aucune action forte allant dans le sens de l'égalité, ce qui est dommage car plus qu'attendu par les agents. On sent que la DRH n'a qu'une vision très partielle de la situation et méconnaît largement les problématiques locales et réelles des agents.

Nous avons insisté pour que la RDH travaille sur les évolutions de carrière et sur la question de l'emploi qui sont les moyens les plus justes et les plus efficaces pour régler les problèmes d'inégalité.

Les chiffres des bilans sociaux et des observatoires entre femmes et hommes dans la culture et la communication des dernières années montrent que l'Inrap n'échappe pas aux discriminations, loin s'en faut. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre femmes et hommes de la filière scientifique et technique est de 6% en défaveur des femmes. Plus on monte en catégorie, moins il y a de femmes. Ce n'est pas de labels dont nous avons besoin mais de l'application de l'accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique » signé le 8 mars 2013 et des moyens qui vont avec.

■ **Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture** ▶ mars 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> 4