juillet 2018

la cgt Culture SGPA

ACTION SYNDICALE

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

Edito

L'archéologie dans la seringue du macronisme

Il y a quelques mois, la directrice de Cabinet de F. Nyssen, nous affirmait qu'en matière d'archéologie, et notamment d'archéologie préventive, le gouvernement n'envisageait pas de réforme profonde, que l'heure était à la consolidation du nouveau dispositif adopté en même temps que la LCAP (loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine)...

Tout début juillet, nous apprenions par voie de presse que le président de la République venait de confier une *mission d'évaluation des services et opérateurs patrimoniaux du ministère de la Culture* à Philippe Bélaval, président du Centre des Monuments Nationaux et ancien Directeur Général des Patrimoines.

Lors du Comité Technique Ministériel du 4 juillet, F. Nyssen indiquait qu'elle était bien à l'origine de cette mission, qu'il n'y avait pas de « commande » de l'Élysée et s'engageait, sous la pression des représentants du personnel, à communiquer la lettre de mission de Philippe Bélaval -ce qui fut fait le jour même après une longue interruption de séance.

Nous ne sommes dupes ni de l'origine de cette lettre, ni de l'objectif de la mission : pulvériser la Direction Générale des Patrimoines dans son organisation et son fonctionnement. Les délais de rendu –mi-septembre, c'est-à-dire demain– laissent craindre des conclusions hâtives. En ces temps où, d'un simple décret, on prive le ministère de ses prérogatives sur le secteur du livre, il ne serait pas surprenant qu'on tente de l'amputer aussi de ses missions patrimoniales -parmi lesquelles l'archéologie préventive- et des établissement qui les assurent.

Interpellée à ce sujet, la Sous-Direction de l'Archéologie, qui dépend de la DG Pat., s'est voulue rassurante… Pourtant, avec une ministre qui est seulement « là pour faire » (sic), comment ne pas être inquiets, face à cette nouvelle attaque contre les missions du Ministère de la Culture et ses établissements ?

Ne laissons pas la Culture et le Patrimoine à ceux qui sont prêts à les brader dans un loto géant.

Ne les laissons pas sacrifier l'archéologie préventive sur l'autel du macronisme !

Accord sur la prévention de l'inaptitude, La dernière arnaque de la Direction ! (Ou un bel emballage avec pas grand-chose dedans…)

C'est quoi ?

La direction de l'Inrap propose aux organisations syndicales la signature d'un accord sur la prévention et la prise en charge *améliorée* des situations d'inaptitude. Il s'agit d'un ensemble de mesures de prévention des risques professionnels et de procédures RH destinées à prévenir et gérer les situations d'inaptitude totale ou partielle au sein de l'établissement. Ce texte, résultat d'une concertation commencée il y a 5 ans à la demande du secrétaire général du Ministère de la Culture en réponse aux premières vagues de licenciement pour inaptitude à l'Inrap, a été certes amélioré au fil des ans (et heureusement !), mais il reste insuffisant…
À défaut d'accord, le texte sortira quand même, mais sous forme d'instruction Inrap, et les avancées obtenues seront conservées.

Pourquoi le SGPA-CGT et la CNT ne le signeront pas ?

Compte-tenu des enjeux pour la santé des agents et de l'urgence de la situation actuelle, le SGPA-CGT et la CNT ne signeront pas ce texte car il est loin d'être à la hauteur, même s'il apporte quelques timides avancées. Les actions proposées sont essentiellement de l'ordre de l'information, de la communication, de formations et de bilans. Bref, plein de bonnes intentions, MAIS…

La prévention de l'inaptitude demande des engagements forts et des actions concrètes.
Ils font cruellement défaut dans cet accord !

Une prévention primaire quasi inexistante !
Elle se limite seulement à quelques risques au lieu de les englober tous : toujours rien sur la pénibilité, les TMS, l'alternance des affectations. On est parti pour continuer à casser les personnels !

! Une prévention secondaire à la carte !
Inadmissible paradoxe : la direction se réserve le droit d'obliger certains agents à travailler sans le bénéfice des aménagements préconisés par les médecins de prévention et d'accélérer ainsi la dégradation de leur santé du fait du travail. En effet, malgré quelques améliorations dans la rédaction, ces aménagements de poste sont conditionnés à l'agrément de l'administration.

Une prévention tertiaire qui repose entièrement sur l'agent !
L'Inrap **transfert** ses responsabilités aux personnels en leur délégant la préservation de leur santé. Contrairement au texte équivalent du Ministère de la Culture, les dispositions sur le reclassement sont inexistantes : d'un principe général de droit, l'Inrap fait un simple préalable réglementaire au licenciement, car le seul moment où les agents entendront parler de reclassement, c'est dans leur courrier de préavis ! Sinon, les agents peuvent tenter une hypothétique « réorientation professionnelle », à leur initiative et à leur charge bien sûr, notamment en ayant recours à leur Compte Personnel de Formation (CPF) ! Au final, la direction ne prend aucun engagement contre le licenciement pour inaptitude

Voilà pourquoi ni le SGPA-CGT, ni la CNT ne signeront cet accord,

mais continuerons à se battre pour faire respecter vos droits et pour préserver votre santé !

La com *Tout de suite –Flash* ou comment vendre une Twingo au prix d'une Ferrari !

Décryptons les « nouvelles » mesures proposées **:**

- ***« À l'issue d'un congé de longue maladie, la création d'un code d'affectation spécifique permettant la reprise progressive d'une activité de terrain pour les agents opérationnels ».***
Cette mesure saluée par l'ensemble des OS permettra de faciliter un réapprentissage après une longue période d'interruption par une affectation hors budget d'opération. MAIS, l'agent volontaire pour accompagner un collègue en reprise n'aura aucun moyen dédié, ça reposera encore sur la solidarité des collègues…

- ***« La mise en place, pour tous les agents dont l'arrêt de travail a été supérieur à un mois, d'un entretien de reprise avec son encadrant ».***
Cette mesure, dans l'absolu, peut évidemment contribuer à la prise en compte des situations d'inaptitude, à condition que cet entretien ne se résume pas à un échange du genre « ça va ? bon … et ben au boulot !»… Comme certains ont pu le vivre

- La généralisation de l'entretien professionnel comme espace d'échange sur son activité et son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut participer (c'est à voir) à la gestion de l'inaptitude mais on ne peut le mettre au crédit de cet accord car l'entretien professionnel relève d'une obligation réglementaire depuis... 2007 !

- La mise en place d'un entretien de carrière dès lors que l'agent en fait la demande ou suite à la validation, par les autorités compétentes, d'une restriction médicale durable ou d'une invalidité.

Donc soit c'est à l'initiative de l'agent, soit suite à un avis des « autorités compétentes », oui mais lesquelles ? Et qu'est-ce donc qu'une « restriction médicale durable » ? Il existe, réglementairement, des inaptitudes totales ou partielles, temporaires ou définitives. Mais l'Inrap est l'inventeur de cette notion très floue, ce qui permet de gérer à la tête du client, en limitant par exemple la mise en œuvre des aménagements de poste à ceux qu'ils veulent bien « agréer »…

- L'accompagnement des projets de mobilités internes et externes notamment par l'appui des dispositifs de formation.

Sur ce point, nos demandes ont été (en partie) entendues : la mise en place d'un cycle de formation spécifique pour les techniciens doit permettre l'acquisition des compétences nécessaire à une participation plus systématique aux post-fouilles et faciliter les évolutions professionnelles rendues nécessaire par la réduction des capacités physiques des agents et l'évolution des méthodes/outils opérationnels. Un bémol de taille : aucune obligation ni mesure incitative n'ont été prévues pour s'assurer du suivi de ce cursus de formation. Sinon les agents peuvent toujours financer la préservation de leur santé par leur CPF et l'Inrap n'aura rien à débourser, ou alors seulement s'il le souhaite, et selon des critères restant à définir (à la tête du client ?), à hauteur de 5000 € maximum par an et par agent, et encore, si l'agent est Travailleur Handicapé, l'Inrap sera remboursé par le FIPHFP…

- L'ouverture des mutations pour raisons de santé concernant les situations particulièrement grave.

Cette disposition a été intégrée dans la DG 145 il y a 2 ans… Quant à la DG 145, la direction l'applique quand elle veut.

- Le développement de formations pour les encadrants afin de les sensibiliser aux enjeux de santé et de sécurité au travail.

L'incompétence des encadrants dans ce domaine mets les personnels en danger. Ils doivent donc être formés (non sensibilisés) à leurs responsabilités en matière de santé/sécurité pour être en mesure d'assumer l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé/sécurité. Tant qu'il ne sera pas assorti d'une obligation, cet engagement restera un vœu pieu : 9 encadrants formés en 2016, 0 en 2017 et sans doute pas beaucoup plus en 2018… Le manque de volonté politique sur ce sujet en dit long sur la place accordée à la prévention des risques professionnels à l'Inrap.

- La pérennisation d'une structure importante de médecine de prévention sur l'ensemble des territoires. « *l'Inrap s'attachera à préserver une organisation de la médecine de prévention adaptée au maintien du suivi médical ... »*. On attendait un engagement, on a des intentions. Elles sont bonnes mais insuffisantes.

- La poursuite des travaux sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, principal risque de santé professionnel dans l'établissement.

Sacrément culotté de se prévaloir de cette priorisation des TMS alors que la direction refuse de discuter du plan d'action spécifique que nous lui demandons sur la base de l'évaluation des facteurs de pénibilité réalisée en 2015, qu'elle refuse aussi d'intégrer au DUERP (c'est vrai qu'il n'y a pas de pénibilité à l'Inrap !). Les TMS font partie des risques « prioritaires » mais, en 2017, la seule action concrète de prévention des TMS est la formation PPM de 7 agents… C'est dire avec quelle énergie ce risque « prioritaire » est pris en compte…

- L'amélioration de la prise en charge des situations de handicap, notamment grâce au conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

*Si au lieu d'une prise en charge, l'Inrap pensait prise en compte, ça changerait sa vision du handicap. A*ujourd'hui sa politique « handicap » n'a qu'un seul but : faire baisser les cotisations de l'Inrap par l'augmentation du taux de travailleurs handicapés. Le conventionnement avec le FIPHFP servira à financer aménagements de poste et formations. L'Inrap débourse ainsi un minimum d'argent pour ses agents handicapés. Sinon, toujours pas de com à destination des travailleurs handicapés pour les informer de leurs droits et des dispositifs auxquels ce statut donne accès… (Engagement de la direction en mai 2017)

Droits à la retraite pour les agents de l'Inrap : Ce qu'il faut (absolument) savoir

Pour la retraite, les agents de l'Inrap sont soumis aux règles du régime privé. Pour prendre sa retraite, il faut donc prendre contact, quatre mois avant la date de départ, avec la CNAV (Caisse Nationale d'ssurance Vieillesse) ou la CARSAT (réseau de caisses de retraite régionales) et l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire (+ ARRCO et/ou AGIRC si vous avez travaillé dans le secteur privé) et en informer par courrier le service des ressources humaines.

En l'état actuel de la législation, vous pouvez travailler dans les bornes d'âge (calculées aux dates anniversaires) minimales (ouverture des droits : OD) et maximales (limite d'âge : LA) suivantes :

OD à 60 ans - LA à 65 ans pour les agents nés **avant le 01/07/1951**
OD à 60 ans et 4 mois - LA à 65 ans et 4 mois pour les agents nés **entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951**
OD à 60 ans et 9 mois - LA à 65 ans et 9 mois pour les agents nés en **1952**
OD à 61 ans et 2 mois - LA à 66 ans et 2 mois pour les agents nés en **1953**
OD à 61 ans et 7 mois – LA à 66 ans et 7 mois pour les agents nés en **1954**
OD à 62 ans – LA à 67 ans pour tous les agents nés **après le 01/01/1955.**

La retraite principale, versée par l'assurance retraite (CNAV/CARSAT) est calculée sur les 25 meilleures années de rémunération. Elle dépend de l'âge, de la durée totale et du montant des cotisations, de la durée de l'activité et enfin de la situation familiale.

L'**IRCANTEC** s'adresse aux salariés non titulaires de l'ensemble du secteur public. C'est une institution de **retraite complémentaire obligatoire** qui fonctionne sur le principe de la répartition. Le versement de cette retraite s'effectue en fonction du nombre de points acquis, après enregistrement de la demande de retraite par le régime général. D'autres prestations sont assurées par cette institution comme l'action sociale et le service aux retraités.

Enfin pour prévoir l'âge de son départ ou estimer l'effet d'un temps partiel, on peut créer un compte sur le site : https://www.info-retraite.fr pour faire des simulations selon divers *scenarii*.

Vers la fin du relevé de temps ?

Ou à minima vers une forme de simplification des ennuyeux « compte rendu d'activité » . la demande du sgpa-cgt lors du comité technique central du 4 juillet. semble avoir eu un écho favorable si l'on considère le « tout de suite –flash » du 23 juillet. « Pour les personnels opérationnels, les relevés seront pré remplis, en liaison avec les données de la planification ». Les personnels auraient évidement accès en ligne à leur propre relevé, avec un droit de correction. Les demandes de congés seraient également dématérialisées. On est bien sûr toujours partant pour ce qui peut nous simplifier la vie même si- chat échaudé craint l'eau froide- on se souvient toujours des belles promesses du S.G.A.

L'inrap et son tube de l'été : Une tarte à la crème… solaire

Ou plus exactement quand les économies de bout de chandelle ont faillit nous brûler la peau.
Les représentants du personnels sgpa-cgt en chsct sont intervenus afin d'avoir quelques explications sur la fin du remboursement des crèmes solaires et afin surtout de rappeler à la direction de l'Inrap son engagement devant le CHSCT ministériel : « aucune économie ne serait faite au détriment de la santé des agents ». Finissant par considérer que la prévention du cancer de la peau était plus importante que la pincée d'euros qui serait économisée, **L'inrap est revenu sur sa décision et continuera de rembourser la crème solaire.**

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture ▸ **juillet 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