

Un pognon de dingue... pour les dingues du pognon !

Edito

Salut les pauvres, votre bien aimé gouvernement a une bonne et une mauvaise nouvelle pour vous. La bonne c'est que vous êtes moins seuls, selon la définition statistique européenne du pauvre (personne qui gagne moins de 60% du salaire médian c'est à dire 1000 balles par mois en France), vous êtes désormais 9 millions et le gouvernement vous prépare un "plan pauvreté".

La mauvaise nouvelle c'est que le plan pauvreté arrive après le plan "richesse" qui a claqué toute la thune au bénéfice des plus fortunés. 52 milliards d'"allègement" par ci, 100 milliards d'évasion fiscale par là, des dividendes records versés aux actionnaires (10% des dividendes mondiaux sont versés par les entreprises françaises).

Au final, pour vous, les pauvres, il resterait 8 milliards d'euros... sur 4 ans ! Ça fait 2 milliards par an et donc 62 centimes par jour et par pauvre. A titre de comparaison, les 100 premières fortunes de France vont bénéficier de part la seule suppression de l'I.S.F. et de la mise en place de la "flat tax" d'un cadeau de 1,5 millions d'euros par an... et par personne. Cela représente plus de 4000 euros par jour pour nos plus grosses fortunes. Le siècle des Lumières s'interrogeait déjà sur l'injustice d'octroyer autant de superflu à quelques uns alors que tant n'ont pas le nécessaire. On savait déjà que la lumière, c'est pas le truc de cette majorité qui lui préfère largement la poudre aux yeux et le plan pauvreté en sera la parfaite illustration.

En octobre quoi de 9 ?

Riches ou pauvres, on nous dira qu'il n'y a pas que l'argent dans la vie, et effectivement il y a surtout la vie elle-même. Et sur ce sujet, en France, les 5% les plus pauvres ont 13 ans d'espérance de vie de moins que les 5% les plus riches. Ne nous y trompons pas, les attaques en cours contre la Sécurité Sociale, contre la retraite, contre la fonction publique (la sinistre "action publique 2022") si elles réussissent auront des effets néfastes sur l'économie, sur les conditions de travail, sur la santé et au final sur la qualité et la durée de vie de l'ensemble du monde du travail.

Pour imposer d'autres choix que l'austérité la CGT appelle à une participation massive à la journée de grève et de manifestation du mardi 9 octobre 2018

Nul besoin d'être fin observateur pour constater qu'à l'Inrap, la population vieillit. Mais il suffit de regarder la pyramide des âges "en toupie" (cf. Rapport d'activité 2017) pour nourrir de sérieuses inquiétudes sur l'avenir d'un établissement où force est de constater que ne s'opère aucun renouvellement des effectifs permettant de maintenir la capacité opérationnelle, de garantir la conservation des compétences et d'assurer un renouvellement générationnel sain.

En l'état, plus l'Inrap vieillit, plus il se vide de ses forces vives. Dans les 10 prochaines années, plusieurs centaines de personnes prendront ou auront pris leurs retraites, sans parler des inaptitudes et départs naturels...

L'absence chronique de recrutements pourrait ne poser aucun problème si l'essentiel de l'établissement était dans la vingtaine (en CDI comme en CDD). Aujourd'hui, les collègues les plus jeunes ont tous la trentaine consommée et depuis l'Arep, le robinet des recrutements qui coulait en léger filet s'est complètement tari, dans la filière scientifique et technique en tout cas. Rien d'étonnant d'ailleurs à ce qu'en l'absence de recrutements, les procédures de mutations et de promotions dysfonctionnent, créant de nombreuses frustrations et de fortes inégalités.

L'établissement est condamné à l'érosion de ses capacités opérationnelles et avec elles s'érode aussi le sens des missions. Cela se traduit par une diminution des capacités physiques des agents (les collègues souffrent de plus en plus de troubles musculo-squelettiques multiples et combinés), par une hausse du travail en quotité réduite (les agents pallient le mal-être au travail et compensent la pénibilité par du temps partiel).

Les effets sont généralisés : toutes les interrégions sont en tension face à l'incapacité de monter des équipes complètes pour réaliser les opérations. La pression opérationnelle est particulièrement forte pour les techniciens ou les jeunes RO, enchaînant les opérations dans des conditions encore plus contraintes qu'elles ne l'étaient il y a dix ans.

C'est le serpent qui se mord la queue : Pression opérationnelle + absence de recrutement = Risques Psycho Sociaux et casse des personnels = pression opérationnelle (sur ceux qui résistent encore)...

Le 14 décembre 2017, lors d'une action menée au siège, le directeur général délégué avait annoncé que l'obtention de 27 ETP CDD supplémentaires pour 2018 contribuerait à soulager le sous-effectif chronique sur les opérations. Force est de constater que ces mesures à minima ne produisent aucun effet positif (surtout quand on voit le sort fait aux agents employés en CDD – Sic Action Syndicale de mai 2018).

Si l'Inrap va mieux financièrement, cela n'est ni visible, ni sensible au niveau des équipes qui tous les jours sont confrontés à l'absurdité croissante d'un institut qui n'assume pas ses responsabilités en matière d'évaluation des compétences et d'évolutions de carrières. L'absence de recrutement n'est que l'un des aspects d'une politique de non gestion des personnels où le seul objectif est de dégraisser les effectifs CDI.

Quels engagements prend-on en termes d'emploi, de rémunération et de conditions de travail ? Il semblerait que la seule politique de la direction générale en matière de gestion des ressources humaines consiste à assurer le départ anticipé des agents de toutes les manières possibles, sous l'égide bienveillante des tutelles...

A moins que le seul objectif non affiché du ministère de la Culture et de la DG soit la liquidation progressive de l'établissement, il est indispensable que soient mises en place des campagnes annuelles de recrutement qui permettent un renouvellement des effectifs, des compétences et qui permettent aussi de répondre aux besoins opérationnels. Tous les agents de la filière scientifique et technique savent que contrairement à ce qu'affirme la direction, la capacité opérationnelle réelle n'est pas à la hauteur des besoins. Loin s'en faut !!

souplesse professionnelle ou incursion dans la vie privée ?

Le 11 septembre dernier, les syndicats représentatifs de l'Inrap étaient reçus par la DRH pour évoquer la mise en place du télétravail dans notre institut.

Rappelons que le télétravail dans la Fonction Publique est cadré par des textes : le Décret n° 2016-151 du 11 février 2018 et de l'arrêté du 31 mars 2017 du ministère de la Culture. Au terme de la « concertation » en cours, un accord, ou une instruction, sera soumis aux CT et CHSCT Centraux de l'Inrap.

La DRH de l'Inrap a fourni une ébauche très lacunaire sur la déclinaison qu'elle compte mettre en œuvre dès 2019, le document transmis est peu explicite sur la vision de la direction de l'établissement en matière de télétravail, par ailleurs on ne sait pas quels agents il concerne : les opérationnels ? Tous les agents ?

Il est à noter qu'aujourd'hui, une vingtaine d'agents est en situation de télétravail sur prescription médicale.

La délégation CGT a clairement douté de l'exactitude de ce chiffre qu'elle juge bien en dessous de la réalité. La DRH n'a visiblement pas fait de bilan sur les situations existantes, quelles soient officielles (prescriptions médicales), semi-officielles (on s'arrange entre gens du beau monde), ou clandestines (tu bosses chez toi, mais on fait semblant de ne rien voir).

La définition des tâches et des missions télé-travaillées restent à définir car le projet de la DRH semble s'orienter vers une organisation du télétravail des métiers opérationnels. Celle-ci pourrait aboutir vers des périodes plus élargies, avec une certaine souplesse, pour s'adapter aux plannings d'opérations, (alors que les textes limitent le télétravail à trois jours par semaine sur une période de 1 an maximum, avec bilan à l'issue de la période). L'administration invoque la spécificité des métiers de l'archéologie et la difficulté de découper les tâches à la semaine. Pour la CGT, ces mesures risquent d'interrompre les missions de post-fouille de l'agent pour le renvoyer sur le terrain et amplifier ainsi le travail « haché » qui pose déjà problème à l'Inrap.

De plus, la question de l'évaluation des risques n'a pas été évoquée par la DRH. La CGT a rappelé que le télétravail pourrait aggraver le sur-investissement pathogène des personnels.

Le télétravail risque également d'isoler les agents alors que l'Inrap aurait besoin d'une véritable politique de restauration des collectifs de travail et de mise en cohésion de ses équipes, en cohérence avec ses missions

Curieusement, dans son projet, la DRH de l'Inrap exclut (pour l'instant) qu'un agent puisse télé-travailler dans une autre résidence administrative que celle de l'agent, ce qui est aberrant.

Pour le SGPA-CGT :

- ▶ **Le télétravail doit s'appuyer sur les textes existants, notamment l'arrêté ministériel car il est protecteur pour les personnels ;**
- ▶ **Le télétravail doit être accessible à tous les agents, administratifs et opérationnels et non aux seuls responsables d'opération. Il doit permettre à chacun de participer aux tâches de post-fouille ;**
- ▶ **L'Inrap doit fournir l'intégralité du matériel nécessaire (ordinateur, téléphone, logiciels, imprimante...) ;**
- ▶ **Les agents doivent pouvoir effectuer le télétravail dans d'autres centres archéologiques que leur résidence administrative ;**
- ▶ **Le télétravail doit être une alternative basée sur le volontariat et doit pouvoir se faire à la seule demande de l'agent ;**
- ▶ **La gestion du télétravail ne doit pas être un surcroît de travail pour les personnels administratifs ;**
- ▶ **En aucun cas, le télétravail ne doit se substituer à une véritable politique d'implantation des bases et à l'aménagement de celles-ci aux situations de chacun ;**
- ▶ **Le déploiement du télétravail ne doit pas fragiliser les collectifs de travail.**



Le Droit des agents

Chaos dans les mutations 2018...

Le dernier plan de mutation, le deuxième en vigueur depuis la mise en place de la DG145, a permis un certain nombre de mouvements des agents de l'Inrap. Pourtant sa mise en œuvre n'est pas sans poser de nombreuses questions tellement elle a été chaotique. La Direction a ainsi été incapable d'appliquer les règles de sa propre instruction.

L'établissement bénéficie d'une expérience certaine dans la réalisation du tableau de mutation. Pourtant la DRH ne se donne pas les moyens de réaliser deux plans par an, ce qui serait largement possible... Pire, le plan de l'été 2018 a été géré de manière totalement chaotique, laissant les agents dans la plus grande expectative face à l'absence de communication durant l'été, alors que les tableaux étaient validés en CCP depuis fin juin (par ailleurs, la liste des postes à pourvoir n'est toujours pas publiée...).

Cerise sur le gâteau, alors que la DG145 est censée simplifier les procédures, la Direction a choisi de l'appliquer à sa guise... Fait inédit dans l'histoire de l'établissement, des agents classés premiers dans le tableau de mutation, correspondant donc au profil des postes ouverts, se retrouvent le bec dans l'eau... et c'est un agent classé à un rang inférieur à qui ont proposé la mutation. A la vue des situations individuelles, cela revient à pousser les agents à la démission... De la Gestion des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) façon cash...ou comment faire pour pousser des agents sous contrats à durée indéterminée à la porte.

Le SGPA-CGT revendique :

- ▶ *des plans de mutations réguliers ;*
- ▶ *une égalité de traitement des dossiers ;*
- ▶ *une réflexion sur les mutations intra-régionales et sur les profils des spécialistes, afin de faciliter les mutations ;*
- ▶ *l'application de la DG145 ;*
- ▶ *qu'à chaque étape du plan de mutation, l'ensemble des agents soit informé du déroulement et du calendrier.*

C'est la rentrée, syndiquez vous CGT

Pourquoi se syndiquer ?

Le but d'un syndicat est de donner les moyens aux salariés de conquérir de nouveaux droits et de préserver les acquis des luttes passés. Le syndicat s'occupe également de la Défense individuelle et collective des personnels qu'ils aient adhéré ou non à la cgt. Isolés, les salariés sont fragiles face à l'employeur. A l'inverse rassemblés et organisés dans un syndicat ils peuvent défendre leur intérêts et imposer d'autres choix.

Aujourd'hui face à la brutalité de la Direction générale à l'Inrap et aux bureaucrates il est plus que nécessaire de faire face. Se syndiquer, s'organiser, c'est la première défense !



Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

septembre 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>