

DEBATTONS ... DANS LES ROUES !

Face au péril « gilets jaunes » il fallait bien prendre des dispositions de type carotte... et bâtons.

Côté bâton ils ont fait fort : LBD, tonfa, grenades, lacrimo... : il fallait casser la rébellion et faire en sorte que la populace rentre dans le rang et obéisse au doigt arraché et à l'œil crevé. Côté carotte, il est généreusement accordé au peuple le droit de libérer sa parole dans le cadre d'un grand débat national MAIS ... pas question de changer le cap de la politique macronienne.

Pour parler simplement, on est passé de « ferme ta gueule » à « cause toujours », preuve en est le projet de loi Fonction publique qui doit être adopté en procédure accélérée pour le mois de juin et qui comporte de crasseux dispositifs d'accompagnement d'abandon de missions et de suppressions de postes. Le développement de la précarité et l'individualisation de la rémunération comptent également parmi les grands principes de ce projet loi.

Il est d'ailleurs notable que l'air vicié que dégage cette loi est le même que l'on respire actuellement à l'Inrap et au Ministère de la Culture.

Tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut une **gestion rigoureuse pour faire vivre le service public de l'archéologie**. Le problème est qu'aujourd'hui la partie « pour faire vivre le service public de l'archéologie » a été effacée des consciences de ceux qui nous dirigent et lorsqu'une gestion rigoureuse n'existe que pour elle-même alors le profil de nos dirigeants va inexorablement tendre vers le Graal du cadre macronien : un sociopathe ayant un tableur pour encéphale et possédant la seule calculatrice dont c'est le résultat qui donne l'opération.

Mais il ne s'agit là que d'une étape qui va très vite rendre ces mêmes dirigeants inutiles. N'a-t-on pas déjà le sentiment qu'à l'Inrap, au vu de certaines décisions de gestion, une intelligence artificielle d'entrée de gamme ferait très bien l'affaire ?

Dans tous les cas, cette machine infernale qui plombe nos missions, nos salaires, nos conditions de travail et nos vies, ne s'arrêtera que si on lui met des bâtons dans les roues et ça, ça ne fait pas débat !

Pour en savoir plus :

Tract cgt fonction publique : grand débat national et grandes manipulations
https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/pdf/debat_national_manipulation-1.pdf

« Le grand débat on va se le faire » : argumentaire CGT et cahier d'expression revendicatif populaire

http://ufsecgt.fr/IMG/pdf/cahier_d_expression_revendicatif_populaire_.pdf



Journal du syndicat
Général des Personnels
du Service Public de
l'Archéologie

www.cgt-culture.fr

SUR VOS AGENDAS

8 MARS

Journée internationale
des droits des femmes

19 MARS

Journée nationale de
grèves et de
manifestations



« On ne voudrait pas influencer votre lecture... » Quels bilans pour 2017 ?

Le jeudi 13 février 2019 à l'occasion du Comité Technique Central de l'Inrap (CT-C), la direction a présenté le Bilan Social et le Bilan Emploi 2017. Comme les années précédentes, elle a fait son énumération de données chiffrées façon table-de-multiplication. Pour justifier son absence totale d'analyse, elle affirme ne pas vouloir... influencer la lecture des représentants des personnels ! Qu'à cela ne tienne ! Au risque de vous influencer, voici quelques chiffres et quelques analyses...

Bilan emploi 2017. Effectifs permanents : Recherche urgentement des archéologues !

En 2017, 82% de l'effectif est en filière scientifique et technique, pour 14% en filière administrative et 3,3% en hors filière/hors catégorie. Le nombre de personnes physiques en CDI est de 2053, en recul de 26 personnes par rapport à 2016 (dont 21 pour les scientifiques et 5 pour les administratifs). On constate entre 2016 et 2017, une progression de 31 personnes physiques chez les fonctionnels et une baisse de 5 chez les opérationnels.

Le nombre des sorties est à son plus haut niveau depuis 10 ans : 50 départs contre 22 recrutements. Ils concernent surtout les administratifs dont l'employabilité explique sans doute ce turn-over important – notamment au siège. Parmi les différents motifs de sortie, celui de la **démission** reste élevé chez les administratifs, mais en 2017 il l'est également chez les opérationnels (9) et atteint un niveau comparable à ceux des années 2010-2012 – alors que les perspectives d'emploi chez d'autres opérateurs publics ou privés étaient sans doute bien meilleures qu'aujourd'hui. Assez peu encore de départ en retraite, en revanche, on a toujours des **licenciements** et des **décès** chez les opérationnels (2 en 2017, une trentaine en 10 ans...).

Bien que la **capacité opérationnelle continue de se dégrader**, les recrutements sont effectués au compte-goutte : un seul recrutement réalisé en scientifique et technique pour 18 sorties, alors que dans le même temps, la filière administrative a vu 21 recrutements pour 28 départs. Dans certaines régions, l'érosion des effectifs est alarmante comme en CIF (14 personnes en moins en 2017, 50 personnes depuis 2015 contre 2 entrées, 71 opérationnels en moins depuis 2008 !) ou en ARA (16 opérationnels perdus en 10 ans).

Effectifs non permanents, des CDD jetables : Toute entrée n'est que très provisoire !

En 2017, 71 personnes physiques ont été employées. Le nombre est en corrélation avec le niveau d'activité (25 CDD en GO, 13 en ARA, 9 au siège), ou pas (3 en CIF !). L'essentiel du bataillon CDD est recruté en catégorie 2 pour les besoins du terrain (55 en filière ST, 12 en filière adm et 4 en HF/HC). Plus que sur le volume – même si l'on pourrait en discuter longuement au regard du **sous-effectif chronique dans les services et les équipes** – c'est bien sur la nature et la qualité des emplois qu'il faut se pencher : 81% sont des contrats uniques dont les durées moyennes s'établissent entre 3 et 4 mois. En termes clairs, tétanisée à l'idée de reconstituer un vivier qui à chaque fois l'a amenée, contrainte et forcée, à résorber la précarité, la direction préfère fabriquer du jetable. Une politique **no futur** pour l'établissement où les agents CDD, systématiquement exclus des post-fouilles, sont utilisés comme des pousse-brouettes interchangeables sans reconnaissance aucune de leurs compétences propres, alors que dans la perspective du remplacement générationnel qui s'annonce, on pourrait les former et les pérenniser dans leurs missions... Le constat est alarmant dans un établissement qui peine à mettre en place une réelle Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences (GPEEC). La direction semble tout faire pour ne rien voir à moyen ou long terme, pour ne rien mettre en œuvre qui permette d'assurer l'avenir de l'Inrap. Il faut à cela ajouter le signal envoyé à toute une génération que l'on est en train de durablement dégoûter de s'investir dans les métiers de l'archéologie...

Temps de travail, déplacements, pénibilité... Comment préserver sa vie de famille et sa santé ?

En 2017, 569 agents travaillent à **temps partiel** (de 50 à 90%), soit 28% environ des effectifs. Ce chiffre est **le double de celui de la population active**. Le temps partiel des hommes est particulièrement élevé à l'Inrap : 20% au lieu de 7% en population totale. Les femmes sont plus fréquemment à temps partiel (environ 60% de l'ensemble des temps partiels de l'institut), mais HDF et GSO se singularisent où plus de 50% des temps partiels concernent des hommes. Le constat des années précédentes se confirme : plus on descend en catégorie (et en salaire), plus le temps partiel est fréquent. Ceux qui prennent le plus de temps partiel sont ceux que le temps partiel paupérise et on observe pour 2017 une augmentation importante de la proportion des catégorie 2 à temps partiel (de 32 à 37%). L'explication de ce paradoxe ? Les collègues la donnent eux-mêmes : **le temps partiel permet de préserver la santé et la vie de famille des agents les plus exposés à la pénibilité physique et au grand déplacement**. Les données relatives à l'Indemnité pour intervention Fréquente hors de la Résidence Administrative sur 10 ans le confirment : les catégories 2 sont les agents qui partent le plus. Ils représentent 14% des effectifs mais perçoivent 42% des IFRA.

Sans surprise, plus on monte en catégorie, moins on perçoit l'IFRA. Au contraire du Compte Epargne Temps, plus on monte en catégorie, plus on épargne des jours de congés : 50% des catégorie 2 ont ouvert un compte contre 71% des catégorie 5.

Ces données sur le temps de travail, les déplacements, les congés, sont autant d'indicateurs qui permettent d'apprécier les stratégies que mettent les agents en place pour limiter l'impact d'un travail devenu délétère !

Santé Sécurité au Travail : prévention ou maltraitance ?

Le nombre d'Accident du Travail (AT) est voisin des valeurs observées depuis plusieurs années (110) et plutôt inférieur à la moyenne du régime général (il faut bien sûr tenir compte de la sous-déclaration...). Quant à la proportion des AT pris en charge par la CPAM, elle baisse en permanence. Faut-il y voir la conséquence de l'**obstination de la direction à contester les déclarations d'AT** par des réserves de plus en plus fréquentes voire à contester au tribunal des affaires sociales les AT reconnus par l'assurance maladie ? **Taux de fréquence et taux de gravité sont parmi les plus élevés depuis 10 ans.** Le nombre de Maladies Professionnelles (MP) est en baisse par rapport à 2016 - est-ce un effet des licenciements pour inaptitude ? Car le message envoyé par la direction est clair : votre santé se dégrade ? voici la porte ! Au total, 102 MP ont été reconnues depuis 10 ans : elles sont très majoritairement liées aux affections péri-articulaires (TMS) et concernent essentiellement les agents opérationnels. **Le nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire frôle son plus haut niveau historique**, celui des jours de grave maladie bat un nouveau record. Le nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés) continue d'augmenter. La majorité des travailleurs handicapés sont « faits-maison » (incapacité consécutive aux AT ou MP) et issus de la filière scientifique.

À quand une réelle politique de prévention ? Quand va-t-on briser ce cercle infernal qui broie les agents ?



Bilan du bilan : Une tendance lourde depuis 10 ans et ça ne s'arrange pas...

Entre 2008 et 2017, les effectifs en personnes physiques ont progressé de 10,85% passant de 1852 à 2053 personnes, mais cette progression est variable selon les filières (administratifs +14,55%, scientifiques +5,9%). Le contraste est beaucoup plus marqué si l'on compare les effectifs fonctionnels (+63%) et opérationnels (+0,77%). La stabilité des effectifs opérationnels - dont l'AREP a tout juste permis de juguler l'érosion ! - masque une **nette dégradation de la capacité opérationnelle, liée aux effets conjugués de la pénibilité et du vieillissement** : multiplication des temps partiels, réduction des capacités physiques de nombreux collègues. Depuis 10 ans, l'établissement a donc profondément modifié la structure de l'emploi. L'importante montée en puissance des fonctions supports et administratives est sans doute nécessaire par la complexité du processus opérationnel et des procédures de droit public, mais force est de constater que chez les administratifs comme chez les opérationnels, la surcharge de travail n'a jamais été aussi marquée, les organisations du travail n'ont jamais été aussi pathogènes.

Perspectives : EPA ou EHPAD ?

Même si la DRH affirme qu'« en 1 an on a vieilli (seulement) de 11 mois », le vieillissement de l'établissement s'accroît. **Aujourd'hui la moyenne d'âge des CDI est de 47 ans, celle des CDD de 36 ans.** Grand Est fait figure de région « jeune » avec 17% de ses effectifs sous la barre des 35 ans et 56% moins de 45 ans, ARA en revanche est la doyenne, 70% des effectifs y ont plus de 45 ans et 20% plus de 55 ans. Cette tranche d'âge représente 15% au niveau national, et 300 départs en retraite sont donc à prévoir d'ici 10 ans.

GPEEC ?

Si on ajoute à ces départs en retraite, 30 à 50 départs « naturels » par an, on perçoit mieux l'urgence de construire et déployer une GPEEC. Vu l'ampleur de la tâche, on n'est pas prêt d'en avoir fait le tour !

En revanche, ce qui est sûr, c'est que sur l'ensemble de ces sujets qui détermineront l'avenir de l'établissement, une concertation large des personnels est indispensable, dont le préalable absolu doit être l'évaluation des besoins au plus près du terrain.

Réclamons une véritable GPEEC et une direction qui ne se contente pas de lire des chiffres mais en tire des analyses afin de sortir des perspectives à court terme pour penser un tant soit peu aux vingt prochaines années...

A l'Inrap, un accord a été signé en 2012 entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales afin de garantir les meilleurs droits possibles pour l'ensemble des agents. L'adhésion à la mutuelle et la prévoyance à l'Inrap est obligatoire pour tous les agents de l'Inrap (CDI et CDD) et des possibilités sont offertes pour maintenir les droits pour les agents retraités et ceux et celles qui terminent un CDD.

Un dispositif équilibré suivi de près par le SGPA-CGT

Les représentants du SGPA-CGT suivent régulièrement ce dispositif en présence de la direction de l'Inrap et des représentants des prestataires mutuelle/prévoyance et revendiquent le respect mais aussi l'amélioration des droits des agents. Ils suivent de près certains points comme l'équilibre des comptes, les changements législatifs, le montant des cotisations et la part employeur, le niveau des prestations... A l'Inrap, ce dispositif repose sur le collectif (obligation pour tous) et il est proportionnel au salaire. La prévoyance permet de bénéficier des garanties décès-invalidité, de la rente éducation (pour les enfants en cas de décès du parent agent Inrap), d'indemnités en cas d'incapacité de travail ou de rente en cas d'invalidité (pour simplifier ça permet de compenser les pertes de revenu en cas de maladie ou d'accident).

La mutuelle prend en charge les frais de santé en complément de la Sécurité Sociale. A l'Inrap, les frais de santé à déboursier directement par les agents sont en moyenne inférieurs à ce qui se pratique ailleurs. Le tiers payant et l'édition des cartes est plutôt satisfaisant, sauf pour les CDD. Les garanties, notamment en ce qui concerne les frais dentaires et optiques, semblent en adéquation avec les besoins. Et les cotisations ne connaissent pas d'inflation déraisonnable grâce à l'équilibre des comptes.

Qu'est-ce qui ne va pas ?

Aujourd'hui, la direction de l'Inrap n'arrive pas à garantir l'accès à la mutuelle pour les CDD. Malgré les alertes syndicales, force est de constater que le traitement administratif des ouvertures de droit est un enfer pour les collègues ! Alors même que le dispositif devrait être un vrai avantage social, notamment par un financement à hauteur de 60% par l'employeur (pendant la durée du contrat). Les procédures d'adhésion ne sont pas formalisées et connues de tous (aussi bien au niveau de l'administration de l'Inrap au siège et en régions qu'au niveau des CDD), et lorsque des problèmes sont rencontrés par nos collègues, la réactivité pour trouver une solution n'est pas au rendez-vous...

De nouveaux droits à conquérir et des devoirs à respecter pour la direction !

Le SGPA-CGT demande à la direction d'explorer les possibilités d'amélioration des garanties coté mutuelle et revendique le respect de l'accord qui prévoit une clause de revoyure afin d'examiner la contribution employeur pour la prévoyance.

Concernant les retraités, les volumes de personnes concernées sont pour l'instant faible mais, compte-tenu des nombreux départs à venir, il est nécessaire d'améliorer ce dispositif.

Plus particulièrement, la direction a une responsabilité concernant les droits des CDD à hauteur de leur obligation d'adhésion ! L'adhésion étant obligatoire, il est impératif que l'accès aux droits des agents précaires soit respecté et que les cartes soient éditées à chaque nouveau contrat. Une vigilance accrue s'impose dans le suivi de ces dossiers, de même qu'une nécessaire information sur les différentes démarches administratives, non seulement envers les CDD mais aussi auprès de notre administration.

Mais alors les CDD ont-ils intérêt à garder la mutuelle de l'Inrap entre deux contrats ? La question est légitime. Le SGPA-CGT met en avant que, dans le privé, lorsque l'adhésion est rendue obligatoire, cette dernière est adossée à la portabilité des droits. C'est à dire que l'on peut maintenir ses droits et continuer à bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance même à l'issue du contrat de travail, et donc entre deux contrats Inrap...

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

NOM : Prénom :
Adresse : Région :
Tel : Email : INRAP SRA Autre :
CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr
Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - Internet : <http://www.cgt-culture.fr>

Pour tout problème avec la mutuelle ou prévoyance, contactez le service social de l'Inrap et pensez à faire copie des mails au SGPA-CGT (sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr), ce qui facilitera le traitement de votre dossier et permettra d'avoir une bonne vision des difficultés rencontrées.

