



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

[www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)

## SUR VOS AGENDAS

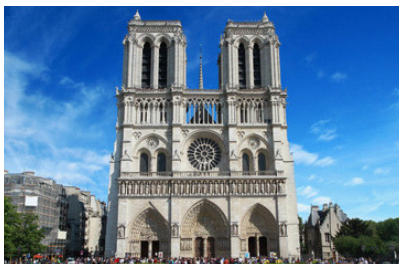
**1er MAI**  
Fête du Travail

**9 MAI**  
Grève et manifestations  
contre le projet de  
transformation de la  
Fonction Publique

## SOMMAIRE

p.1 - Edito  
p.2-3 - Saturne dévorant  
ses enfants ou comment  
l'Inrap est atteint d'une  
maladie auto-immune  
p.4 - Retraites

## QUAND LE PATRIMOINE PART EN FUMÉE



Faut-il parler de ce dont tout le monde parle au moment ou tout le monde en parle simplement parce que tout le monde en parle? Faut-il se méfier d'alimenter un « over buzz » semblable à celui qui a accordé dix fois plus de temps médiatique aux 3000 victimes du 11 septembre 2001 qu'aux 250 000 du tsunami du 26 décembre 2004 ?

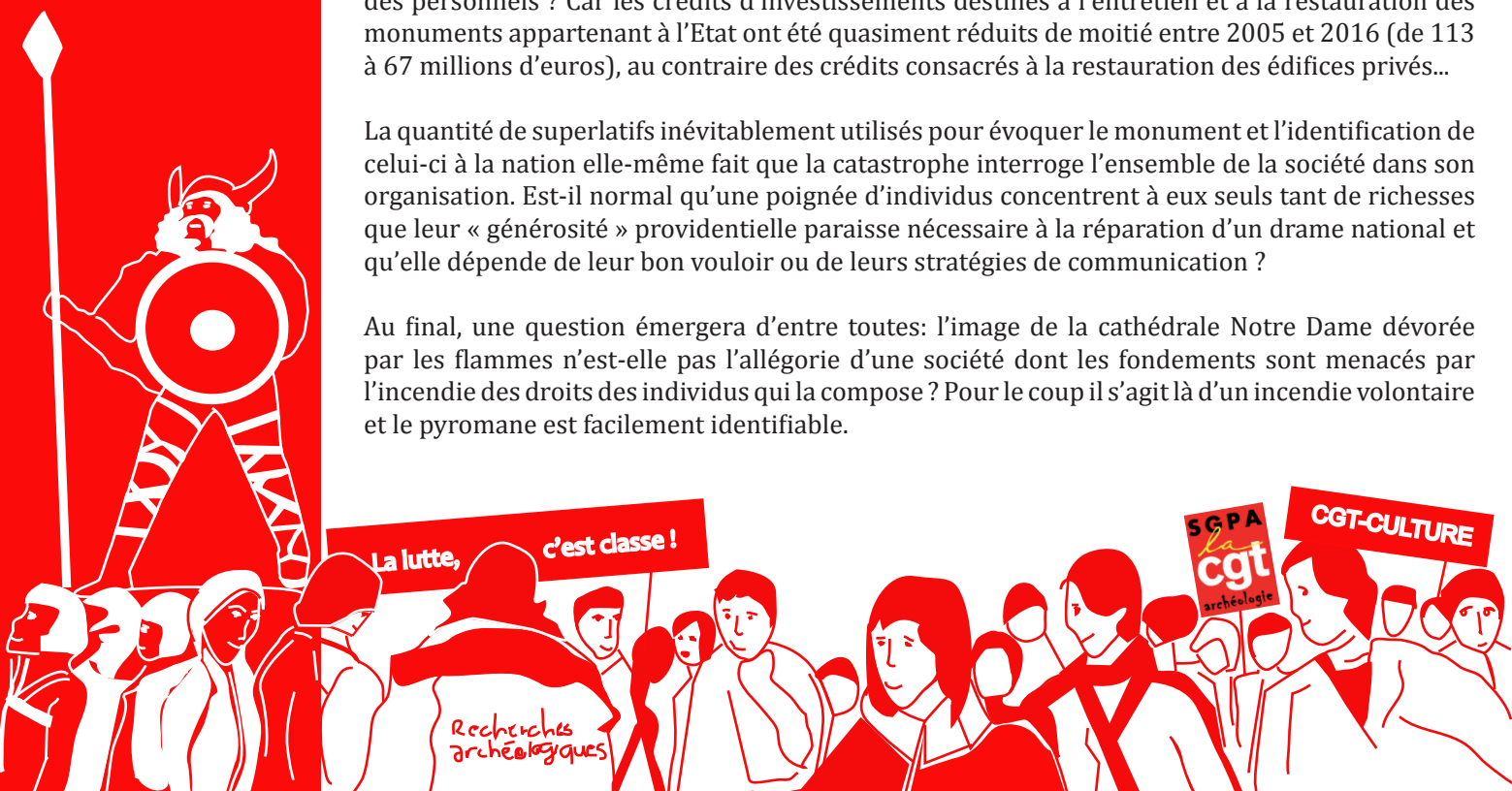
Trouver une parole juste et, si possible, utile dans ce contexte demande certainement de prendre de ce temps dont nous manquons cruellement. Alors nos premiers mots iront à nos collègues du ministère qui, travaillant ou ayant travaillé à la cathédrale, aujourd'hui sans affectation, sont les plus affectés par cette catastrophe.

Ensuite, on répétera ce qui a déjà pu être dit sur la perte inestimable que constitue l'incendie de Notre Dame, on s'associera à l'émotion de l'ensemble du monde attaché à la protection du patrimoine de l'Humanité et à la culture. On remarquera tout de même que la Culture est complètement absente du « Grand débat national », que le jour même de l'incendie, les agents du monument étaient en négociation avec leur direction pour demander plus de moyens pour travailler et assurer la sécurité du site !

Enfin, on s'interrogera, car aujourd'hui les questions pleuvent comme le plomb fondu s'écoule du toit de l'édifice. Au-delà DU coupable qui ne manquera pas d'être désigné comme responsable de la catastrophe du 15 avril 2019, quels enseignements va-t-on tirer des baisses constantes de moyens (effectif et budget) sur la sécurité de nos lieux culturels, des bâtiments, des œuvres, des personnels ? Car les crédits d'investissements destinés à l'entretien et à la restauration des monuments appartenant à l'Etat ont été quasiment réduits de moitié entre 2005 et 2016 (de 113 à 67 millions d'euros), au contraire des crédits consacrés à la restauration des édifices privés...

La quantité de superlatifs inévitablement utilisés pour évoquer le monument et l'identification de celui-ci à la nation elle-même fait que la catastrophe interroge l'ensemble de la société dans son organisation. Est-il normal qu'une poignée d'individus concentrent à eux seuls tant de richesses que leur « générosité » providentielle paraisse nécessaire à la réparation d'un drame national et qu'elle dépende de leur bon vouloir ou de leurs stratégies de communication ?

Au final, une question émergera d'entre toutes: l'image de la cathédrale Notre Dame dévorée par les flammes n'est-elle pas l'allégorie d'une société dont les fondements sont menacés par l'incendie des droits des individus qui la compose ? Pour le coup il s'agit là d'un incendie volontaire et le pyromane est facilement identifiable.



## SATURNE DEVORANT SES ENFANTS OU COMMENT L'INRAP EST ATTEINT D'UNE MALADIE AUTO-IMMUNE

Depuis plusieurs années, les personnels de l'Inrap voient leurs conditions de travail se dégrader. Faire de l'archéologie dans les conditions qui seraient dignes des missions scientifiques confiées à l'établissement public devient de plus en plus compliqué : équipes en sous-effectifs chroniques, moyens et temps de fouille réduits, post-fouilles indigentes, recherche mise à mal, services administratifs sous pression permanente...

Si l'établissement tient bon, c'est parce que les agents font de leur mieux pour continuer à donner du sens à leur travail, parfois au mépris de leur santé, souvent au mépris de leur temps libre. Bref, chacun donne beaucoup pour que les missions de l'Inrap, nos missions, soient remplies.

Dans ces conditions, on pourrait attendre de la direction générale de l'établissement une forme de reconnaissance du travail accompli. Mais le cynisme de notre direction n'a pas de limite. En guise de récompense, les personnels doivent faire face à des attaques incessantes de leurs droits émanant non pas de l'extérieur mais bien du cœur même de la machine. La liste qui suit n'est pas exhaustive !

**Prise en charge des frais d'hébergement ou comment faire des économies sur le dos des agents en déplacement...**

Alors que la réglementation de la Fonction Publique évolue vers une nette amélioration des remboursements forfaitaires des nuitées, à l'Inrap, on tente de ne pas l'appliquer (voir communiqué du 1er avril : <https://www.cgt-culture.fr/entourloupe-au-conseil-dadministration-de-linrap-ou-comment-faire-les-poches-des-personnels-sans-en-avoir-lair-14379/>). Face à notre interpellation et à l'arbitrage de la Direction Générale de la Fonction Publique, la direction a dû faire marche arrière et revenir pour l'instant à l'**application stricte du décret du 26 février 2019**. Néanmoins, ne pouvant pas passer par la grande porte, elle tente de passer par la fenêtre et veut faire voter au prochain Conseil d'Administration de l'Inrap, une **délibération instaurant la dégressivité des remboursements dès la 2e nuitée** ! Là encore, la direction de l'établissement considère que les agents de l'Inrap n'ont pas à être traités comme tout agent de la Fonction Publique !

**Le changement de calcul des temps partiels annualisés (TPA) ou comment supprimer les jours fériés à une partie des personnels**

Depuis quelques jours, le tableau de demande de TPA a été modifié et les agents qui en font la demande voient diminuer leur nombre de jours non travaillés. Jusqu'à présent, comme cela était prévu par le règlement intérieur de l'Inrap, un certain nombre de jours fériés étaient considérés comme travaillés ce qui équilibrait le côté aléatoire des jours fériés pour les personnels en TPA. Or, la direction modifie la règle sans raison et surtout sans concertation. L'Inrap sera-t-il le premier établissement public à supprimer les jours fériés de ses personnels ? Et sur quelle base réglementaire osent-ils faire cela ?

**Les départs à la retraite ou comment pousser les personnels vers la sortie**

Des agents atteignant l'âge de 60 ans ont reçu récemment un courrier de la DRH leur indiquant qu'ils allaient « bientôt atteindre l'âge limite de départ » à la retraite et qu'il fallait qu'ils anticipent ce changement de situation pour voir leur retraite versée. En France, l'âge légal de départ à la retraite étant de 62 ans et l'âge limite étant de 67 ans, on ne peut que constater que l'Inrap est plus que prévoyant (ce serait bien la première fois !) en demandant aux agents de préparer leur départ 7 ans à l'avance... Ou alors, **la DRH confondrait âge légal et âge limite ?** Pire, dans la note de la DRH accompagnant ce courrier, des tableaux synthétiques informant sur les conditions de base pour la liquidation de la retraite **oublie la ligne indiquant « âge de départ entre 62 et 67 ans »**, comme le font les tableaux similaires fournis par la Carsat ! Cette façon d'alarmer les agents en leur donnant des informations approximatives voire erronées est indigne. Elle vise à intimider les agents en les poussant implicitement vers la sortie.

**Protection sociale ou comment la direction ne respecte pas ses propres engagements**

Dans l'accord signé par l'Inrap avec les organisations syndicales, il est notamment prévu une « **clause de revoyure** » afin d'examiner les cotisations concernant la prévoyance. La CGT a également sollicité la direction pour envisager les possibilités d'améliorer les garanties de la mutuelle. Or, en ce mois d'avril, les réunions mutuelle/prévoyance ne sont **toujours pas inscrites dans l'agenda social** ! On perçoit dès lors les priorités d'une direction qui par contre ne perd pas le cap concernant le licenciement des collègues...

## Les licenciements ou comment jeter les agents en leur « donnant du droit » (sic !)

L'objectif de la direction étant de rendre la masse salariale plus mobile et plus « rentable », elle n'hésite pas à licencier le plus grand nombre d'agents possible et par tous les moyens. **On licencie au retour de congé pour convenance personnelle, pour raisons disciplinaires, pour suppressions de poste, pour inaptitude...** Tous les moyens sont bons pour faire baisser le nombre de CDI mais rassurez-vous, la DRH ose dire qu'en licenciant les agents pour inaptitude, on « leur donne du droit » !

## L'allocation aux chefs de familles monoparentales ou comment ne pas informer les agents de leurs droits

La demande d'allocation aux chefs de familles monoparentales devait être faite, pour l'année 2018, avant le 31 mars 2019. Aucune information aux agents n'a été faite par la DRH. Seules les personnes déjà concernées par cette allocation ont été prévenues de la date d'échéance de la demande 2018.

## CDD fausses résidences d'affectation et congés minorés

Pour un certain nombre de collègues précaires en 2018, la résidence d'affectation mentionnée sur le contrat de travail avait été fixée arbitrairement à celle la plus proche du lieu de l'opération de fouille. Si cette entourloupe était tout bénéf pour l'Inrap, ce sont les précaires qui devaient financer, sur leurs deniers, les économies réalisées par l'Inrap, les remboursements ne tenant plus compte de la réalité des trajets réalisés. Ce problème a pu être résolu dans un certain nombre de cas. Dans certaines inter régions, c'est le calcul des droits à congés qui aujourd'hui semble être ouvert à interprétation, au détriment des agents bien sûr.

## Déclarations d'accident du travail, une bataille pour les agents !

Pour les agents, déclarer en accidents du travail toutes les atteintes à la santé imputables au service, donne une garantie de traçabilité et un régime d'assurance préférable à celui de la maladie ordinaire. Pour l'Inrap, en revanche, la démarche comporte des inconvénients. D'abord elle expose à des enquêtes CHSCT qui mettent en lumière les failles en matière de prévention des risques professionnels, ensuite la cotisation à la branche Accident du Travail se trouve majorée en proportion des déclarations transmises. Tous les moyens sont bons pour ne pas prendre ses responsabilités et les parades ne manquent pas :

**1) ne pas déclarer ; 2) émettre des réserves dans**

**les déclarations transmises à la CPAM ; 3) pour certains accidents reconnus par l'assurance maladie, y compris après enquête, contester la reconnaissance au Tribunal des Affaires Sociales !**

## Autorisation d'absence pour enfants malades

Conformément à l'usage et à la réglementation, ces autorisations d'absence ont été accordées jusqu'à présent, avec bienveillance, mais fini ce temps là ! Tous les arguments sont bons pour en refuser le bénéfice : à ceux à qui on reproche d'avoir eu connaissance préalable d'un rendez vous médical comme à ceux à qui on reproche de mettre l'administration sur le fait accompli ou de ne pas avoir, en la matière, connaissance d'un changement de procédure jamais communiqué aux personnels.

## L'ennemi vient de l'intérieur et la maladie gagne du terrain : il est temps de stopper sa propagation !

**Rétablir l'équilibre budgétaire de l'Inrap ne doit pas être un prétexte à la casse des acquis ni au mépris de la réglementation et celui des personnels. Grâce aux efforts de tous, la situation financière de l'Inrap s'est largement améliorée, inutile de casser encore plus les personnels ! Nous attendons le respect de la réglementation et une ouverture des négociations sur les salaires comme s'est engagée à le faire la direction qui jusqu'à présent nous a fait prendre des vessies pour des lanternes.**





## Retraite : pas de loterie pour nos droits !

Les dernières réformes des retraites ont eu pour conséquence de porter l'âge légal de départ en retraite à 62 ans et d'allonger la durée de cotisation. Pour les personnes nées à partir de 1955, il faut disposer du nombre de trimestres suffisants (voir ci-dessous) ou, à défaut, atteindre désormais 67 ans (au lieu de 65 précédemment) pour bénéficier d'une **retraite à taux plein**. Il est toutefois possible de partir avant cet âge à certaines conditions, et notamment pour les personnes ayant effectué **une carrière longue**.



Bien entendu, ceux qui souhaitent partir à l'âge minimum de 62 ans peuvent toujours le faire, mais le montant de leur retraite subira une décote proportionnelle au nombre d'années manquantes.

**Attention à la liquidation !** Un employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en le faisant partir à la retraite que si celui-ci a la faculté de **liquider** sa pension de vieillesse à taux plein.

## Comment calculer ses droits ?

Le calcul de la retraite du régime général dépend de votre « **salaire annuel moyen** », qui est calculé sur vos 25 meilleures années, d'un taux, (qui est situé entre 37,5 et 50 % du salaire annuel moyen) et d'une durée basée sur un nombre de **trimestres cotisés**.

Attention : il y a deux types de trimestres. Les trimestres cotisés, qui servent à calculer le taux de pension, et les **trimestres validés** qui permettent de calculer l'âge de départ à la retraite. Étant agents non-titulaires de la Fonction Publique, à l'Inrap nous cotisons à une caisse de retraite **complémentaire**, l'Ircantec. Celle-ci vient compléter la pension du régime général.

## Pour comprendre :

**Taux plein** : le taux plein est le taux de calcul maximum de la retraite. Le nombre de trimestres pour obtenir le taux plein dépend de votre année de naissance : de 162 trimestres pour les personnes nées avant 1951 à 172 trimestres pour celles nées à partir de 1973.

**Carrière longue** : dispositif de départ anticipé avant l'âge légal de départ à la retraite, pour les assurés ayant commencé leur carrière (vie active) avant 20 ans.

**Décote** : différence avec le taux plein qui s'applique de droit à l'âge de 65 à 67 ans, suivant votre année de naissance. Cependant, il existe un système de retraite progressive (Cf : l'Action Syndicale de mars 2017).

**Salaire annuel moyen** : salaire qui sert de base au calcul de la retraite (25 meilleures années de la carrière). C'est le salaire **brut** qui est pris en compte.

**Trimestres cotisés** : durée de travail qui a donné lieu au versement de cotisations.

**Trimestres acquis** : durée de travail donnant droit au départ à la retraite soit les trimestres cotisés et les trimestres assimilés. Les trimestres « assimilés », correspondent à des trimestres attribués dans certaines circonstances : chômage, maternité, paternité, maladie, service militaire...

**Complémentaire** : l'Ircantec (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'État et des Collectivités publiques) est notre complémentaire retraite. C'est un système par points. Le nombre de points acquis multiplié par la valeur du point détermine le niveau de versement par la complémentaire.

**Liquider** : percevoir sa pension de retraite.

**La retraite progressive** : pour en bénéficier, il faut avoir 60 ans ou être à moins de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite et **réunir une durée équivalente à 150 trimestres au régime général ou d'autres régimes obligatoires**.

## 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](mailto: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 en savoir plus  
et faire une simulation  
de vos droits :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/salaries>  
<https://www.info-retraite.fr>  
<https://baseircantec.retraites.fr>  
<https://baseircantec.retraites.fr/retraite-progressive.html>

