

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

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

Facebook  
<https://www.facebook.com/Sgpa-cgt-2017016271909840/?nr>

Mur d'informations  
<https://padlet.com/sgpacgt/instances/ai1ja2l0tk7z>

## SUR VOS AGENDAS

9 janvier  
Journée de  
mobilisation  
interpro contre la  
réformes des  
retraites

## SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - Chèques -cadeaux
- p. 3 - Conseil Scientifique
- p.4 - Temps Partiels Annualisés

Tous les calculs menés à ce jour sur les retraites futures, aussi bien pour les salarié-es du public que du privé, aboutissent au même constat : une baisse de 15 à 25 % des montants de toutes les retraites (taux de remplacement) par rapport à la situation actuelle.

Alors que le gouvernement reste sourd aux revendications des salarié-es et agent-es publiques et qu'il semble décidé à passer en force par la voie d'ordonnances et de décrets pour l'avenir de nos retraites, il est essentiel d'amplifier la mobilisation et le rapport de force.

**Un préavis de grève « culture » ( CGT, FSU, UNSA, SUD) reconductible à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 a été déposé à destination des personnels de droit privé comme de droit public des services, établissements et associations du Ministère de la Culture !**

<https://www.cgt-culture.fr/wp-content/uploads/2019/12/CGT-FSU-SUD-UNSA-Pr%C3%A9avis-de-gr%C3%A8ve-reconduit-1janvier-2020.pdf>

**LE 9 JANVIER 2020  
TOUS DANS LA RUE !  
POUR UN RETRAIT COMPLET DU PROJET DE LOI !**



## CHÈQUES-CADEAUX ET OBJECTIFS : UNE PRIME À LA CASSE ?

LA CGT s'est déjà exprimée sur le principe du dispositif de rétribution de l'effort collectif, lors de sa mise en place l'année dernière (Contrat d'objectifs et performance 2019-2022). Évidemment, il est difficile dans la situation économique actuelle de s'opposer à l'octroi d'une rétribution et les agents ne vont pas refuser de toucher 130 euros de chèques cadeaux en 2019, suivi d'un complément en 2020.

### Des indicateurs douteux ?

Pour autant, nous avons déjà affirmé que les indicateurs servant à calculer le montant attribué nous laissent pour le moins perplexes (ex : nombre de sites ouverts aux JNA) quand ils ne suscitent pas une opposition franche. C'est le cas en particulier de celui concernant le taux de fréquence et de gravité des accidents du travail. Quel est l'objectif de cet indicateur : faire diminuer la gravité et la fréquence des accidents du travail ? Si oui, la réponse est dans la prévention.

En l'occurrence, la responsabilité d'assurer la prévention des risques en matière de santé et sécurité est bien celle de l'employeur, et donc de la direction de l'Inrap. Or, aujourd'hui, au sein de l'établissement, les mesures de prévention primaires, secondaires, tertiaires ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux sanitaires. À différents échelons de la hiérarchie, les cadres réglementaires en matière de prévention des risques, sont tout simplement ignorés et les risques sont accentués par le sous-effectif chronique et la pression opérationnelle que ce dernier engendre.

La situation actuelle en matière de politique de prévention et de protection de la santé des personnels est catastrophique puisqu'il n'y a plus de référent pour la prévention des addictions, plus de référent en matière de prévention des Risques Psycho Sociaux, plus de médecin du travail (2 démissions en moins d'un an), bientôt plus d'ingénieur sécurité prévention. L'objectif est-il simplement de minorer la cotisation à la branche Accident du Travail/Maladie Professionnelle réglé par l'institut ? Faire de la gravité et de la fréquence des AT un critère c'est encourager une politique de sous-déclaration des accidents du travail, quand il ne s'agit pas carrément d'une politique de contestation des accidents auprès de la CPAM voire auprès du Tribunal des Affaires Sociales de la part de la direction.

### Pas des chèques-cadeaux, mais du salaire !!

Sur le fond, ce ne sont pas des chèques cadeaux ou des primes aléatoires attribuées sur des critères discrétionnaires dont les agents ont besoin, mais d'une revalorisation des salaires. L'activité des services sociaux de l'Inrap montre que la réalité sociale est de plus en plus dégradée pour un nombre croissant d'agents. Plusieurs centaines de dossiers sont en cours de traitement par le service social. L'Inrap compte aujourd'hui des travailleurs pauvres dont le montant annuel moyen du reste à vivre est autour ou inférieur à 0 euros ! En témoigne l'augmentation de près de 30% des demandes examinées par la commission de secours depuis 2015 qui correspondent à celles d'agents ne pouvant plus payer les factures de gaz ou d'électricité par exemple.

**Faut-il le rappeler, depuis la création de l'établissement, l'écart des salaires Inrap avec le Smic n'a cessé de diminuer. Quand en 2002, un agent en catégorie 3 (les plus nombreux), en entrée de grille, gagnait 1, 57 fois le Smic, en 2017, il ne gagnait plus que 1,18 fois le Smic, écart correspondant à une perte mensuelle nette de 458 euros.**

**Le chantier de la revalorisation des grilles salariales qui vient de s'ouvrir le lundi 9 décembre 2019 avec le Ministère de la Culture, l'Inrap et les organisations syndicales va prendre entre 12 et 24 mois et constitue une avancée réelle. Encore faut-il qu'elle se traduise de manière perceptible pour l'ensemble des agents qui voient leurs rémunérations plonger inexorablement vers le salaire minimum. Le SGPA-CGT vous tiendra au courant de l'avancement du chantier. Mais vous pouvez déjà compter sur nous pour faire en sorte que ce travail aboutisse à une revalorisation significative des salaires !!**



## CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'INRAP : BILAN D'UN AN DE MANDATURE

Le Conseil Scientifique a pour objet d'assister le président et le conseil d'administration dans la définition de la politique scientifique de l'établissement (art. R545-46 modifié du Code du Patrimoine). En théorie, il délibère sur le programme scientifique, les méthodologies d'intervention, la politique de publication et de diffusion, le programme de formation scientifique des personnels ainsi que sur les recrutements, les demandes de congés recherche... C'est donc, normalement, une instance incontournable de l'Inrap et une véritable chance pour un institut de recherche.

Depuis le début de l'année 2019, et la mise en place de la nouvelle mandature, le Conseil scientifique de l'Inrap s'est réuni quatre fois. Les représentants des personnels, nouvellement élus pour la plupart, ont assisté à toutes ces réunions en tentant de porter une vision ouverte et collective de la recherche à l'Inrap. Si les premières réunions étaient plutôt des séances d'observation, le Conseil scientifique de novembre a permis de mieux cerner les enjeux de l'instance.

D'une façon générale et avant novembre, les débats étaient peu nourris et l'avis du conseil était souvent demandé davantage pour valider les choix de la présidence que pour alimenter une discussion de fond sur la recherche et les orientations scientifiques de l'établissement. Cependant, lors de la dernière réunion de novembre, les membres élus, représentants les agents de l'Inrap et d'autres institutions telles que les SRA, SDA, les universités, le CNRS, ont enfin pu faire entendre leurs voix.

Ainsi, nous avons longuement débattu du programme scientifique et technique présenté au CS : pour beaucoup de membres du CS – et pas seulement les représentants de l'Inrap – le programme présenté n'était pas un texte scientifique mais plutôt une boîte à outils techniques. La documentation fournie au conseil n'est pas à la hauteur des enjeux. Si la programmation scientifique de l'Inrap s'inscrit dans celle du CNRA, l'établissement a tout de même la responsabilité d'en penser la déclinaison au sein de l'institut et l'articulation avec nos missions. La DST a promis de revoir sa copie afin de soumettre un document plus scientifique.

Concernant les postes de « chargé(e)s du soutien et du développement de l'activité opérationnelle et de la relation aménageur » plus communément appelés « commerciaux de l'Inrap », nous nous sommes abstenus doutant de l'intérêt du poste qui risque de fragmenter encore davantage la chaîne décisionnaire et diluer les responsabilités. Outre le fait que les postes ouverts en cat. 5 ne sont pas des postes d'archéologues et, plutôt que de renforcer les dispositifs permettant de récupérer des parts de marché, l'Inrap aurait surtout cruellement besoin d'un projet collectif qui permettrait à tous les agents de retrouver du sens à leurs missions et peut-être d'incarner une certaine idée du service public de l'archéologie préventive ?

Le constat est amer ! Le Conseil Scientifique ne débat pas suffisamment des questions scientifiques et n'est pas, à l'heure actuelle, une vraie instance de

propositions. La plupart des demandes ou propositions des membres de CS sont, au mieux, renvoyées à plus tard, au pire, balayées du revers de la main. On a parfois même l'impression que certains points sont inscrits à l'ordre du jour pour le meubler afin d'éviter les débats plus nourris.

La précédente mandature avait d'ailleurs dressé un bilan intégrant un certain nombre de points à améliorer. Nous constatons à regret que ces préconisations, que nous avons reprises, restent presque toutes lettres mortes : le conseil scientifique ne travaille pas à l'élaboration du programme de formation scientifique - ce qui serait pourtant nécessaire en ces temps de départs en retraite et de transmission des savoirs - mais est simplement là pour valider un programme déjà ficelé pour les 4 années à venir ; nous attendons toujours un suivi et un bilan des jours PAS alors même que les outils sont là pour le faire... et surtout nous attendons toujours que le conseil définisse des thèmes de recherches prioritaires.

Le Conseil Scientifique est une instance majeure de l'institut qui bute malheureusement souvent contre un fonctionnement de la DST privée de toute autonomie et de fluidité, alors qu'elle devrait pouvoir être un interlocuteur privilégié et direct du CS. Les membres élus du SGPA-CGT, représentants les personnels, sont néanmoins tenaces et ont à cœur de défendre une vision de la recherche qui permettrait à tous les personnels de s'incarner dans un projet collectif. L'archéologie préventive s'est toujours écrite avec ceux qui la font ; nous ne l'oublions pas !



# Calcul des jours fériés manquants pour les agents en Temps Partiel annualisés entre octobre 2018 et octobre 2019

Au printemps 2019, le SGPA-CGT avait saisi la DRH de l'Inrap sur le mode de calcul des TPA qui, en vigueur à partir d'octobre 2018, lésait les agents en temps partiel annualisé d'une partie de leurs jours fériés, tout en ne respectant pas la réglementation. Ce point avait été porté dans le préavis de grève du mois de juin et la direction s'était alors engagée sur un retour à la règle (on n'en attendait pas moins...). En octobre 2019, le président de l'établissement, dans son courrier aux agents, revenait sur cette question et affirmait que les situations individuelles étaient en cours de recensement, que l'administration était en train d'évaluer l'ensemble des jours fériés à restituer aux agents concernés et que la démarche, assez longue puisque près de 250 personnes étaient concernées, devrait aboutir à une régularisation sous la forme d'un compteur de jours restitués dans le courant de l'automne. Dont acte !

Fin novembre, le SGPA a alors interrogé la DRH sur le planning et les modalités de ces restitutions de jours. Il s'avère que ce ne sont pas 250 agents qui sont impactés mais plus de 320 ! Apparemment, tous ne sont pas concernés par la restitution de jours mais le SGPA vous engage à être vigilant sur cette question. Pour info, seuls des jours fériés intégrés dans une période de TPA sont « perdus » (case vide sur le planning) ; tous les autres jours fériés doivent être inscrits comme travaillés (T sur le planning). Si vous êtes concernés, soyez attentif à ce que la DRH vous restitue bien ces jours. En cas de problème, vous pouvez alerter le SGPA !

**En 2020,  
il n'y aura  
pas de  
cadeaux**

...

**Ce que tu  
auras,  
c'est toi  
qui le  
gagneras !**



**Le SGPA CGT te souhaite une bonne et heureuse année !  
Cette nouvelle année, une bonne résolution : l'adhésion !**

NOM : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
.....  
Région : .....  
Tel : .....  
Email : .....  
INRAP : ..... SRA..... Autre: .....

Retourner à CGT-Culture (SGPA)  
61 rue de Richelieu, 75002 PARIS