

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](https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai1ja2l0tk7z)

**SUR VOS AGENDAS**

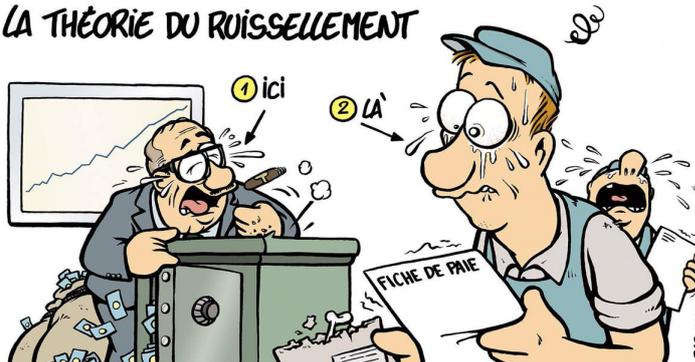
**31 MARS**

**Mobilisation interpro  
pour le retrait de la  
réforme des retraites**

**SOMMAIRE**

p.1 - Edito  
p.2 -3 - Bilan social 2018  
p. 4 - Conseil Scientifique

## LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT



### ET SI ON FAISAIT SEMBLANT DE BOSSER ?

Après tout, cela ne serait pas si incongru tant on peut constater qu'aujourd'hui l'Inrap fait semblant de nous payer. Il n'est un secret pour personne que, déjà, la Fonction Publique « ça paye pas ».

Au sein de la Fonction Publique, le Ministère de la Culture est un ministère pingre qui paye encore plus mal ses agents que ne le font les autres ministères.

Au sein du Ministère de la Culture, l'Inrap traite ses salariés avec une avarice qui ferait passer des exploités pour des privilégiés et l'Arpagon de Molière pour la cigale de La Fontaine.

Régime indemnitaire inexistant, absence de revalorisation des grilles salariales viennent s'ajouter au gel du point d'indice et donc, pour résumer, à l'Inrap, on est plus mal payé que nos collègues qui gagnent beaucoup moins que les autres sous-payés de la Fonction Publique. Et comme cela dure depuis des années, ce qui devait arriver arriva, le Smic nous a rattrapés !

### QUAND TU TOUCHES LE FOND ET QUE ÇA DESCEND ENCORE !

Depuis ce 1er janvier 2020, un agent qui se trouve au premier échelon de la catégorie 2 perçoit une rémunération... inférieure au Smic !!! sauf que comme le « M » de Smic signifie « minimum », l'Inrap est obligé de lui verser une indemnité correspondant à la différence. Il faut quand même se rendre compte que le Smic, c'est le truc qui est censé servir à payer une personne qui n'a ni expérience, ni diplôme, ni qualification. Au-delà de la difficulté de vivre avec 1200 balles par mois, au sein de l'établissement public national d'archéologie préventive, qu'un ARCHÉOLOGUE puisse voir le calcul de sa rémunération aboutir à un montant inférieur au salaire minimum est un symbole d'une violence inouïe pour l'ensemble des personnels de l'institut, qui est en plus envoyé aux plus précaires !

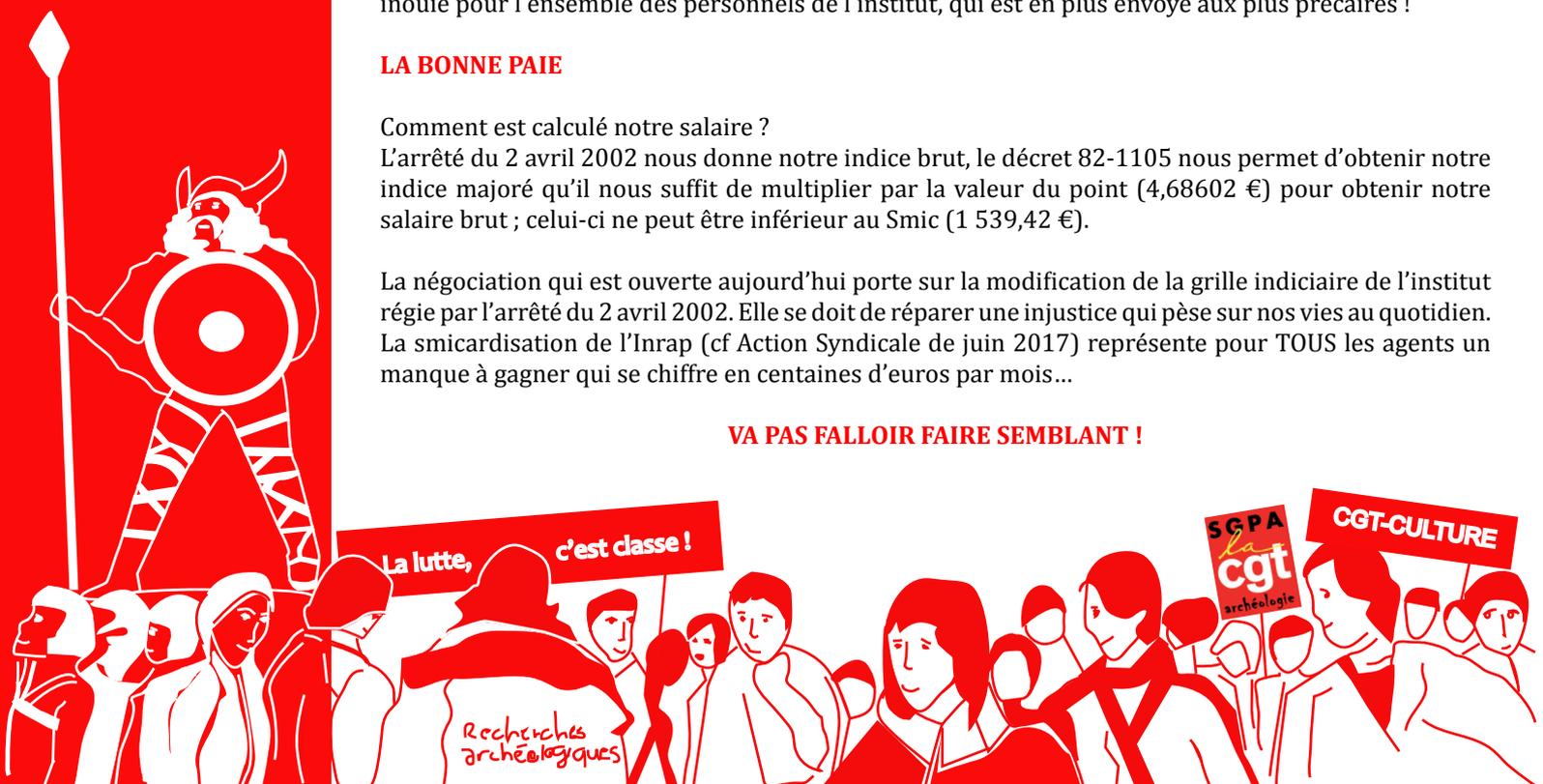
### LA BONNE PAIE

Comment est calculé notre salaire ?

L'arrêté du 2 avril 2002 nous donne notre indice brut, le décret 82-1105 nous permet d'obtenir notre indice majoré qu'il nous suffit de multiplier par la valeur du point (4,68602 €) pour obtenir notre salaire brut ; celui-ci ne peut être inférieur au Smic (1 539,42 €).

La négociation qui est ouverte aujourd'hui porte sur la modification de la grille indiciaire de l'institut régie par l'arrêté du 2 avril 2002. Elle se doit de réparer une injustice qui pèse sur nos vies au quotidien. La smicardisation de l'Inrap (cf Action Syndicale de juin 2017) représente pour TOUS les agents un manque à gagner qui se chiffre en centaines d'euros par mois...

### VA PAS FALLOIR FAIRE SEMBLANT !



## BILAN SOCIAL INRAP 2018

### UN BILAN SOMBRE ET UN « MODÈLE SOCIAL » QUI SE PRÉCISE

**Transmis dès décembre 2019, le bilan examiné fin janvier en Comité Technique Central présente les données « ressources humaines » de l'institut pour l'année 2018 : emploi, âge, temps de travail, salaire, formation, santé ... Les tendances observées ces dernières années se confirment**

**Emploi : entre « modèle social ambitieux » et « pâté d'alouette »...**

L'embellie de l'Arep (Accord de réduction de l'emploi précaire) se dissipe sous l'effet d'un nombre de départs record. Après un pic à 2079 en 2016, l'effectif permanent atteint 2003 personnes physiques en 2018 soit un niveau à peine supérieur à celui de 2014 c'est-à-dire avant l'Arep. Cette érosion concerne l'emploi fonctionnel et opérationnel avec des trajectoires régionales contrastées. CIF perd 70 emplois opérationnels en 10 ans, NAOM 16, ARA 12. Inversement GO, qui, en 7 ans progresse d'une cinquantaine d'emplois opérationnels, apparaît comme principale bénéficiaire de l'Arep, avec MED et GE dans une moindre mesure. En 2018, l'emploi en Équivalent Temps Plein Travaillé (1955) est en augmentation par rapport aux années précédentes sans arriver aux niveaux de 2008-2013 (2089 à 2141 ETPT avec 300 à 400 ETPT CDD). L'année 2018 marque une reconstitution de la précarité avec un ETPT de 157 CDD comparable à celui de 2014. Préconisant une ratio-cible d'emploi précaire à 10% de l'effectif, la direction de l'établissement évoque alternativement « un modèle social ambitieux » et une structure de l'emploi en « pâté d'alouette », soit « 90% de porc et 10% d'alouette » (sic). Le bilan emploi des CDD n'a pas encore été transmis, il aurait permis d'observer la quotité annuelle de travail des CDD, question centrale dans le contexte d'évolution des règles d'indemnisation chômage.

**Entrées/sorties : bilan de la casse**

C'est sans doute à la rubrique « sorties » que ce « modèle social » prend tout son relief. Si les données de l'année 2017 étaient élevées (50 sorties), elles sont largement en dessous des 81 départs de l'année 2018, résultat qui découle d'une hausse significative du nombre de départ en retraite (22 contre 5 à 10 les années précédentes) mais aussi de celui des licenciements (18) sans que les données ne permettent de distinguer licenciements pour inaptitude des « suppressions d'emploi ». La hausse des démissions observées en 2017 se confirme : 14 chez les administratifs, 11 chez les opérationnels et 1 en hors catégories. S'agissant des opérationnels, il y a lieu de s'interroger (ou de s'alarmer) sur la signification de ces départs, dans le contexte du marché de l'emploi actuel en archéologie. À croire que le modèle social de l'Inrap manque d'ambition en matière de bien-être au travail ! Le bilan entrées/sorties par filière fait apparaître la perte de 44 emplois opérationnels, 9 emplois fonctionnels et un gain de 3 emplois hors catégories/hors filières.

**Démographie : le « ballon d'oxygène »**

378 collègues dont l'âge est compris entre 56 et 65 ans sont susceptibles de partir à la retraite d'ici une dizaine d'années. En MED et ARA, « régions doyennes », un quart à un tiers des effectifs pourraient liquider leur retraite d'ici une dizaine d'années (respectivement 29 et 25,7%). Pour les régions les plus jeunes, GO et GE, ce ratio est inférieur ou égal à 15%.

**Temps de travail**

L'établissement se maintient à un niveau de temps partiel surprenant en comparaison des données observées dans le reste du monde du travail (30% environ contre 19,3%). Les spécificités observées les années précédentes se répètent. Le temps partiel est plus masculin que dans le reste de la population active. Il concerne prioritairement les catégories 2 (opérationnels) et les catégories 3 avec respectivement presque 40% et 33% des personnels des catégories concernées. Plus on monte en catégorie et en salaire, moins on a recours au temps partiel. Inversement, ceux qui font le choix de perdre une partie de leur rémunération sont ceux dont le salaire est déjà le plus faible. L'explication de ce phénomène est connue pour les opérationnels : le temps partiel des catégories 2 et 3 vise à préserver santé et vie familiale des effets destructeurs d'une gestion inhumaine de ceux qui sont considérés par l'établissement comme des « pousses brouettes », des terrassiers.



## Primes et régimes indemnitaires

La distribution de l'Indemnité d'Intervention Fréquente hors de la Résidence Administrative confirme une autre inégalité : versée à 8,6% des effectifs, les catégories 2 et 3, et les agents de NAOM en sont comme les années précédentes les principaux « bénéficiaires ».

Si le nombre de primes de sujétion et de fonction est égal à celui des potentiels bénéficiaires (directeurs du siège, directeurs interrégionaux, secrétaires généraux, DAST et DDAST), le nombre d'agents « non retenus » pour la prime de charge administrative exceptionnelle (CAE) s'élève à 97 soit quasiment 25% des bénéficiaires potentiels. Malgré une baisse de 3% du budget des primes de sujétion et de 5% de celui de la CAE, l'enveloppe globale consacrée aux primes augmente d'un peu plus de 4%, car le bas de laine des directeurs régionaux et du siège (primes de fonction) est généreusement revalorisé de 24% (pour un montant inférieur ou égal à 20 500 € annuel).

## Santé Sécurité

Le nombre d'accidents de travail (AT) continue d'osciller autour d'une centaine (108) à des niveaux comparables à celui des années précédentes. Dans des proportions difficiles à définir, ce chiffre résulte de pratiques de non déclaration ou de contestation des AT par l'administration. 7 maladies professionnelles (MP) ont été reconnues par la caisse d'assurance maladie ; elles concernent les affections périarticulaires, manutention de charges lourdes et lésions chroniques du ménisque. Le niveau des congés maladies ordinaires est légèrement inférieur à celui de 2017 : 19 467 jours, une partie étant sans doute en relation avec des pathologies d'origine professionnelle (TMS non déclarés en AT/MP, RPS).

Le nombre de jours de congé de grave maladie (présentant un caractère invalidant et de gravité nécessitant un traitement et des soins prolongés) continue d'augmenter très nettement (15 411) et sans discontinuer depuis 2014. 55 agents sont concernés, comme en 2017. Le nombre des travailleurs handicapés fait un bond entre 2017 et 2018, passant de 76 à 91. Comme l'Inrap ne recrute pas de travailleurs handicapés, il les fabrique ! Si cette hausse du niveau de déclaration des « Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi » fait diminuer la cotisation employeur au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), reste à savoir comment ces collègues sont « maintenus dans l'emploi » : le budget des aménagements de poste est comparable à celui des années précédentes (42 000 €).

## Action sociale

Reflète de la paupérisation des agents de l'Inrap, l'action sociale reste très sollicitée. La commission de secours a traité 95 dossiers en 2018 pour un montant de 108 000 €, proche du record de 2015 (111 000€). Depuis 2008, le nombre de dossiers et le montant des secours sont en augmentation régulière, avec quelques oscillations. Le surendettement et les problèmes de santé sont les premières causes de demande de secours.



Signalons néanmoins que la direction de l'établissement n'informe pas les agents des dates de demandes de certaines aides telles que l'allocation aux chef.fe.s de famille monoparentale ou la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat, privant ainsi de fait certains agents de leurs droits.

A l'heure où on voudrait imposer un allongement de la durée de cotisation pour tous les travailleurs, le nombre de fins de carrière prématurées à l'Inrap n'aura jamais été si importants. Du fait d'un nombre de sorties records (décès, démissions, licenciements à leur plus haut niveau), l'année 2018 augure du choc démographique attendu à l'horizon 2025. Bien qu'elle n'ait pas de signature dans la comptabilité des personnes physiques, l'érosion de la capacité opérationnelle résultant de l'épuisement physique et mental des personnels (restriction d'aptitude physique, démotivation) génère un report de la charge de travail de plus en plus pathogène. L'année 2018 démontre une reconstitution d'une précarité comparable à celle de la première année de l'Arep. Les données du bilan emploi manquent pour évaluer le niveau de précarité et « l'espérance de vie professionnelle » des précaires dans le contexte d'une restriction drastique des droits à l'assurance chômage. 2018 restera, quoiqu'il en soit, l'année d'une attaque générale sur leurs droits : chantage à l'adresse, amputation de congés payés, absence de post-fouille... Enfin, on est en droit de se demander de quel « modèle social » les futurs recrutements d'administratifs en intérim pourraient être l'expression ? Certaines inégalités se confirment et se creusent (sur les catégories 2/3 : contraintes de la pénibilité et du déplacement, contrainte financière du temps partiel « subi »), d'autres se créent avec leurs corollaires toxiques sur les collectifs de travail (distribution discrétionnaire des primes). La situation de santé se dégrade à en juger par le nombre de jours de maladie assuré par le régime général - avec un nombre d'affections en lien avec le travail difficile à évaluer - sans impact sur la cotisation employeur à la branche AT/MP. Enfin, l'action sociale confirme la paupérisation des personnels.

**Précarité, inégalité, paupérisation, morbidité : ce bilan sombre ne fait que rendre plus légitimes les revendications des personnels portées par le SGPA-CGT pour l'emploi, la revalorisation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits.**

## Conseil Scientifique et jours PAS : la recherche, enfant pauvre de l'Inrap ?

Alors que les attributions des jours PAS sont tombées en janvier (sans que les porteurs de projet en aient même été avertis), on est en droit de se poser la question de l'avenir de la recherche à l'Inrap. En effet, si on a l'habitude de voir certains projets PAS diminués d'un nombre parfois conséquent de jours, cette année, TOUS les projets qui ont reçu des jours se sont vus amputés de 20 à 25 % des moyens demandés. C'est énorme !

Alors même que les agents sont souvent très raisonnables dans leurs demandes, les arbitrages de la DST sabrent tous les projets. Comment rester motivé dans ces conditions ? Si la redistribution de jours en cours d'année est parfois possible, les responsables des projets sont avertis tellement tard qu'il n'est pas toujours envisageable de consommer ces jours dans les délais. La plateforme @gir devait faciliter ces démarches mais la réalité est plus nuancée ; les jours planifiés sont considérés comme consommés, et les liens avec les outils de la planification sont très mauvais. La DST semble débordée par la gestion des dossiers et on demande à ses petites mains de faire le sale boulot (retoquer les projets, raboter le nombre jours, refuser des crédits d'analyses...). La politique de recherche de l'Inrap a d'ailleurs fait l'objet d'un débat animé lors du dernier Conseil Scientifique (22/11/19) durant lequel plusieurs membres du dit conseil ont demandé à ce que la programmation scientifique de l'établissement qui suit celle du CNRA soit déclinée en définissant des axes et des thèmes à privilégier en fonction des découvertes menées par l'Inrap.

On ne peut d'ailleurs que déplorer le fonctionnement actuel du Conseil Scientifique où les débats sont finalement peu nourris car systématiquement bridés par la présidence qui n'attend qu'une chose : que le conseil valide ses propres propositions. Pire, et en dépit du bon sens, certains avis majoritaires du Conseil Scientifique ne sont tout simplement pas suivis. Quand il s'agit de recruter des « chargé(e)s du soutien et du développement de l'activité opérationnelle et de la relation aménageur » et que le conseil s'abstient ou vote contre, on recrute quand même les personnes. Plus inquiétant pour les agents, il est arrivé que la DST déclasse une note rendue par le Conseil concernant des demandes de jours recherche empêchant ainsi des agents de mener leurs travaux malgré l'avis positif du Conseil Scientifique.

Enfin, la politique de publication numérique portée par la DST et la présidence interroge. Une nouvelle collection de publication en ligne intitulée « Documents d'archéologie préventive » est en cours d'expérimentation. Il s'agit de publier certains rapports de fouille validés par la CTRA, qui devraient être publiés mais qui ne le sont pas ; le rapport en pdf assorti d'une introduction contextualisée serait simplement mis en ligne et bénéficierait d'un DOI (digital object identifier, équivalent numérique au ISBN) qui lui donnera valeur de publication et le référencera. Ce projet, on le sent d'emblée et c'est la motivation assumée de la part de l'Inrap, est avant tout peu mobilisateur de moyens. Certes !

Plusieurs remarques, toutes balayées par la DST et la présidence, ont été émises par les membres du Conseil Scientifique. Les rapports sont déjà disponibles sur Dolia et le risque de doublon est fort. Le choix même des rapports à publier dans cette collection est peu clair et on ne connaît pas les modalités de sélection. Les rapports de fouille sont parfois insuffisamment aboutis, souvent faute de temps et de moyens, et le temps long de la réflexion nécessaire à la publication n'est plus garanti. Le risque de ne pas pouvoir publier de façon classique une fouille au prétexte que cette nouvelle collection existe est bien réel malgré les déclarations d'intention de la DST et de la présidence. Enfin, la DST n'envisage pas de demander l'autorisation de publication du rapport ni même d'en avertir tous les auteurs. Cette politique de publication numérique à marche forcée et sans moyens ne doit pas devenir la seule politique de publication de l'Inrap. Les dérives possibles sont nombreuses dont celles de laisser à d'autres le soin de synthétiser et de publier la masse de nouvelles données ainsi rendues accessibles.

### 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>**

**FAITES LE MUR  
AVEC LE  
SGPA-CGT!**

Un espace numérique  
d'information  
syndicale :

[https://padlet.com/  
sgpacgt\\_instances/  
ai1ja210tk7z](https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai1ja210tk7z)

Vous y trouverez des  
infos régulièrement  
mises à jour sur la  
CGT, l'actualité reven-  
dicative, les droits, les  
retraites...

