

LE VIRUS NE CONNAIT PAS LE 11 MAI !

Soyons clair, ce que tout le monde souhaite, c'est de pouvoir reprendre le travail dans des conditions dignes... et sans mettre en danger ni sa vie ni la vie de celles et ceux que l'on côtoie.

Quand, comme dans bien des cas, les conditions ne sont pas réunies, les salariées n'ont souvent d'autres choix que d'enfreindre les règles de sécurité ou d'enfreindre l'ordre de reprendre le boulot. C'est pourquoi dans ces périodes, l'action collective est encore plus importante que d'habitude, ne restons pas isolées. Sur l'ensemble des sujets liés à la reprise du travail, aux conditions de travail, à la situation des précaires, aux congés et RTT, aux moyens pour l'urgence et pour l'avenir, nous avons à débattre et à agir ensemble.

Pour toutes ces raisons la CGT-CULTURE a déposé un préavis de grève du 14 mai au 4 juin portant sur les revendications suivantes:



@Filpac CGT

- l'ouverture d'une négociation au niveau du Ministre sur les conditions de reprise pérenne de l'activité;
- la consultation pour avis du comité technique et du CHSCT pour les projets de plan de reprise d'activité et des mesures de prévention du risque épidémique ;
- la fourniture hebdomadaire à chaque agent d'un kit de protection identique comprenant des notices sur les mesures de prévention mises en œuvre au ministère et des équipements

de protection individuelle (masque, gel, etc) adapté au risque identifié quand le risque n'a pu être évité, y compris dans les transports sur le trajet domicile-travail ;

- l'accroissement des possibilités de recours au droit de retrait;
- une instruction pour ne pas recourir à des sanctions disciplinaires ayant pour origine un motif sanitaire, ne serait-ce que de manière transitoire ;
- la publication immédiate d'une circulaire ministérielle précisant les personnes exerçant la fonction de chef de service dans toutes les administrations et établissements du ministère de la Culture ;
- un suivi rigoureux des engagements du 9 avril;
- la mise en œuvre de mesures sociales permettant aux personnels précaires de maintenir leur lien contractuel avec leur employeur et le renfort en moyens de l'action sociale d'urgence pour les personnels ;
- l'abrogation de l'ordonnance du 15 avril sur les congés et RTT;
- des moyens budgétaires pour le ministère de la Culture et ses établissements publics, sous forme de subventions de charge de service public, pour permettre le maintien opérationnel des services publics de la Culture et de garantir l'emploi de tous les personnels.

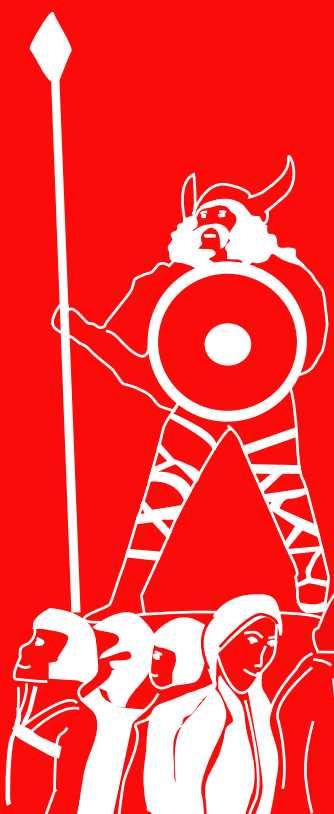
(extraits du communiqué de la C. G. T. du 15 avril 2020)

**Journal du Syndicat
Général des Personnels
du Service Public de
l'Archéologie**
www.cgt-culture.fr

Facebook : sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa
Mur d'infos :
https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai-1ja2l0tk7z

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2-3 - Reprise de l'activité
- p.4 - Unam / Inrap
- p.5 - Travail à distance et télétravail
- p.6-7- Conditions sanitaires - DGI
- p.8 - Congés: droits de recours - Temps partiels annualisés



ESPÉRONS QUE LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ À L'INRAP NE SOIT PAS AUSSI MERDIQUE QUE CELLE DU DIALOGUE SOCIAL !

En mars, la gouvernance de l'Inrap et les représentants du personnels auraient du faire un premier bilan d'une reprise du dialogue social timidement engagé en janvier 2020. Nous n'aurons pas besoin de nous réunir autour d'une table pour conclure que le dialogue social, c'est déjà fini !

La crise aidant et sous prétexte que la période est difficile, toute expression qui ne serait pas consensuelle est passible du crime d'intelligence avec l'ennemi. A défaut d'assurer une véritable information des agents sur les conditions de la reprise, la gouvernance a choisi ses priorités : rassurer les aménageurs d'abord pour mieux renvoyer les agents au turbin et les instances représentatives dans les cordes.

RASSURER LES AMÉNAGEURS

En quoi la sauvegarde par l'étude scientifique des vestiges archéologiques est-elle nécessaire à la vie d'une nation confinée, en état d'urgence sanitaire, en « guerre » contre un risque infectieux mortel ? En quoi-serions nous légitime à consommer des équipements de protection individuelle qui, il y a peu, faisait défaut aux soignants ? Il faut que la reprise économique attendue fasse le bruit des scrapers, tractopelles, marteau piqueur et autres engins car « quand le bâtiment va tout va ! ». Il faut qu'en amont l'archéologie purge donc, libère les terrains et les énergies, retire l'épine dans le pied des aménageurs, le caillou dans la godasse de la « startup nation »... Et vite ! Car les préfets, investis par ordonnance de nouveaux pouvoirs, sont juridiquement équipés pour déprescrire plus vite encore qu'auparavant.

En externe il s'agit pour l'Inrap de donner des gages au monde économique. Grisée par la rengaine libérale pro business, la direction de l'Inrap se dit prête à « accélérer le processus de libération des terrains », résoudre « les blocages et difficultés rencontrés par les aménageurs (...) afin de ne pas pénaliser encore davantage » (cf. infra).

La gouvernance de l'institut prête donc, à dénoncer ce blocage imposé aux aménageurs : l'archéologie comme la purge qu'il serait dangereux d'administrer à une économie convalescente; la direction de l'établissement prêt à faire de la concurrence à ses anciens directeurs passés par l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour « minimiser les nuisances de l'archéologie sur le terrain »...

DÉNONCER L'ENNEMI INTÉRIEUR ET ÉVITER LE DIALOGUE SOCIAL

À l'Inrap, Il s'agit de rassurer, de « (ne)faire prendre aucun risque par une reprise trop précipitée ». Passés les mots rassurants et face aux soucis qu'expriment les organisations syndicales face à des signaux de reprise pas toujours concordants, la direction a tôt fait de mettre en garde contre l'immobilisme supposé d'ennemis intérieurs qui seraient tentés de « reporter trop longtemps le redémarrage de l'activité comme certains semblent vouloir s'y employer ».

Il fallait donc expliquer aux « professionnels de la polémique » et du « blocage », comment l'Établissement allait s'y prendre pour assurer la protection des agents redéployés dans les centres et sur les terrains.

Au bout de quelques semaines d'épreuve de force et courriers divers au niveau ministériel, était obtenue la convocation d'un CHSCT Central et des CHSCT spéciaux.

Le plan de reprise de l'activité, qui y a été présenté sans Ingénieur Sécurité Prévention ni médecin, ignore la démarche d'évaluation du risque, oublie plusieurs unités de travail, fait abstraction de certaines phases (trajet domicile travail), reste flou sur de nombreux points, ignore tout avis médical s'agissant d'un risque infectieux (sans prophylaxie, ni traitement ni vaccin) transfère sur les agents la responsabilité : des gestes barrières et de la distanciation physique, de l'hygiène des locaux, de déclarer leurs pathologies, éventuellement de la sécurité des autres (référénts COVID).

La reprise est lancée le 11 mai après un vote unanime contre du CHSCT Central et un avis récapitulatif sur une page, l'ensemble des questions sans réponse.



L'INTENDANCE SUIVRA ... OU PAS !

L'Île-de-France décroche le pompon de région la plus « progressive » en programmant plusieurs dizaines d'opérations sur les quatre premières semaines dans la région la plus touchée par l'épidémie ! Sans doute la volonté d'« accélérer le processus de libération des terrains » et de lever « les blocages »...

Si dans un certain nombre de régions, le redémarrage semble plus graduel c'est tant mieux, car jusqu'à mi mai la logistique pose problème. La fourniture de masques étant une condition sine qua non de la reprise du travail «présentiel», c'est au rythme de leur dotation que les opérations sont lancées... ou annulées... ou relancées, quand les masques attendus puis manquant finissent par arriver...

Les collègues des fonctions supports s'arrachent les cheveux. Mi-mai, les lunettes de protection n'étaient visiblement pas arrivées partout non plus, les poubelles à pédale nécessaires à l'élimination des déchets manquaient également : qu'à cela ne tienne, on les remplace par des sacs poubelles ; parfois les bonnes vieilles habitudes pré-covid persistent et des équipes partent sans cantonnement (oh certes «seulement pour quelques jours ! »).

QUANT À L'HYGIÈNE...

Le nettoyage préalable à la réoccupation des équipes dans des bases vies installées avant le confinement génère couacs et reports. Sur d'autres opérations (la majorité ?) c'est aux agents qu'on demande d'assurer l'hygiène des locaux avec des exigences certes modestes : quand le guide de l'OPPBTP préconise 1 nettoyage toutes les 2 heures, l'Inrap parle de deux nettoyages quotidiens mais une directrice estime qu'un ménage hebdomadaire sera bien suffisant... qui dit moins ?

Les collègues partent sur le terrain avec un kit qui comprend du gel hydro-alcoolique, du savon et un bidon d'eau, pour assurer le lavage des mains quand les chantiers ne sont pas raccordés à l'eau (presque tous). Faute de livraison des commandes passées en région, on réutilise les vieux bidons trouvés dans les centres. En outre, il semblerait que le nettoyage préalable des véhicules ne soit pas systématiquement assuré.

L'APRÈS ?

Les problèmes « d'intendance » posés par le redémarrage précoce d'un certain nombre d'opérations vont se résoudre au fur et à mesure que les centres recevront leurs commandes, espérons-le, **car l'établissement se prépare déjà à amplifier la reprise et semble anticiper sur une poursuite du déconfinement qui mettrait à profit l'amélioration de la situation sanitaire. L'une et l'autre sont souhaitables : la fin de l'épidémie comme préalable à une reprise de l'activité : en sécurité !**

La reprise post confinement condense tous les défauts de la période qui précède, complaisance vis à vis des milieux économiques, reprise désordonnée, mensonges et dialogue social inexistant, attaque sur les droits...

Le monde d'après devra être au moins aussi combatif que celui d'avant !



COMMUNIQUÉ DE PRESSE UNAM / INRAP : LES LIAISONS DANGEREUSES OU COMMENT METTRE DE L'HUILE SUR LE FEU EN PÉRIODE DE CRISE !

Le communiqué de presse commis par l'Inrap au sujet des petits arrangements pris avec l'Union Nationale des Aménageurs concernant des mesures prises pour « l'accélération de la gestion des dossiers archéologiques » afin de « ne pas pénaliser encore davantage le calendrier des opérations d'aménagement » est un signal très inquiétant en ces temps tourmentés où la tentation est forte de faire de la Culture, la variable d'ajustement de la crise économique. Ça n'est pas nous qui le disons, c'est le Directeur Général des Patrimoines qui nous alertait le 18 mai (cf. communiqué du 13 mai 2020 - l'aménageur tu ménageras, dans sa main tu mangeras !).

Par son communiqué donc, la direction / présidence de l'Inrap enfonce le clou en apportant son soutien enthousiaste « aux professionnels de l'aménagement », en oubliant de souligner le professionnalisme de ses propres agents. Ce que nous dit la direction de l'établissement, c'est que la sauvegarde du patrimoine archéologique sera bien la variable d'ajustement de la reprise de l'aménagement, au détriment du dispositif de l'archéologie préventive dont elle écorne les acteurs et les principes fondamentaux, tout en attisant les tensions entre l'opérateur public et les SRA.

Ce qui est nouveau, c'est que la direction de l'établissement se félicite aussi ouvertement de s'attaquer aux missions ! Sauf que la gouvernance de l'Inrap ne sera pas sur le terrain, en première ligne, pour prendre les remontrances, les coups de gueule et les attaques ! Par ailleurs, l'accélération des dossiers archéologiques, on sait bien comment ça finit ! En bout de chaîne, même si ce sont eux qui exécutent les missions essentielles de l'établissement, les personnels sur le terrain vont devoir faire plus vite avec moins !

La gouvernance de l'établissement public a l'air de vouloir s'affranchir du code du patrimoine en prétendant faire le travail des SRA en matière de prescription et d'instruction des dossiers. Or, les collègues dans les SRA, qu'on annonce être associés aux accords, ont majoritairement découvert ces dispositions à la sortie du communiqué.

À nos interrogations portées à la Direction Générale des Patrimoines et au Ministre, les réponses sont floues et évasives. On nous dit qu'il ne faut pas s'étonner des relations entre l'Inrap et les aménageurs, comme s'il ne s'agissait que de cela ! Rien n'est fait pour apaiser la colère, dans une période d'incertitude où l'on n'avait vraiment pas besoin de ça.

La direction et présidence de l'Établissement, interrogées le 20 mai à ce sujet, nous jurent que le communiqué a été mal compris et qu'il ne s'agissait que de rassurer les aménageurs inquiets des calendriers et des conditions de reprise. On nous dit qu'il n'y aura pas d'impact sur les chantiers.

Alors, en admettant que cela soit bien le cas, le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il s'agit d'une communication désastreuse et indigne vis-à-vis des agents ! Celle qui, voulant s'attacher les bons sentiments d'une corporation, embrase son propre camp.

Faut-il être incapable à ce point de représenter les professionnels de l'archéologie du service public pour commettre un message qui sur le fond et sur la forme semble dire le mépris pour le dispositif de l'archéologie préventive ; enfonce la notion même de préservation du patrimoine en acceptant d'assimiler l'archéologie à un blocage ou une nuisance ?

**TOUS ENSEMBLE,
AGENTS DE L'INRAP ET DES SRA,
DÉFENDONS NOS MISSIONS ET LE SERVICE
PUBLIC DE L'ARCHÉOLOGIE !**



DU TRAVAIL À DISTANCE EN CONFINEMENT... AU TÉLÉTRAVAIL ?

Faute d'avoir été mis en place et d'en avoir donc défini préalablement les principes et les modes d'application, le télétravail, à l'Inrap et dans la plupart de services régionaux de l'archéologie, n'existe pas. Sauf que, dès l'annonce de l'état d'urgence, des millions de salariés ont été contraints de travailler confinés chez eux, basculant sans préparation d'aucune sorte en travail à distance. Les organisations du travail doivent clairement être rediscutées pour y intégrer un télétravail raisonné. Nulle part n'a été fait le diagnostic pour sa mise en place, mais nous voilà déjà en capacité de faire un bilan du télétravail contraint !

TRAVAIL À DISTANCE EN CONFINEMENT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Mis en place dans un contexte anxiogène, le travail à distance (puisqu'il ne s'agit pas de télétravail) est aujourd'hui source de stress et engendre des risques pour la santé dont on commence seulement à mesurer l'ampleur durable. Travailler 5 jours sur 5 chez soi est loin d'être la panacée. Sur les sept millions de salariés aujourd'hui en télétravail, près de la moitié est en détresse psychologique. Un quart d'entre eux présente un risque de dépression nécessitant un accompagnement¹. La plupart se sentent démunis face à une organisation du travail jamais expérimentée. Et les risques sont nombreux :

- un isolement, tant social que professionnel ; une autonomie source de stress pour ceux qui n'y sont pas habitués ; une vie privée « débordée » par la vie professionnelle : temps de travail allongé, espace de travail partagé avec d'autres membres du foyer, voire avec des enfants dont il faut s'occuper en même temps. Le télétravail cumulé à la garde d'enfants exacerbe les inégalités de genre².

Sans préparation, les agents se retrouvent bien souvent livrés à eux-mêmes face à une charge de travail mal adaptée, des missions mal définies et un management complètement largué. Dans certains services (Directions interrégionales de l'Inrap, Siège, SRA), la faiblesse, l'absence ou l'inadaptation des équipements (ordinateur, logiciel, téléphone) – la plupart des agents dans le SRA travaille avec leurs équipements personnels à défaut d'être équipé – ont constitué des facteurs de stress supplémentaires, des conditions de travail complètement inadaptées et placés certains en situation d'inactivité.

La dégradation des conditions de travail et donc des résultats de ce dernier aurait sans doute pu être en partie amortie, si plutôt que de faire un refus d'obstacle, le télétravail était enfin abordé avec maturité par nos directions et mis en place en conséquence.

LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EST UNE PRIORITÉ !

L'air de rien et malgré toutes ces difficultés, les agents ont su s'adapter, bonnant mallant, pour remplir leurs missions. On sait par exemple qu'à l'Inrap les taux de rendus de rapports sont très importants sur les seuls



mois de mars -avril. Mais, on ne peut pas compter que sur le sens de l'adaptation et l'investissement des personnels de l'archéologie. Ce confinement du printemps 2020 qui risque malheureusement de ne pas être le dernier rappelle durement la nécessité de repenser les organisations du travail.

La mise en place du télétravail est une priorité !³ L'incapacité à l'intégrer comme une des composantes des organisations du travail est aujourd'hui signe d'archaïsme ! En penser la mise en œuvre et l'articulation avec les organisations habituelles, c'est aussi préserver la continuité du travail en équipe.

Pour cela, toutes les mesures nécessaires doivent être prises : actions de prévention, d'information, de formations et mise en place d'une organisation du travail aux moyens adaptés.

Le temps venu, il faudra faire un bilan de cette généralisation du télétravail non anticipée pour pouvoir négocier de nouvelles mesures d'encadrement, notamment en matière de temps de travail, de droit à la déconnexion, d'équipement en matériel de bureau et de prévention des risques psychosociaux.

¹ La revue pratique de droit social - Mai 2020 - la crise du coronavirus et le droit des salariés. La vie ouvrière - CGT

² Enquête UGICT CGT - Le monde du travail en confinement : Rapport d'enquête | 60 propositions, via LutteVirale.fr, Mai 2020

³ Dossier Télétravail SGPA-CGT, Février 2020

REPRISE DE L'ACTIVITÉ : PRÉSERVER LA SANTÉ DES AGENTS EST LA PRIORITÉ !

Le Président de la République a décidé un « déconfinement progressif » à partir du 11 mai 2020. Mais force est de constater que la transcription de cette décision a du mal à se mettre en place au sein de notre Ministère, qui n'est toujours pas en capacité d'assurer la sécurité sanitaire de ses agents appelés à travailler en présence physique. Ce qui ne l'empêche pas d'envoyer les agents au charbon au pas de charge !

Beaucoup d'inconnues subsistent encore sur les transports, les ouvertures des établissements scolaires, les services de restauration et d'hébergement, mais aussi sur la reprise de l'activité économique. Aucune réponse claire, ni aucune information ne sont données aux agents sur l'identification des missions « essentielles » nécessitant un travail en présentiel, sur les aménagements d'horaires possibles, sur leurs situations administratives, sur leur suivi médical... Cette situation dans ce contexte particulier est fortement anxiogène pour les personnels qui sont la plupart du temps laissés seuls à leur sort.

Les principes généraux de prévention du Code du Travail imposent à l'employeur de supprimer le risque. Et seulement s'il ne peut pas l'éviter, d'en diminuer les effets. Dans la situation actuelle, la règle générale devrait donc être le maintien du confinement et du télétravail/travail à distance pour toutes les activités non essentielles, moyen le plus efficace d'éviter le risque de contamination. Cette solution permet d'enrayer rapidement l'épidémie sur une période relativement courte.

Mais nous le constatons, à l'Inrap comme dans les DRAC, ce n'est pas forcément le choix qui a été fait... Les agents sont renvoyés sur leurs lieux de travail, presque comme « avant » (services de l'État, centre archéologiques, déplacement sur les chantiers...). Quelles que soient les modalités de reprise envisagées, il y a 5 questions à vous poser avant la reprise du travail en présence physique :

1. Avez-vous été informé(e) de la mise en place d'un plan de reprise d'activité ? Avez-vous eu accès à celui-ci ? A-t-il été discuté collectivement ? A-t-il été soumis à l'avis des instances représentatives du personnel ?

2. Vous a-t-on proposé de poursuivre ou de vous mettre en télétravail/travail à distance ? Le cas échéant, vous en a-t-on donné les moyens ?

3. Des équipements de protections individuelles (masques, gel hydro alcoolique, gants, lunettes, visières, lingettes désinfectantes...) adaptés à votre environnement de travail et en quantité suffisante vont-ils vous être fournis ? À propos des masques, quel type est prévu ? Les seuls masques véritablement protecteurs sont les FFP2 et FFP3 et l'efficacité des masques « grand public » n'est pas reconnue.

4. Si vous êtes personne « à risque » ou si vous avez des personnes « à risque » dans votre entourage, avez-vous eu des recommandations de votre hiérarchie, notamment celle de contacter le médecin de prévention ? Si cela n'a pas été fait, nous vous conseillons de contacter au plus tôt le médecin de prévention, et, à défaut, votre médecin traitant. Par ailleurs, vous devez rester en télétravail ou à défaut en Autorisation Spéciale d'Absence.

5. Si vous devez prendre les transports en commun, des protections vous seront-elles fournies ? La distanciation physique sera-t-elle possible aux heures de transport vous permettant d'arriver à l'heure au travail ? Vous a-t-on proposé des horaires aménagés ou décalés pour éviter les heures de pointes dans les transports en commun avec étalement des plages d'arrivée et de départ ?

Si vous constatez qu'une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, ou si vous estimez que votre employeur vous place dans une situation de travail qui vous met en danger grave et imminent (Cf. fiche jointe), vous devez faire valoir vos droits !

Utilisez votre droit de retrait et informez vos représentants au CHSCT pour qu'ils déclenchent leur droit d'alerte !



PAR TEMPS DE PANDÉMIE, SORTEZ COUVERTS ! DROIT DE RETRAIT DES PERSONNELS ET DROIT D'ALERTE DES CHSCT

Avec le déconfinement entamé lundi 11 mai, de nombreuses questions sanitaires se posent légitimement aux personnels devant retourner, même ponctuellement, sur leur lieu de travail habituel ou sur les chantiers. Le guide de reprise du secteur de l'archéologie est finalement peu protecteur pour notre domaine, les protocoles présentés en CHSCT sont trop légers et la garantie qu'ils soient appliqués n'est pas assurée. Pour mémoire, le Code du Travail, dans ses principes généraux de prévention, impose à l'employeur, en premier lieu, de supprimer le risque en matière de santé et sécurité des salariés ; ce principe s'applique évidemment dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

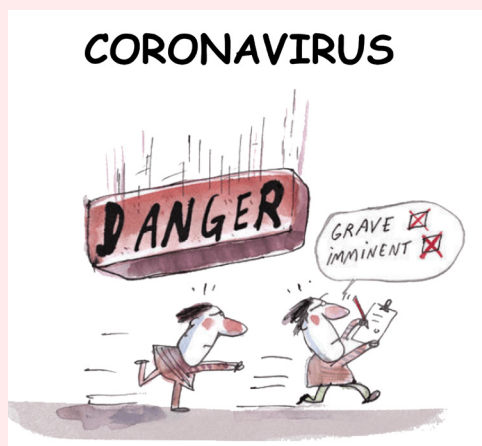
Il ne doit pas y avoir de reprise du travail si les conditions sanitaires ne sont pas respectées et que la protection des personnels n'est pas assurée ! Chacun doit être vigilant. Nous le sommes, mais vous devez l'être aussi ! Nous vous rappelons donc, à toutes fins utiles, que deux procédures permettent de vous retirer de situations dans lesquelles il y a « un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé ». Elles reposent soit sur le retrait et le signalement par l'agent, soit par le signalement par un membre du CHSCT.

1. Droit de retrait

Il suffit que l'agent ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait. Il doit alors alerter immédiatement son autorité hiérarchique de la situation de travail dont il se retire parce qu'elle présente un danger grave et imminent.

Dans le même temps, l'agent porte, ou fait porter, le signalement de cette situation dans le registre spécial de Danger Grave et Imminent. Attention, l'agent qui se retire de la situation dangereuse doit normalement demeurer sur son lieu de travail dans une zone en toute sécurité. Si son lieu de travail ne présente aucune zone de sécurité, il rentre alors chez lui.

Dans le contexte actuel, le salarié peut invoquer son droit de retrait si l'employeur ne respecte pas les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement, la réglementation en vigueur et le guide sectoriel : pas de moyens de protection collective et individuelle mis à disposition ou en œuvre, pas d'information aux salariés des procédures à suivre, absence d'affichage des gestes barrières et/ou impossibilité de les respecter, absence de nettoyage adéquat des lieux de travail et du matériel... L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce son droit de retrait et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération. Il ne peut pas non plus lui demander de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste.



2. Signalement de Danger Grave et Imminent

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate qu'il existe une cause de Danger Grave et Imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement la direction qui consigne cet avis dans le registre spécial de DGI. La direction procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier...

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. À défaut d'accord entre direction et CHSCT sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Réf. : Code du Travail, art. L. 4131-1
Décret 82-453 articles 5-6 et 5-7

En résumé :

En tant qu'agent, dès lors que votre sécurité est en jeu dans des situations de danger grave et imminent :

1. Retirez-vous immédiatement et mettez-vous en sécurité ;
2. Prévenez l'autorité administrative (DAST, Directeur, chef de service...) ;
3. Contactez un représentant du personnel du CHSCT.

CONTRE LE VOL DE NOS RTT ET DE NOS CONGÉS, NOUS NE LÂCHERONS RIEN ! UTILISONS NOS VOIES DE RECOURS !

Le gouvernement a pris le 15 avril 2020 une ordonnance afin d'imposer aux agents la prise de RTT et/ou de congés annuels pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, et surtout afin de les faire travailler davantage à l'issue du confinement ! Pour rappel, l'ensemble des fonctionnaires ont été lourdement mobilisés pour faire face à la crise et certain(e)s y ont même perdu la vie...

Ce ne sont pas aux agents de payer les politiques gouvernementales de destruction des services publics !

Le SGPA-CGT rappelle que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Les jours d'ASA et de télétravail/travail à distance ne sont pas des vacances ! Et les jours de RTT et de congés imposés pendant le confinement ne sont pas des vacances non plus ! Tous les agents auront besoin, à l'issue de la période de confinement et sur le reste de l'année, de prendre de vrais jours de repos, de détente et de loisirs, et c'est notre droit !

Non, nous ne leur devons rien ! À l'Inrap comme dans les SRA, nous nous sommes adaptés à cette situation imposée et nous avons eu largement recours à nos moyens personnels pour assurer la continuité des missions ! Nous avons subi ce confinement dans des conditions éprouvantes sur le plan physique et mental, et nos congés nous sont dus !!!

Cette ordonnance, totalement injuste, crée de surcroît des inégalités de traitement graves entre les agents. Le télétravail/travail à distance ou le placement d'office en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) ne sont pas des choix ! Ce traitement discriminatoire pénalise plus particulièrement les agents vulnérables, les femmes enceintes, les parents d'enfants de moins de 16 ans, et il s'avère que les agents concernés sont majoritairement ceux qui ont les plus bas salaires et les femmes.

Leur choix, de léser et de voler les personnels, les chef(fe)s de service devront l'assumer et nous n'oublierons pas leurs actes ! **Face au vol manifeste, des voies de recours sont possibles !**

Le recours juridique doit être un levier dans ce combat. Si vous n'acceptez pas ce vol et refusez de poser ces jours imposés, il faut dans ce cas adresser à votre chef(fe) de service un courrier de recours. Deux types de recours sont possibles en fonction de votre situation administrative :

- Concernant les agents qui ont été placés d'office et parfois rétroactivement en ASA, il incombe à votre chef(fe) de service de vous fournir du travail et les moyens de le faire. D'autre part, le placement en ASA se fait, en droit, sur demande de l'agent et non à l'initiative de l'employeur ;
- Concernant les agents en télétravail/travail à distance, si votre chef(fe) de service décide de vous imposer des jours de congés, il doit «tenir compte des nécessités de service». Cette notion implique pour les agents publics d'assurer pour le compte de son administration, la continuité de service. En situation de télétravail, vous assurez cette continuité de service.

Défendons nos droits aux congés, utilisons nos voies de recours.

INRAP / TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ : CALCUL DES JOURS DUS AUX AGENTS POUR 2019. ÇA AVANCE, LENTEMENT MAIS ÇA AVANCE...

À notre demande la DRH a profité du confinement pour reprendre les dossiers en souffrance des agents en TPA qui avaient été lésés d'une partie de leurs jours fériés depuis début 2019.

À ce jour, les données de la DRH sont les suivantes : 203 dossiers ont été traités, une cinquantaine restent à traiter et 66 (à cheval sur 2019 et 2020) le seront ultérieurement. À ce jour, 267 jours sont à restituer aux agents (chiffre provisoire) ; cependant, 69 jours sont à reprendre d'après la DRH. Les GRH devraient rapidement procéder aux régularisations.

Si vous êtes concernés par le TPA, nous vous conseillons donc de vous rapprocher de vos GRH dans les prochains temps afin de voir avec elles.eux où en est votre dossier et nous faire remonter d'éventuels problèmes.

Quant à l'avenir, la DRH s'est attelée, comme nous le demandions depuis un an, à la réécriture de la note d'accompagnement des demandes de TPA afin que les agents ne soient plus privés d'une partie de leur jours fériés.

Placement en ASA pour garde d'enfants

Le dispositif en vigueur est maintenu jusqu'au 1er juin, quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offre aux parents (école ouverte ou non). Aucune attestation n'est exigible avant cette date.

Situation des CDD et renouvellement de contrats

Le SGPA et la CGT CULTURE ne lâchent rien !

Alors que l'omerta règne sur la situation concrète des cdd, le SGPA-CGT a saisi le Ministre de la Culture afin de dénoncer la direction de l'Inrap qui préfère la déréliction à la solidarité.

