

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

**A COMPTER DU
7 MARS, ON MET
LA FRANCE A L'ARRET !
GREVE RECONDUCTIBLE
CONTRE LA REFORME
DES RETRAITES !
&
#8marsgrevefeministe
tout.es en grève pour
l'égalité et le retrait
de la réforme des
retraites !**

SOMMAIRE

p.1 - Edito retraites
p.2- Bilan Social 2021
p.3 - Jours PAS; Négos salaires Inrap;
P.4 - Droit de grève; Trentième indivisible; Forfait mobilité durable

DIS MÉMÉ ! C'ÉTAIT QUOI LE PROGRÈS ?

La réduction du temps de travail est, depuis le début du XIX^e siècle un combat syndical permanent. La fin du travail des enfants, le recul à 12 ans, à 14, puis à 16 ans de l'âge de leur entrée à la mine ou à l'usine, le repos du dimanche puis le samedi libéré, les congés payés, le congé maternité, les heures de formation, les 35 heures. C'était ça le progrès : un combat sur le temps de travail, un combat symbolisé par le slogan « **huit heures de travail, huit heures de repos, huit heures de loisir** ».



Une lutte de plus de cent ans, ponctuée par des grèves, les manifestations meurtrières du 1er mai, comme à Chicago ou à Fourmies. Bien sûr, la retraite est un combat pour la réduction du temps de travail au cours de la vie. Car reprendre la main sur le temps, c'est reprendre le contrôle de sa vie ! C'est le combat

que celles et ceux ont mené avant nous. C'est le combat qui en a entraîné d'autres : les conditions de travail, les salaires, le Droit syndical, l'accès à la Culture pour tous, contre le colonialisme, pour des logements décents. Pour une société plus juste, plus libre... Un combat toujours d'actualité ! En participant à la mobilisation contre une « réforme » d'un autre âge, nous nous inscrivons dans cette histoire. Aller à l'encontre des propositions récurrentes des gouvernements et du patronat qui, depuis de nombreuses années imposent de reculer l'âge du droit à la retraite. C'est aller dans le sens du progrès, c'est lutter contre une vision archaïque de la Société.

Conquérir l'ouverture des droits à la retraite à 60 ans pour tous les salariés, obtenir la réduction du temps de travail à 32 H, c'est reprendre une part des richesses que nous créons. Ce sont nos revendications CGT !

**Cette partie
de nos vies,
nous ne la
braderons
pas !**

En 1945, lors de la création de la « Sécu », ce projet révolutionnaire allant pleinement dans le sens de l'Histoire, il s'agissait de faire en sorte que la retraite devienne un nouvel âge de la vie des travailleurs et ne soit plus ce qu'elle avait été jusqu'alors : l'antichambre de la mort. La retraite est ce temps durant lequel nous pouvons nous investir autrement, pour nous, nos proches et la collectivité.



BILAN SOCIAL : LE MARRONNIER.... DE L'ANNEE D'AVANT !

As usual, le bilan comptable des ressources humaines intitulé bilan social a été présenté au Comité Technique Central. Comme d'habitude, sa présentation a laissé l'administration mutique comme une carpe. Comme d'habitude, le document présenté est caduc depuis un an. Comme d'habitude, nous proposons quelques extractions et perspectives sur ces données ...et comme d'habitude la gestion des « ressources humaines » restituée à partir de ce bilan n'est pas franchement sociale !

Emploi

Opérationnels : jeu de bonneteau

Entre 2016 et 2021, 190 emplois CDI toutes filières confondues ont été détruits. On dénombre 1556 personnes physiques opérationnelles, ce qui est un plus bas niveau historique. Il faut remonter à 2006 avant les « 350 » de 2007 pour retrouver un effectif plus squelettique, et 150 emplois scientifiques et techniques, en personnes physiques, ont été détruits depuis 2016. Le bénéfice de l'AREP opérée par un certain D. Guerin, conseiller social d'Aurélié Filippetti a été englouti dans le modèle social du même dans ses fonctions de DGD de l'Inrap. Entre 2016 et 2021 24 archéologues seulement ont été recrutées (dont 20 en 2021 : a compte sur les 50 promis en 2019, les 30 manquants absorbés dans les 70 externes recrutés pour 2022 en 2021... vous suivez ?).

Substitution de l'emploi précaire à l'emploi stable

La compensation de ces départs et la continuité des missions opérationnelles sont assurées par un recours de plus en plus massif à l'emploi précaire. En ETPT (équivalent temps plein travaillé), le nombre des précaires passe de 65,2 en 2016 à 329,1 en 2021. Le ratio de 10% que le DGD estimait conforme à son modèle social a été très largement dépassé atteignant 12,25% en 2020 et 16,5 % en 2021. Résultat sans surprise compte tenu des destructions d'emploi CDI non compensées par une direction qui a fait une stricte équivalence entre archéologues de catégorie 2 et précarité.

Turnover chez les administratifs

Chez les administratifs si le bilan est meilleur au niveau des entrées (29 en 2021, 120 depuis 2016), il est plombé par le taux de rotation dans la filière : 136 départs depuis 2016. Malgré son goût pour les anglicismes la direction juge inadapté le terme de « Turnover ». Quel que soit le terme retenu, cette rotation des équipes administratives n'est pas signe de bien-être, en particulier au siège de l'établissement.

Sorties

L'explication empirique des sorties administratives semble encore la meilleure : le nombre de départs qui traduit un fort malaise est dopé par « l'employabilité » des administratifs facilitant la recherche d'emploi. A défaut de cette « employabilité » et de mobilité, les scientifiques et techniques restent dans l'établissement jusqu'au licenciement (2 en 2021, 55 depuis

2010, pour inaptitude dans l'immense majorité) au décès (6 en 2021, 40 depuis 2010) ou la retraite (13 en 2021, 92 depuis 2010). Le papy boom s'amorce donc mais lentement. La vieille génération d'archéo doit poursuivre sa carrière jusqu'à 67 ans (du fait de début de carrières mitées par la précarité) pour partir à taux plein. Jusqu'à quel âge faudra-t-il pousser des brouettes au cas où devrait s'appliquer la réforme en cours : 70 ans ? La sortie par démission est sans doute stimulée par le recours à la rupture conventionnelle mais dans des proportions inconnues faute de chiffres sur son utilisation. Enfin, peut-être qu'un jour un médecin de prévention pourra s'intéresser à l'étonnante mortalité des opérationnels : celle-ci se confirme à un niveau toujours étonnamment élevé si l'on compare aux données ministérielles.

Temps partiel

Les spécificités du temps partiel se confirment. Le recours y est beaucoup plus fréquent à l'Inrap « qu'en population générale » (30% contre 20%). Il y est beaucoup plus masculin également. S'il reste majoritairement féminin à l'Inrap c'est dans des proportions moindres (57% contre environ 80 %). Dans la catégorie 2 devenue exclusivement opérationnelle, les demandes concernent plus fréquemment des hommes.

Entre 2020 et 2021 le pourcentage global d'agents à temps partiel continuent d'augmenter pour atteindre 29,9%. Il diminue en nombre mais augmente en pourcentage à la faveur des pertes d'emplois chez les opérationnels. Il diminue spectaculairement en nombre d'agents et en pourcentage des effectifs pour les administratifs alors que la tendance était tendancielle à la hausse depuis une dizaine d'années. Ce recul pourrait traduire une évolution du traitement par les hiérarchies des demandes ne correspondant pas à des temps partiels de droit.

Le gradient par catégories de rémunération se confirme, avec une proportion d'agents qui baisse à mesure qu'on monte en catégorie d'emploi et de rémunération et une fréquence de temps partiel qui atteint le chiffre record de 44% en catégorie 2. C'est donc chez ceux qui sont les moins bien rémunérés et les plus pénalisés financièrement que se trouve la plus forte proportion de temps partiel. Faute d'alternance des affectations (terrain/post fouille), les collègues concernés « achètent » au moyen du temps partiel la préservation de leur santé et de leur vie de famille : phénomène décrit tous les ans mais qui ne semblent pas émouvoir la direction ni l'interroger sur son organisation du travail...

RETABLISSEMENT DES JOURS DIAG... ET DES JOURS PAS ?

Après l'épisode de décembre 2022 / janvier 2023 où la direction de l'Inrap annonçait une fonte drastique des jours de diagnostic, soit 50 000 jours prévus pour une activité estimée à 90 000, le début d'année s'est traduit par un gel de 5000 jours PAS au détriment des agents, des participations UMR et des projets scientifiques en cours ou à lancer (cf. Action syndicale du mois de janvier – Fontes des jours de diag et gel des jours recherche...). Il semblerait que la situation ait radicalement changé puisque fin janvier, on apprenait que l'Inrap prévoyait un budget diag remonté à 80 000 jours hommes (on en a fait 82 000 en 2022) et que dans un contexte budgétaire plus favorable, l'ensemble des 25 000 jours-hommes recherche initialement prévus pourraient être déployés sans réserve.

L'Inrap casse sa tirelire !

Point de solutions miracles ou de manifestation de soutien des tutelles dans cette embellie, mais une « autorisation » de Bercy, faite à l'Inrap, de puiser dans ses fonds propres de quoi alimenter 30 000 jours-hommes de diag supplémentaires.

Il n'y a pas de quoi sauter de joie, car si la perspective de pouvoir réaliser nos missions et répondre aux prescriptions sans suppression est certainement plus rassurante, cela veut aussi dire que les tutelles, Bercy en tête, continuent à sous financer, par un dispositif pérenne, le secteur non-concurrentiel. Au final, l'établissement va cracher 14 millions supplémentaires (au moins) pour l'année 2023. La doxa du Ministère qui consiste à imposer aux établissements de vivre sur leurs fonds propres est respectée. Faites du cash et démerdez-vous !

Les vases communicants

Entre décembre 2022 et janvier 2023, les agents de l'Inrap, pourtant intéressés au premier chef par la politique façon montagnes russes, n'ont été destinataires d'aucun message d'information de la part de la présidence/direction. Ni à l'issue du Conseil d'Administration, ni en amont du blocage des jours PAS et jours UMR, ni après que le déblocage ait été annoncé aux Dir et DAST fin janvier.

L'avantage est clair : il permet de continuer à naviguer à la petite semaine et organiser une distribution discrétionnaire au cas par cas, sans avoir besoin d'annoncer aux agents concernés une réattribution des jours PAS pour les projets rejetés en janvier. Il faudra monitorer @gir pour savoir si vous faites ou non partie des heureux élus. Les autres seront condamnés à espérer, dans la plus grande incertitude, une attribution dans le courant de l'année. L'autre avantage est aussi celui de pouvoir économiser des jours PAS, qui pourront être remis sur les diagnostics puisque pas consommés. Jours diag et jours recherche sont des vases communicants mais, face à la pression, la circulation ne se fera évidemment que dans un sens.

On peut donc se réjouir de la remontée de l'enveloppe diag – qui néanmoins ne résout pas le problème du Canal Seine-Nord-Europe – mais aucune information claire ne permet de rassurer les agents sur la stratégie en matière de jours de recherche. La présidence/ direction serait bien inspirée de donner aux agents quelques perspectives et d'annoncer la couleur sur la manière dont ils entendent gérer ce retour à la normale. Les premiers concernés doivent être les premiers informés. C'est une question de respect vis-à-vis des personnes qui font tourner la machine !



NEGOS SALARIALES A L'INRAP

Le 11 janvier 2023, le directeur général annonçait par courriel aux agents, que la deuxième étape de revalorisation salariale ne serait pas mise en paiement en janvier, les décret et arrêté n'étant pas encore publiés. Depuis plus rien ! Si le caractère rétroactif au 1er janvier 2023 est acquis, les agents apprécieraient néanmoins de savoir à partir de quand ils toucheront cette revalorisation.

On attend donc une information puisqu'il est peu probable que le versement démarre en février. Espérons qu'il n'arrive pas plus tard que mars, d'autant plus que les représentants du personnel attendent de pied ferme le redémarrage de la négociation pour la troisième étape. Hors de question d'attendre le mois de juillet comme en 2022 !

DROITS DE GREVE ET RETENUES SUR SALAIRE

Le droit de grève est un droit constitutionnel. Lorsqu'un agent du ministère de la Culture est en grève, il n'est pas à son poste de travail et ne peut être sollicité de quelque façon que ce soit (notamment par courriel ou en télétravail).

- Le jour même de la grève, un agent mandaté par la hiérarchie doit constater dans le service les agents présents et les absents et s'en tenir à cela ;
- Le lendemain de la grève ou dans les 48h, ce même mandaté doit demander aux agents le motif de leur absence. C'est à ce moment-là que l'agent peut répondre du motif de son absence, et notamment informer le mandaté de son choix d'être en grève ;
- En conséquence, il n'y a pas lieu de prévenir à l'avance sa hiérarchie pour absence du fait de grève.

Toute administration qui donne instruction contraire en exigeant que les agents se « déclarent en grève » à l'avance, ou encore le jour même de la grève, commet de graves irrégularités à la loi.

Le Ministère de la Culture a donné consigne à l'ensemble des services des ressources humaines de plafonner la retenue sur salaire à 2 jours par mois pour les agents grévistes. Au-delà de ce nombre, il sera procédé à un étalement du reste des jours retenus sur l'année civile. Cette doctrine vaut pour l'ensemble du ministère et uniquement pour ce mouvement de grève national contre la réforme des retraites.



LA RÈGLE DU TRENTIÈME INDIVISIBLE EN CAS DE GREVE CENSURÉE PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

La Confédération, aux côtés de l'UFSE-CGT et la Fédération CGT Finances publiques, avait déposé une réclamation devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour dénoncer la règle du trentième indivisible qui veut qu'un agent public de l'État en grève, même une heure, se voit retirer un trentième de sa rémunération, soit une journée entière.

Après de longues années d'attente, le CEDS donne largement raison à la CGT, considérant que la règle du trentième indivisible constitue une violation du droit de grève.

FORFAIT MOBILITE DURABLE

Le FMD vise à prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable. Il vient indemniser l'utilisation du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si



l'agent est le conducteur. Le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. Après le dépôt en fin d'année d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, qui pourra faire l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur, l'agent bénéficiera du versement d'une indemnité forfaitaire, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, de 300 € maximum par an. **À l'Inrap, les modalités seront précisées prochainement ; le sujet est inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social 2023. On espère que le sujet sera porté à l'ordre du jour du Conseil d'administration du 15 mars 2023. L'application de cette mesure est impatientement attendue par un nombre certain d'agents qui n'ont pas attendu la mise en place d'un forfait pour aller tous les jours au travail en vélo.**

ADHEREZ AU SGPA-CGT

Le syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations par la force de la solidarité.

Il permet de mieux connaître ses droits, de les faire respecter, mais aussi d'en conquérir de nouveaux.

S'unir pour être plus forts !

Le syndicat c'est VOUS !

La force d'un syndicat est celle de ses syndiqué(e)s.



la
cgt
Culture

