

## Le réchauffement du climat social ?

Entamés le 8 juillet sous l'œil incrédule du ministère et poursuivies dans le huis clos de l'établissement, des échanges ont lieu depuis cet été entre organisations syndicales et direction de l'établissement au sujet des conditions d'un retour aux instances paritaires (cf. AS de juillet 2021).

Ces échanges sont-ils de nature à réchauffer l'atmosphère au-dessus du pôle dialogue social et briser les glaces qui paralysent toute concertation depuis trop longtemps ? Pas certain ! Aucune réponse claire et satisfaisante n'a été donnée à des revendications que la simple application de la loi aurait dû satisfaire depuis bien longtemps. Les demandes de l'intersyndicale ne portent que sur le respect des droits les plus élémentaires, sur un retour à la normale en somme... C'est dire à la fois la modestie de nos ambitions et la profondeur du malaise en matière de gestion RH. Il faut dire que ces dernières années le modèle social en a pris plein la gueule. Les agents aussi !

La situation des CDD est emblématique de cette panade. Ayant mis fin au saucissonnage des contrats qui mettaient les gestionnaires RH en surchauffe et les CDD sur la paille, l'établissement ne parvient pas à verser les primes de précarité et produire les attestations pôle emploi. Après avoir amputé les rémunérations des précaires, les choix de gestion RH sont en train de coûter, à certains, leur statut de demandeur d'emploi ...

Force cependant est de reconnaître qu'un réchauffement est bien en cours si l'on s'en tient au sujet salaire et au travail mené avec l'administration en vue de produire un projet de protocole d'accord sur l'amélioration des salaires à l'Inrap. Si la copie comporte de profonds points de divergences, elle recèle aussi des satisfactions sur quelques revendications essentielles du SGPA (cf. infra).

**Maintenant qu'une partie des obstacles internes ont été levés, c'est le ministère qu'il faut convaincre. La mobilisation et la détermination restent donc à l'ordre du jour et le 5 octobre, c'est toute la Fonction Publique, qui manifestera sur les revendications salaire et emploi.**

Journal du Syndicat  
Général des Personnels  
du Service Public de  
l'Archéologie  
[www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)

Facebook :sgpa-cgt  
Twitter : @CgtSgpa  
Mur d'infos :  
[https://padlet.com/sgpacgt\\_instances/ai-1ja2l0tk7z](https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai-1ja2l0tk7z)

### SUR VOS AGENDAS

**Le 5 octobre**

**Mobilisé-es pour nos salaires, nos emplois et nos conditions de travail et d'études !**

**Appel unitaire à la mobilisation de l'ensemble des travailleur-ses des secteurs privé et public, et de la jeunesse.**

p.1 - Edito  
p.2/3 - Télétravail à l'Inrap

p.4 - Salaires / TPA



**Rendez-vous nombreux dans les cortèges partout en France pour du salaire, des emplois et du respect !**



## UNE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL RESTRICTIVE ET EXCLUSIVE

Le télétravail sera mis en œuvre à l'Inrap à compter du 1er décembre 2021 sur la base d'un document de cadrage qui n'a fait l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales. Les conditions de mise en œuvre pérenne du télétravail doivent être rediscutées, notamment pour s'aligner avec celles définies par l'accord télétravail Fonction Publique, mais également parce qu'en attendant la mise en application de cet accord s'ouvre une période de transition et d'adaptation qui, jusqu'au 31 décembre 2021, devrait permettre de trouver un *modus operandi*.

### L'accord Fonction Publique : un cadre prescriptif

L'accord signé à l'unanimité des organisations syndicales le 13 juillet 2021 concerne les trois versants de la Fonction publique avec l'obligation pour les employeurs de mise en œuvre et/ou de négociations dans le cadre du dialogue social de proximité avant le 31 décembre. L'accord se veut prescriptif et conduira dans les six mois de sa signature à une évolution réglementaire, notamment du décret cadre.

Des évolutions importantes ont été obtenues dans l'intérêt des personnels : santé au travail et prévention des risques professionnels, maintien du collectif de travail et du lien social, égalité professionnelle, formation. Ces évolutions concernent également le rôle de l'encadrement, la prise en charge des matériels, la prise en compte des situations particulières, le droit syndical, les droits de recours, ainsi que la négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion.

Enfin, le décret et l'arrêté du 26 août 2021 (n° 2021-1123) prévoient **une allocation forfaitaire de télétravail. Elle sera calculée sur la base d'un forfait de 2,50 € par jour, dans une limite de 220€ par an.** Cette indemnité sera versée chaque trimestre à compter de 2022.

Accord sur le télétravail dans la Fonction publique  
[https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/accord\\_teletravail\\_fp.pdf](https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/accord_teletravail_fp.pdf)

### Entre octobre et fin décembre 2021 pourquoi 100% de travail présentiel à l'Inrap ?

La période transitoire qui s'ouvre n'exclue aucunement le télétravail entre le 1er octobre et le 31 décembre 2021, mais doit justement préparer le déploiement pérenne à partir de janvier 2022.

Pourquoi alors l'Inrap s'entête à imposer 100% de présentiel à partir du 1er octobre avec dépôt des demandes à partir du 2 novembre pour un télétravail à partir 1er décembre.

C'est d'autant moins compréhensible que depuis mars 2020 directions et agents ont pris leurs marques, sans perte d'efficacité, dans l'alternance présentiel/distanciel.

Au siège où agents et collectifs sont particulièrement lessivés par des managements pathogènes et agressifs, le télétravail est devenu une bouée de secours. Les collègues en souffrance vivent donc très mal le retour au 100 % présentiel ! Le télétravail n'est pas la panacée, mais la seule manière de se prémunir d'un environnement et de relations de travail délétères.

### Déjà l'écart entre le décret et la mise en œuvre à l'Inrap

Alors que Fonction Publique et Ministère prévoient 3 jours maximum de télétravail hebdomadaire, la direction de l'Inrap en propose 2.

Pourquoi cette limitation ? La quotité sera de toute façon négociée lors de la demande initiale, et pourra être modifiée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. L'enquête du SGPA-CGT à la fin de l'année 2019 le montre : près de 35 % des 800 agents ayant répondu estiment que 2 jours suffisent.

<https://www.cgt-culture.fr/inrap-dossier-le-teletravail-en-2020-16613/>

Cependant, alors qu'aucune disposition réglementaire ne s'oppose à ce que 3 jours de télétravail soient accordés aux agents qui en font la demande, nous voilà donc entre 6 ou 8 jours maxi, là où le décret en prévoit 12 !

### Diviser et exclure comme principe fédérateur

La différence de traitement entre fonctionnels et agents opérationnels (respectivement 8 et 6 jours mensuels maxi), est d'autant moins audible qu'hors phase terrain, les tâches télétravaillables sont parfaitement identifiables. **À défaut de comprendre ce traitement différentiel des filières, tout porte à croire qu'il n'a d'autre but que de cliver.**

Topo, DAO et PAO sont exclus, aussi l'Inrap éprouverait des réticences à fournir un équipement nomade et « coûteux » (en fait, les missions opérationnelles coûtent trop cher à l'établissement !). Alors que leurs métiers sont composés de larges plages passées derrière un ordinateur, gestionnaires de collections et de documentation, sont toujours exclus, au prétexte que les agents doivent avoir accès au mobilier et à la documentation.

Une planification partagée au sein des centres permettrait pourtant de résoudre ces questions...

Certains sont exclus pour être maintenus à la disposition des autres : tels les assistants techniques et les GMC « Pour les phases de préparation, le présentiel apparaît à privilégier pour une coordination aisée avec les autres acteurs notamment DAST et CSP » - ces derniers ayant quant à eux accès au télétravail. Pour les techniciens, rien n'est clair !

Pourront-ils au titre des jours flottants prévus par le dispositif « bénéficier d'un télétravail organisé selon un rythme mensuel dans la limite de 6 jours/mois ». Tout ça traduit une vraie méconnaissance des métiers, des tâches et des organisations, mais si on avait voulu adapter le dispositif au plus près du travail réel il aurait fallu prendre l'attache des intéressés.

Le télétravail doit être accessible à tous les agents, administratifs et opérationnels, sans iniquité.

Pour sa mise en œuvre saine et efficace, l'organisation du travail doit être analysée et ajustée. Elle doit faciliter la participation de chacun aux tâches de post-fouille. Elle doit être envisagée comme un enjeu d'organisation collective, non comme une solution ponctuelle et individuelle aux problèmes de mal être au travail.

Les échanges entre collègues doivent permettre d'articuler au mieux travail à distance et missions. La mise en place du télétravail ne doit pas fragiliser les collectifs.

## Epilogue

Le directeur Général de l'Inrap a accepté que le sujet soit rediscuté avec les organisations syndicales lors de la réunion du 29 juillet (cf. Edito) en disant « **faites des propositions écrites sur le télétravail, je m'engage à les regarder et en faire retour ... et pas que négativement** » (la phrase dûment notée nous avait fait marrer, tant elle semblait souligner le caractère exceptionnel de l'attitude !).

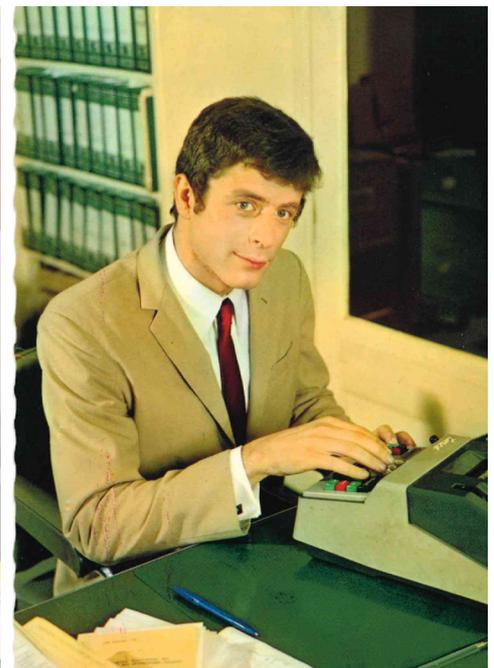
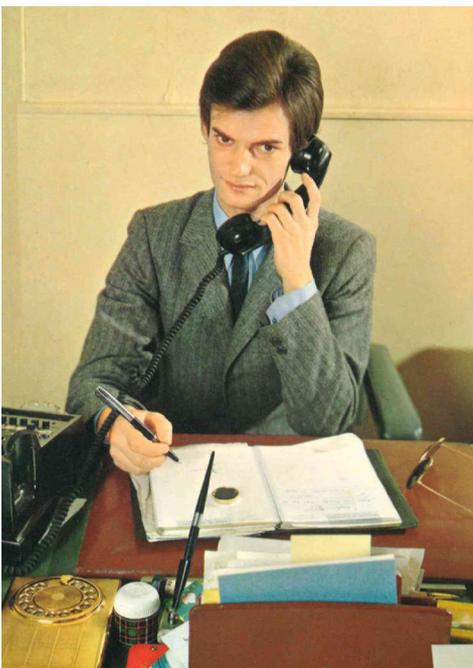
La CGT a transmis ses propositions le 29 septembre, en demandant de faire évoluer le dispositif vers son élargissement au plus grand nombre et dans le sens d'une équité entre filières.

Mais en fait, une fois passé l'été, le DG se dédit ! La réponse adressée au matin du 30 septembre à l'ensemble des agents, c'est : **rien à foutre, retour au 100% présentiel sans assouplissement** ! L'après-midi du même jour, les organisations syndicales recevaient une réponse du DG affirmant qu'il n'avait jamais été question de revenir sur le dispositif et qu'on se reverrait dans un an !

**On éprouve une curieuse envie de revenir à la fable de la grenouille et du scorpion ! Le retour au dialogue social, sans doute ... apaisé... C'est plus qu'incertain !**

Fonctions éligibles au télétravail à l'Inrap

<https://intranet.inrap.fr/sites/default/files/2021-07/Fonctions%20éligibles%20-%20regions%20et%20siege.pdf>



Pour un modèle social ambitieux : exemples d'organisations du travail modernes et adaptées aux enjeux des changements sociétaux (Environnement, soutenabilité, diversité-égalité, coopération et dynamiques participatives).

## REVALORISATION DES SALAIRES : L'INRAP EN RANG SERRÉ, LE MINISTÈRE EN MODE AVION !

Le 16 septembre 2021, les organisations syndicales de l'Inrap ont rencontré la direction de l'établissement pour discuter des amendements qu'avaient portés les représentants du personnel au **projet de protocole d'accord sur les salaires**. La réunion a porté ses fruits. De notre côté, on n'est pas mécontents du résultat : **le texte sécurise le calendrier d'une revalorisation échelonnée entre 2022 – 2024 et pose au fil des articles les étapes successives du processus, la composition des représentants aux négociations, la nécessité d'une note de gestion discutée entre les parties sur les critères de modulation de l'écart au plancher du régime indemnitaire, des modalités de suivi de l'accord.**

**On a l'air bien partis pour avoir une première part de revalorisation (autour de 100 euros net par mois) fin janvier 2022.**

Pour autant, si les organisations syndicales et la direction de l'Inrap travaillent ensemble – une fois n'est pas coutume – pour pouvoir rapidement signer l'accord et passer à l'étape 2, nous ne sommes pas rassurés car, à ce stade et malgré un courrier de l'intersyndicale Inrap en date du 13 septembre aux interlocuteurs du Ministère, ces derniers n'ont fourni ni réponses, ni même accusé réception du courrier.

**Le projet d'accord doit encore passer par une validation du ministère pour enfin être signé ! On s'inquiète ! On s'impatiente ! Preuve, s'il en fallait encore une, que la mobilisation des personnels n'est pas finie sur ce sujet comme sur les autres.**

**La bataille des salaires continue, ce 5 octobre pour l'ensemble de la Fonction Publique et très prochainement pour l'Inrap !**

## TEMPS PARTIELS ANNUALISÉS ET JOURS FÉRIÉS PIQUÉS EN 2019-2020 : ÇA BOUGE, ENFIN !

À la demande des organisations syndicales, une réunion a eu lieu le 22 septembre avec la DRH pour tenter d'avancer sur la question des jours fériés indûment prélevés aux agents en TPA en 2019 et 2020, histoire traînant depuis plus de deux ans et demi. Restent en souffrance les situations des agents en TPA à partir du printemps 2019.

Parmi les situations traitées, le nombre de jours restitués aux agents est bien inférieur à ce qui est réellement dû car la DRH basait son calcul sur une proratisation annuelle des jours fériés garantis aux agents en TPA (7 jours pour les agents à 90%, 6 pour ceux à 80% et 4 pour ceux à 50%), or le système ne fonctionne pas ainsi. **Grosso modo, si un jour férié tombe dans une période de TPA, on le perd, s'il tombe sur une période travaillée, on le conserve. Il n'y donc pas de jours fériés garantis proratisés. Pour calculer le nombre de jours fériés à rendre aux agents, il convient donc d'ouvrir les plannings de TPA déposés par les agents et validés par la DRH puis de compter le nombre de jours fériés tombant en période travaillée... (CQFD).**

Pour les situations examinées par la DRH, celle-ci est allée encore plus loin dans la confusion puisqu'elle a même « mélangé » les jours à restituer pour les TPA à ceux que l'ordonnance Covid d'avril 2020 piquait aux agents (comme aux fonctionnaires), ce qui a conduit des collègues à perdre des jours de congé alors même qu'ils pensaient récupérer des jours et ce sans en comprendre la raison. Nous avons donc demandé et obtenu que la DRH traite les cas non traités (il y en a un certain nombre !) ; que, pour estimer le nombre de jours à restituer, la DRH se base, non pas sur un nombre moyen de jours à restituer, mais sur les plannings déposés par les agents en comptant le nombre de jours fériés en période travaillée.

Malheureusement, pour les situations déjà traitées, la DRH refuse d'ouvrir chaque dossier et de reprendre le compte exact de jours à rendre mais accepte de réexaminer les réclamations qui pourraient lui être faites.

**Nous vous encourageons donc, si vous pensez ne pas avoir récupéré le juste nombre de jours, à faire des réclamations auprès de la DRH en mettant les organisations syndicales en copie qui seront vigilantes sur les suites données. Une réunion de suivi de ce dossier est prévue le 25/11 ; n'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et problèmes à ce sujet.**

**Adhérez  
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.**

