

LA RELANCE LAISSÉE EN PLAN !

Le plan de relance est annoncé à 100 milliards d'euros, dont 40 qui sont censés venir du plan de relance européen, qui n'est pas encore voté et 30 milliards qui correspondent à des mesures déjà annoncées auparavant. Les mesures concrètes sont bien maigres et inadaptées.

Rien sur les plus précaires, sur les privés d'emploi, sur les salariés. Pas un mot sur les services publics ou la reconstruction de filières essentielles comme le médicament.

Rien non plus pour les milliers de salariés des secteurs dont les grands groupes délocalisent ou réduisent l'emploi (Sanofi, Nokia, Air France, Renault, etc.)

Les entreprises seront ainsi exonérées d'impôts de production à hauteur de 10 milliards d'euros par an et ce sans aucune condition. Sur le contenu du plan, le président du Medef a lui-même déclaré: «c'est ce que nous avons globalement demandé».

Comme il parlait bien notre président de la République ce 13 avril 2020 ! Comme cela sonnait bien de l'entendre annoncer qu'à la fin du confinement plus rien ne serait comme avant et qu'on allait voir ce qu'on allait voir: «Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans »(Emmanuel macron, Adresse aux Français, 13 avril 2020).

Il est effectivement maintenant grand temps de se rappeler de notre système de santé en manque de moyens, il est temps de se rappeler du rêve du patronat de la grande distribution concernant les caissières: faire des héroïnes du printemps, les chômeuses de l'automne.

Il est temps également de parler de distinction sociale. Pendant les deux mois du confinement, près de 1,3 million de personnes ont sollicité l'aide du Secours populaire, dont 45 % étaient jusque-là inconnues de l'association, et pendant la crise, à l'autre bout de l'échelle sociale.

Le CAC 40 aura versé à ses actionnaires au moins 37 milliards de dividendes. Ce beau principe, les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune, est inscrit dans le marbre de notre constitution, dont le Président de la République est le garant.

Son plan de relance sous forme de chèque en blanc n'est ici que la énième trahison de son mandat.



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

SUR VOS AGENDAS

15 octobre 2020
Mobilisons-nous pour des
budgets à la hauteur des
besoins !

https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/preavis_15_oct.pdf

SOMMAIRE

- p.1 - Edito
- p.2 - CA Inrap - la lumière au bout du tunnel ?
- p.3 - CHSCT extra du 10 septembre 2020
- p.4 - Se réappropriier la CCP !



LE BOUT DU TUNNEL ??

Dans le courant du mois de septembre 2020, la direction de l'Inrap annonçait que l'établissement s'était vu attribué une subvention exceptionnelle de 14,5 millions permettant de neutraliser le coût de la crise Covid pour l'année 2020 ou comme il est écrit dans la note de présentation du budget rectificatif, « d'absorber les surcoûts générés par la crise sanitaire et l'absence de chômage partiel », ce dernier constituant une distorsion de concurrence, au regard des aides publiques accordées à ses concurrents privés. Lors du tout récent conseil d'administration du 1^{er} Octobre 2020, les représentants du Ministère de la Culture et celui du Ministère du Budget ont clairement affiché une poursuite de ce soutien pour l'année 2021.

Ce soutien devrait se traduire de deux manières :

- **d'abord un soutien circonstanciel par l'attribution d'une nouvelle subvention exceptionnelle pouvant aller jusqu'à 15 millions d'euros dans le cadre du plan de relance.** Elle devrait permettre d'absorber ou limiter l'impact de la crise Covid pour l'année 2021 où tout le monde s'attend à un ralentissement de l'aménagement et à une baisse d'activité pour l'établissement que la direction de l'établissement estime pour l'instant à 20 %.

- **Ensuite – et surtout – un soutien pérenne par un refinancement du secteur non concurrentiel (recherche, diagnostics et valorisation) à hauteur de 5 millions par an !** Depuis plusieurs années, nous dénonçons que c'est l'activité du secteur concurrentiel (fouilles) après obtention du Crédit Impôts Recherche (CIR), qui vient compenser le sous financement de l'Etat. Cette situation fait peser une pression forte sur les personnels et rétablie de fait une distorsion de concurrence que la représentation nationale s'était fortement attachée à supprimer par l'éligibilité de l'Inrap au CIR.

Ce soutien, circonstanciel et pérenne, est une excellente nouvelle qui devraient permettre, à condition que la crise Covid ne pèse pas sur la durée, d'inscrire l'Inrap durablement dans la stabilité.

Evidemment, on attendra le Budget initial 2021 et les actions concrètes avant de se réjouir complètement - « chat échaudé craint l'eau froide ». Mais de part et d'autre, le soutien prolongé à l'établissement est clairement affirmé, également assorti des traditionnelles précisions sur la poursuite des efforts à laquelle se doit l'établissement...

Ce rééquilibrage, les agents le savent mieux que personne, eux, qui depuis 20 ans ont connus tous les affres et toutes les incertitudes au sein de l'établissement, n'annonce pas la levée de toutes les inquiétudes... ni de la rigueur assénée par le directeur général. Mais après toutes les austérités, les pertes d'effectifs, la dégradation des conditions de travail et tous les renoncements sur le terrain comme en

post-fouille, ils attendent de pied ferme que des mesures concrètes soient prises pour que si retour à la stabilité il y a, elle rime avec une peu plus de sérénité pour réaliser les missions et que l'archéologie revienne au cœur des préoccupations. Il faut aussi que leurs efforts se traduisent par un soutien des moyens opérationnels et des missions !! C'est une question de justice, le redressement de l'établissement ne peut pas être que budgétaire !

Le risque c'est un établissement au budget à l'équerre mais vidé de ces forces vives et incapable de répondre à ces missions scientifiques.... **Nous ne cessons d'alerter qui de droit à ce sujet ! Les signaux sont au rouge partout, les agents et les équipes au bout du rouleau. Le soutien budgétaire doit profiter à l'exécution des missions et à l'amélioration des conditions de travail pour tous !!!**



CHSCT EXTRA DU 10 SEPTEMBRE : MISE EN OEUVRE DES MESURES SANITAIRES A L'INRAP ET ADAPTATION A L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉPIDÉMIOLOGIQUE

Convoqué par l'administration cette réunion devait permettre de présenter aux organisations syndicales les adaptations du protocole COVID rendues nécessaires par les dernières annonces gouvernementales. Une communication nationale en indique dès le 20 août les principales dispositions : elles visent à généraliser le port du masque dans tout espace de travail clos dès le 1^{er} septembre et à autoriser « (...) une journée de télétravail par semaine aux agents dont l'activité le permet. » Alternant entre propagande béate (« observance très satisfaisante... « bilan aussi positif que possible » « plan de reprise protecteur ») et prévention à la shlague (« le non port... pourra conduire à des sanctions disciplinaires ») la documentation passe sous silence certaines difficultés récurrentes depuis la reprise du travail opérationnel.

Situation sanitaire à l'Inrap et gestion des cas contacts

Le directeur Général Délégué s'est félicité de la situation sanitaire. Une vingtaine de suspicions de COVID auraient été traitées avec toute la vigilance requise, les personnels testés seraient tous négatifs. Les organisations syndicales ont évoqué une situation démontrant que la gestion des cas contact a pu être traitée avec une légèreté exposant des personnels à un risque inutile. Le DGD s'est inscrit en faux et déclaré qu'aucun Cluster ne se développerait à l'Inrap. Les organisations syndicales demandent que la procédure des cas contact soient rappelée à l'ensemble des personnels.

Déploiement du protocole COVID : hygiène des locaux opérationnels, les faits sont têtus !

Une première commande de 200000 masques est en cours de distribution. Une nouvelle commande de 300000 masques a été passée et le stock de l'établissement compte plusieurs dizaines de milliers de masques FFP2. Des masques tissés ont été remis aux personnels. La « droguerie » nécessaire à la prévention du risque : gel hydro-alcoolique, poubelles à pédale, lingettes etc... est à disposition des équipes. L'administration indique que 3500 m² de cantonnements supplémentaires ont été déployés pour permettre la distanciation sociale en situation opérationnelle. Le SGPA rappelle que l'extension des surfaces couvertes par les infrastructures de chantier sera insuffisante dès cet automne et qu'on ne peut demander aux équipes opérationnelles d'organiser un accès alterné aux infrastructures de chantier par mauvais temps... le Directeur Général Délégué a indiqué qu'un effort supplémentaire serait accompli.

L'administration signale la prestation de 5000 heures de nettoyage supplémentaire mais le SGPA a rappelé qu'un grand nombre de petites opérations (fouilles et diagnostic) ne bénéficient d'aucune prestation de nettoyage des cantonnements alors que l'hygiène des locaux est une base essentielle à la prévention du risque infectieux. Ce constat est récurrent depuis mai. Dans certaines régions des opérations de fouille de longue durée ne bénéficient d'aucune prestation de nettoyage -et on explique aux collègues que « ici c'est comme ça ! ». Dans ce cas, l'hygiène, des locaux doit être assurée par les équipes -au détriment des missions opérationnelles et parfois aux frais des agents pourvus au démarrage de l'opération d'un ou deux paquets de lingettes (sic). Le Directeur Général Délégué s'est engagé à améliorer le déploiement de ces prestations. OUF !

Télétravail : à minima !

Les organisations syndicales ont fait part de la colère des personnels au sujet des propositions transmises dans la communication du 20 août : 1 jour hebdomadaire -éventuellement- alors que le décret de 2016 modifié en mai 2020 envisage jusqu'à

3 jours de Télétravail par semaine, qu'enfin, la circulaire du Premier ministre encourage les employeurs publics à privilégier le télétravail comme moyen de prévention du risque infectieux. Le DGD indique que « rien n'empêche les agents de demander l'autorisation de Télétravailler plus d'une journée (...) et que chaque directeur est libre d'examiner les demandes dans un esprit bienveillant ». Les OS ont demandé que le travail à distance et le télétravail soient déployés au profit d'un maximum d'agents dont les techniciens d'opérations.

Situations administratives

La liste limitative des critères de vulnérabilité ouvrant droit à une affectation préférentielle en Télétravail ou ASA a été réduite. La CGT a interrogé l'administration sur la gestion des agents concernés à l'Inrap. Le DGD a évoqué des affectations en télétravail, ou arrêt maladie, persistant à traiter les personnels de l'Inrap comme des sous agents de la fonction publique et du ministère. Les organisations syndicales ont demandé qu'une information claire soit dispensée aux agents vulnérables ou accompagnant de personnes vulnérables au sujet de leur maintien en Travail à distance ou en ASA. S'agissant des parents d'enfant dont les établissements seraient fermés en raison de la COVID 19, le DGD indique d'une part qu'on « ira vers le Télétravail ou l'ASA pour l'un des deux parents quand il n'y a pas d'autres solutions » et de l'autre, qu'il demandera au Ministère de la culture d'interroger le Ministère de l'éducation nationale sur le sujet.

Le Directeur général délégué s'est déclaré ouvert à un retour d'expérience sur la période de confinement et la période de reprise, mais aucune réponse n'a été apportée aux questions sur les scénarios envisagés en vue d'un éventuel reconfinement. L'administration se dit favorable à un travail sur le Document Unique d'Évaluation des risques professionnels en vue d'y intégrer le risque infectieux. Enfin, le DGD indique que les stages de troisième ne sont pas envisageables dans la période.

Un dialogue social de qualité ? Toujours pas !

La direction a refusé aux organisations syndicales d'émettre sur les propositions de l'administration le vote pourtant prévu par l'article 6 du règlement intérieur. Malgré ses obligations réglementaires, elle n'a pas non plus rendu publics les avis exprimés en mai et juin par le CHSCTC. Un nouvel avis a été rendu par les membres reprenant les questions sans réponses depuis mai qui concernent entre autres : information et protection des agents vulnérables, déploiement du télétravail, nettoyage des cantonnements, nettoyage des vêtements de travail, moyens supplémentaires pour les équipes opérationnelles...

SE RÉAPPROPRIER LA CCP, C'EST SE RÉAPPROPRIER SA CARRIÈRE !

Pour rappel, la Commission Consultative Paritaire est, comme son nom l'indique composée pour moitié de membres élus du personnel et de membres désignés par l'administration. Elle est obligatoirement consultée sur des questions relatives aux droits individuels des agents quant à l'application des dispositions figurant dans leur contrat de travail, à savoir : l'attribution des réductions d'ancienneté d'échelon ; les mutations ; les nominations au choix ; Les sanctions disciplinaires ; les licenciements ; les décisions de non-recrutement après renouvellement de la période d'essai.

La CCP est également tenue informée des propositions de reclassement des agents classés en situation d'inaptitude, cf. l'intranet de l'Institut : « Les commissions consultatives paritaires tiennent une place importante au sein du dispositif de concertation de la fonction publique... »

Ça, c'est la théorie. À l'Inrap, hormis la vérification et la validation occasionnelle des listes de mutations, les travaux de la CCP se limitent aux licenciements pour inaptitude. Depuis les dernières élections professionnelles (2018), 27 collègues opérationnels ou administratifs, ont été licenciés pour inaptitude et leur poste supprimé. C'est une véritable purge des agents « cassés », physiquement et/ou moralement par leurs années de services.

Les membres de la délégation CGT ont, bien sûr toujours voté contre ces licenciements. Il est anormal que la CCP ne soit qu'un instrument servant à réaliser les objectifs de la direction, à savoir faire baisser la masse salariale et se débarrasser des agents devenus « encombrants ».

Il est temps que nous reprenions en main cette instance. Rappelons que tout les agents CDI mais aussi CDD peuvent saisir la CCP sur des sujets qui concernent directement leur carrière, comme par exemple : la demande de mutation pour raison familiale ou personnelle ; les désaccords pouvant survenir suite à leur entretien individuel ; les refus de temps partiel ou les conditions d'exercice du temps partiel ; les refus de congés mobilité ; les conditions de retour dans l'Institut suite au congé mobilité ; les refus de formation professionnelle ; les questions liées à l'exercice du télétravail ; le désaccord sur l'établissement ou le contenu d'une fiche de poste, les questions disciplinaires, etc.

Saisissez votre CCP ! La méthode est simple. Il faut au préalable contacter vos élus CGT qui vous guideront dans la marche à suivre et la rédaction de la saisine. Celle-ci devra expliquer de manière très détaillée les raisons de votre demande. Elle devra éventuellement être complétée par des pièces justificatives pouvant compléter ou apporter des informations sur votre situation.



Voici vos élus CGT :

CCP Scientifique et technique :

Isabelle DE CARVALHO (MED),
Angélique MARILLIER (BFC), Marie-José HENRY (ARA),
Eric MICHON (BFC), Laurent VALLIERES (MED),
Pascal LISTRAT (BFC), Stéphane AUGRY (GO),
Agnès VEROT (ARA)

CCP administrative :

Lætitia Le ROUX-BURBAN (GO)
Ricardo PONTIGO (GE)

CCP Hors filières et Hors Catégories :

Catherine CHAUVÉAU (Siège) Franck VIRLOGEUX (Siège),
Laurent VAXELAIRE (BFC),
Arnaud PEYROU (Siège)

Textes de référence :

article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
décret n°86-83 du 17 janvier 1986
décret n° 2002-450 du 2 avril 2002

Protection sociale

Depuis septembre 2020 de nouvelles règles sont entrées en vigueur : droit de dispense pour les cdd très court, «portabilité» pour les cdd en fin de contrat et pour l'ensemble des adhérents de nouveaux mode de fonctionnement s'appliquent pour les garanties de la mutuelle.

si vous rencontrez des difficultés n'hésitez pas à contacter vos représentants sgpa-Cgt

