

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

28 avril 2026
Journée
internationale de
la santé et de la
Sécurité au travail

1er mai 2026
Journée
internationale des
travailleurs et des
travailleuses

SOMMAIRE

- p.1 - Pas Touche au 1er mai !
- p.2-3 - Dégradation des moyens de service publics
- p.4 -5 - Six mois, la fin des illusions
- p.6 - Un peu de courtoisie
- p.7-8 - Licenciements pour inaptitude



PAS TOUCHE AU 1ER MAI !

Après nous avoir volé **deux ans de vie avec la retraite à 64 ans** et essayé de nous **supprimer deux jours fériés**, les représentants patronaux ont voulu aller encore plus loin.

Avec le soutien de certains parlementaires, du gouvernement et de l'extrême droite, une proposition de loi a été débattue le 10 avril à l'Assemblée pour s'attaquer au 1er mai !

Présentée au nom de la boulangerie et du fleuriste du coin, leur projet était de contraindre les salarié·es à travailler et de faire en fait un cadeau aux grands groupes.

Cette loi prévoyait d'étendre les dérogations :

- aux établissements de l'artisanat alimentaire (boulangeries, boucheries, traiteurs, etc.)
- aux commerces de vente alimentaire au détail (primeurs mais aussi supermarchés)
- aux établissements qui vendent « notamment » des fleurs (ex : animaleries)
- aux établissements culturels (cinémas, musées, commerces culturels, lieux de spectacles...)

Et demain ? On sait ce qu'il en est des portes entre-ouvertes ! Qu'en sera-t-il des chantiers de fouilles archéologiques où il faudra accélérer la cadence pour libérer les terrains plus vite et répondre ainsi aux desiderata d'un préfet assiégé par les demandes d'aménageurs influents et toujours plus pressés ?

On sait qu'**une fois qu'un principe saute, la dérogation s'étend progressivement.**

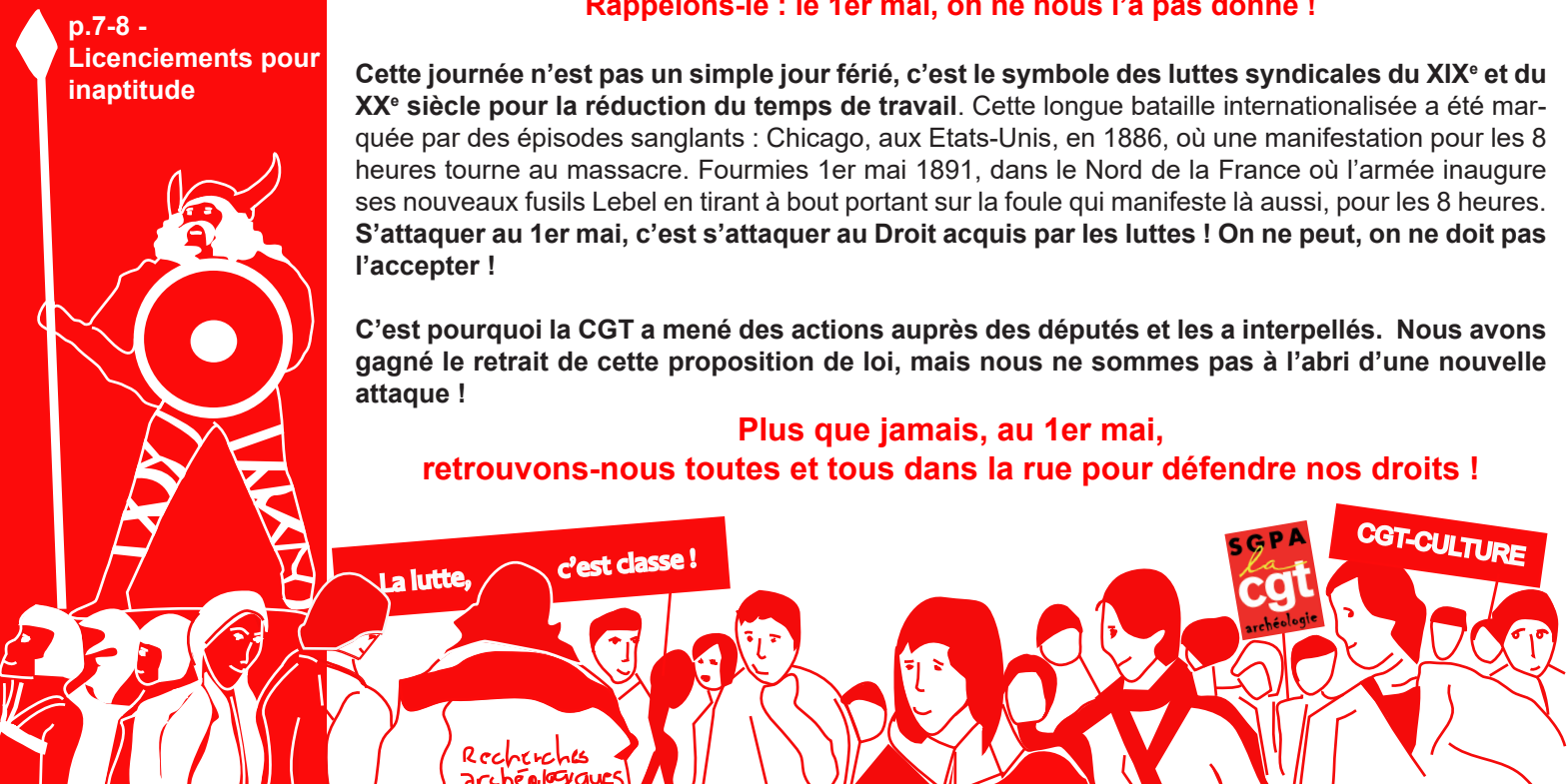
C'est une première brèche vers la suppression du droit au repos rémunéré du 1er mai : un jour de congé volé !

Rappelons-le : le 1er mai, on ne nous l'a pas donné !

Cette journée n'est pas un simple jour férié, c'est le symbole des luttes syndicales du XIX^e et du XX^e siècle pour la réduction du temps de travail. Cette longue bataille internationalisée a été marquée par des épisodes sanglants : Chicago, aux Etats-Unis, en 1886, où une manifestation pour les 8 heures tourne au massacre. Fourmies 1er mai 1891, dans le Nord de la France où l'armée inaugure ses nouveaux fusils Lebel en tirant à bout portant sur la foule qui manifeste là aussi, pour les 8 heures. **S'attaquer au 1er mai, c'est s'attaquer au Droit acquis par les luttes ! On ne peut, on ne doit pas l'accepter !**

C'est pourquoi la CGT a mené des actions auprès des députés et les a interpellés. Nous avons gagné le retrait de cette proposition de loi, mais nous ne sommes pas à l'abri d'une nouvelle attaque !

Plus que jamais, au 1er mai, retrouvons-nous toutes et tous dans la rue pour défendre nos droits !



LA DÉGRADATION HISTORIQUE DES MOYENS CONSACRÉS AUX MISSIONS DE SERVICE PUBLIC EN ARCHÉOLOGIE

Le Conseil d'Administration de l'Inrap qui s'est tenu en mars 2026 a été encore l'occasion pour les administrateurs du SGPA-CGT de dénoncer la lente mais certaine érosion du financement des missions de services publics que sont les diagnostics et la recherche.

Le constat n'est pas nouveau mais les chiffres affichés au compte financier 2025 sont accablants et montrent que les seuils sont progressivement abaissés alors que le président exprime sa satisfaction générale dans une ambiance apathique.

7000 JH de moins pour la recherche, 7000 JH de moins pour les diags

Si le secteur concurrentiel (fouilles) génère encore un excédent de 16,33 millions (le meilleur niveau réalisé sur la dernière décennie et de loin !), il est pénalisé par l'insuffisance du financement des missions de service public (diags et recherche) à la hauteur des besoins réels. Le non-concurrentiel affiche en effet un atterrissage à - 8,54 millions. Le résultat global, positif, s'élève à + 7,80 millions et n'est dû qu'au CIR (Crédit Impôt Recherche) versé à hauteur de 15,80 millions.

Les premières conséquences évidentes sont sur l'activité de diagnostic qui marque une dégradation historique du niveau des **jours-hommes alloués aux diagnostics : 69 419 JH en 2025 alors qu'au plancher, le réalisé n'est jamais descendu ces 15 dernières années en-dessous de 75 000 jours-hommes** (sauf les années de crise de 2014 et 2015) ! 69 000 jours-hommes est devenu le nouveau plafond. Pour mémoire, en 2023 et 2024, la consommation avait atteint plus de 82 000 JH.

La deuxième conséquence c'est la dégradation, elle aussi historique, des moyens alloués à la recherche ! **En 2025, les jours recherche ont été alimentés à hauteur de 18 686 JH, soit presque 7000 JH de moins qu'en 2023 et 2024, et atteignent le niveau le plus bas jamais enregistré à l'Inrap !**

Plus d'efforts, moins de soutien

Dans le même temps, la note de présentation et les données fournies montrent très bien qu'en 2025, comme les années précédentes d'ailleurs, l'établissement a produit **d'énormes efforts pour maîtriser les coûts et les charges** (réduction des frais de personnel, réduction des frais de déplacement, réduction spectaculaire des frais de structure de 48 M en 2024 à 34 M en 2025).

En dépit de ces efforts, **on assiste à la fragilisation d'un modèle de financement intenable dont même l'ordonnateur interroge « la viabilité (...) dans la durée ».**

Cette situation n'est pas circonstancielle, elle est chronique. Aucun réalisé n'a jamais été positif depuis la création de l'établissement, **le déficit est structurel et correspond à une insuffisance de financement des missions de service public** qui aurait dû trouver des solutions politiques. Entre 2018 et 2025, le déficit a oscillé entre - 6 et - 22 millions.

Le SGPA-CGT dénonce depuis le début l'absence d'un financement pérenne des missions de service public. **Nous réclamons une réaffectation de la TAP (Taxe d'Archéologie Préventive) et de la RAP (Redevance d'Archéologie Préventive) à hauteur des besoins.** Elles rapportent 200 millions d'euros par an dont seuls 150 millions sont reversés aux missions de service public qui fondent le principe de perception. C'est inacceptable concernant un dispositif qui doit permettre de s'assurer de la conservation par l'étude d'un patrimoine soumis à destruction.

La dégradation progressive des moyens humains ou le « schéma d'emploi » du ministère

Le compte financier 2025 présente **un emploi CDI dit « stable » mais qui additionne les emplois CDI, soustrait les CDD et rajoute les apprentis en pleine explosion.** Si l'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) total est stable par rapport à 2024 (2154 ETPT), **on perd 97 ETPT CDD** (Chez Brandt ou SEB, on appelle ça un plan social, ici c'est déguisé !).

On perd 14 ETPT CDI seulement compensé par 12 ETPT d'apprentis, c'est-à-dire de la précarité, qui ne fait par ailleurs l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social !

Baisse du plafond d'emploi et « Schéma d'emploi »

À cette dégradation 2025, il faudra désormais ajouter la réduction de l'ETPT pour 2026, annoncée à - 12. **Donc 26 ETPT CDI en moins, soit 26 personnes à plein temps sur le plafond d'emploi en moins.** Le plafond d'emploi de l'Inrap est désormais porté à 1993 ETPT en 2026, après être descendu à 2005 ETPT en 2025 (nous étions à 2050 ETPT en 2019 !).

Il s'agit d'une stratégie globale du ministère de la Culture qui pilote une réduction, dite « schéma d'emploi » en langage de gommeux, qui ampute les ressources humaines de 172 ETPT au niveau ministériel.

À l'Inrap, le SGPA-CGT rappelle qu'à partir de 2026, à cette perte d'ETPT sur le plafond d'emploi, s'ajoute environ 60 départs en retraite par an, sans compter en plus les démissions, les ruptures conventionnelles,

les licenciements pour inaptitude, les décès, soit au total une centaine de sorties par an !

Nous n'avons aucune visibilité sur le plan de recrutement annoncé en 2025 et qui prévoyait le recrutement très insuffisant de 30 personnes et dont on ignore s'il pourra être mené à bien vu l'état de la DRH (cf. Infra).

Vous comprendrez donc aisément qu'après une telle analyse, le SGPA-CGT n'ait pas voté en faveur d'un compte financier qui traduit surtout toutes les formes de renoncement de soutien aux politiques de service public.

Mais vous pouvez compter sur le SGPA-CGT pour continuer à se battre pour des moyens à hauteur des missions (et non l'inverse !) et pour des recrutements réguliers à hauteur des besoins !



6 MOIS : LA FIN DES ILLUSIONS

Le SGPA-CGT n'attendait pas le Grand Soir, mais espérait quand même que le nouveau Directeur Général (DG) de l'Inrap imprimerait une marque nouvelle sur les organisations du travail au bout de quelques mois dans l'établissement. Nos espoirs étaient en partie fondés par une amélioration sensible des échanges et du travail concerté sur des sujets stratégiques (Emploi, Égalité professionnelle...) avec l'équipe du service des Ressources Humaines depuis un an et demi. On entrevoyait la lumière au bout du tunnel. Avec l'explosion actuelle de la direction des ressources humaines, on est reparti vers le pire... La trajectoire qui se dessine semble totalement bouchée (cf. tract intersyndical du 7 avril – « Tout va bien à l'Inrap : le DG fait l'intérim de la DRH »).

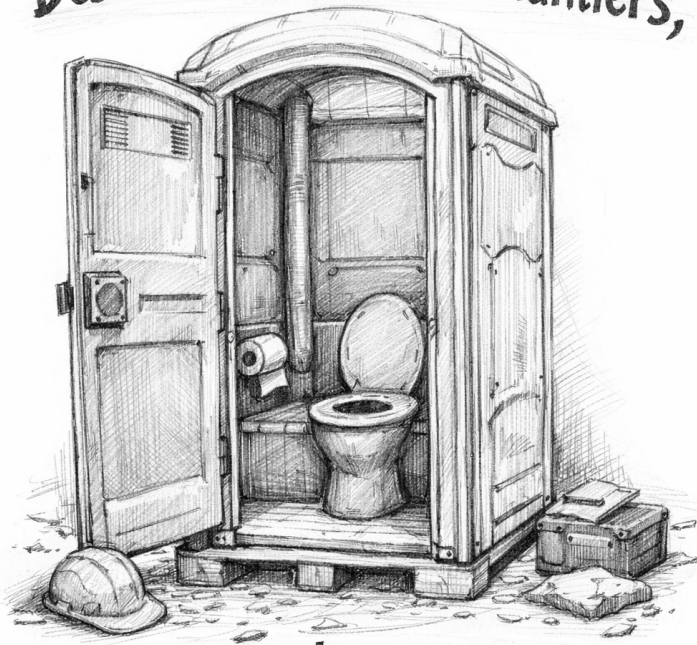
Y-a-t-il un pilote dans l'avion ?

Au vu de cette situation catastrophique, on sait déjà que le premier semestre est mort pour le dialogue social comme pour le travail sur les sujets prioritaires que sont l'emploi et la Gpeec.

A partir du 9 octobre, l'administration (à l'Inrap comme au ministère) arrête tous les travaux en cours pour se consacrer à la préparation des élections professionnelles qui auront lieu le 10 décembre.

Le DG, devenu DRH par intérim, ne répond pas aux mails, même ceux alertant sur des situations urgentes, qu'elles relèvent de cas de discriminations sexistes, racistes et syndicales avérées ou de situations d'agents en difficulté. Dont acte !

Des cabinets pour nos chantiers,



*pas pour les solutions
RH!*

Ce qu'il reste des groupes de travail avec l'administration concernent uniquement les sujets santé/ sécurité au travail, traités depuis 4 ans par-dessus la jambe par une administration qui s'en fout malgré les alertes RPS, les saisines des inspecteurs santé sécurité au travail, les saisines des inspecteurs du travail, les motions en instances.

La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail centrale (FSSSCT) du 1^{er} avril a été une nouvelle occasion de constater le naufrage, et non malheureusement pour les agents, ce n'est pas une blague !

Le SGPA-CGT a déjà pu observer le peu d'empressement du DG à s'emparer avec courage des sujets graves, ce dernier ne répondant pas aux mails et semblant préférer les manières dilatoires. Dans le même temps, le Président de l'Inrap coupe des rubans aux Antilles.

Des nominations au choix faites de manière totalement discrétionnaire...

Le meilleur exemple que l'on puisse donner de cette absence de transparence, ce sont les nominations au choix.

Le DG qui nous avait clamé son désir de mettre en place des procédures claires pour sortir de l'arbitraire nous a annoncé qu'« ils » étaient en train de travailler à l'élaboration de nouveaux critères de nominations au choix, qu'il s'agissait d'une « expérimentation » et qu'on nous présenterait les résultats après que les nominations auront été faites.

En ajoutant qu'il ne fallait pas perdre de temps, alors que la Commission Consultative Paritaire (CCP) sur les nominations est programmée...fin juin ! Il omet de nous dire qu'ils ont déjà choisis. C'est vrai qu'en matière de rapidité, c'est imbattable, mais la transparence, nous la cherchons encore !

Le recours aux cabinets privés

Enfin, il faut également revenir sur le recours de plus en plus fréquent aux cabinets de conseil privés ! Arthur Hunt, EuroGroup, les désormais tristement célèbres MacKinsey font partie des prestataires régulièrement employés à coup de dizaines de milliers d'euros par prestation aussi inutile que chère. Le service public pour ces cabinets est une gigantesque vache à lait.

Ce recours aux cabinets privés reflète la destruction des compétences en interne obligeant à externaliser, une incapacité à construire des projets avec une ambition solidement articulée avec les missions, une absence de volonté de prendre des arbitrages.

Dans tous les cas, ces cabinets de conseil remplissent des tâches qui devraient être assurées par des agents publics, ceux de l'établissement dont on disqualifie l'expertise et les compétences.

Face à un DG qui ne veut pas faire de vagues et pas prendre de décisions, face à un président aux abonnés absents, face à une gouvernance qui ne semble pas s'émouvoir des difficultés auxquelles vont être confronté l'établissement et ses personnels, nous réaffirmons que nous, les personnels, représentants des personnel, ne baisseront pas les bras et continuerons à nous battre en augmentant la pression et le rapport de force pour que l'employeur respecte ses obligations, prenne ses responsabilités et finisse par fournir le travail pour lequel il est attendu !

NOUS NE LACHERONS RIEN !!!

Comme nous l'avons toujours fait depuis 30 ans, ENSEMBLE, DÉFENDONS NOS MISSIONS, NOS MÉTIERS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !



UN PEU DE COURTOISIE !

Lors de nos derniers échanges avec la direction de l'Inrap, la « courtoisie » a été mise en avant à plusieurs reprises par nos interlocuteurices, à tel point qu'elle semble constituer l'étalon de la qualité des travaux que les organisations syndicales sont conduites à mener avec l'établissement.

La courtoisie, mais qu'est-ce donc ?

Allons voir sa définition : « *Attitude de politesse raffinée conforme à la tradition et à la bonne éducation, aux usages mondains.* » (def. Centre National des Ressources Textuelles et Lexicales). Si l'on se penche sur le sens du mot « *mondain* », qui est lié à cette courtoisie, on trouve, toujours selon le CNRTL, « *qui est propre à la société des gens en vue* ». Les gens bien polis et bien coiffés, qui attendent leur tour pour parler (pas trop fort), se tiennent droits et restent à leur place (celle qu'on leur a attribuée, bien entendu).

Est-il bien légitime et raisonnable, pour jauger de la qualité du dialogue social et surtout, des effets concrets des décisions prises aux derniers étages de l'Institut sur les conditions de travail (et la vie) des agents, de s'attacher tant à la courtoisie ?

Allons-nous devoir bien nous cravater et apprendre l'étiquette du Saint Siège pour être entendu.e.s ? Peut-être qu'un retour aux perruques et aux manières de cour nous permettraient d'être plus efficaces lorsqu'on demande des avancées substantielles dans nos conditions d'emploi, nos capacités à répondre aux missions de l'établissement, nos rémunérations ?



NON ! Ce que les agent.e.s veulent, et ce que notre syndicat défend, c'est d'abord le respect !

Le respect de l'Établissement, c'est défendre ses capacités à mener à bien ses missions !

Cela implique une politique de l'emploi pensée, anticipée, articulée !

Le respect de l'Établissement et de ses agents, c'est connaître son fonctionnement et travailler à son amélioration ! Cela implique de tenir compte des instances, de leurs spécificités et de leurs compétences, et de leur donner les moyens de travailler au lieu de les envisager comme des réunions qu'on expédie à coup de Powerpoint en attendant que l'ensemble des gens « courtois » qui y participent applaudissent des deux mains (parce que, bien entendu, ce qui nous est proposé est évidemment le choix le plus raisonnable...) !

Le respect de l'Établissement et de ses personnels, c'est travailler à l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail !

C'est assurer que les services-clés puissent fonctionner normalement, c'est assurer une politique de prévention qui a des effets concrets sur la santé des agents, c'est assurer une politique de formation qui permettent aux agents de progresser et maintenir leurs compétences au lieu de régresser, c'est assurer des emplois pérennes pour nos collègues précaires qui font partie des effectifs depuis des années et continuent à être maintenu.e.s dans l'incertitude du lendemain, c'est assurer une rémunération décente à tous les échelons, qui permet à chacun.e de vivre de son travail et de voir reconnu.e.s formation, expérience et compétence !

Le respect des agent.e.s, c'est mettre fin aux pratiques de harcèlement, aux mesures arbitraires et vexatoires, aux baronnies et aux abus de pouvoir de petit.e.s potentat.e.s !

Le respect de l'Établissement et des agent.e.s, c'est ne pas dilapider l'argent en ayant recours à tout bout de champ à des cabinets de conseil en demandant au bas peuple de faire des économies !

Le respect des agent.e.s, c'est concret, cela passe par les choix faits en matière de salaires et d'emploi ! Alors tant pis pour la courtoisie, nous préférons le respect !

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE : LA NÉGATION DES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET DE RECLASSEMENT

Depuis la fin de l'année 2025, nous assistons au sein de l'Inrap à une succession sans interruption des licenciements pour inaptitude « totale et définitive ». 7 licenciements auront été faits ou tentés entre le mois d'Octobre 2025 et l'été 2026.

Ce phénomène est complètement révélateur d'une mécanique inrapienne qui, incapable de gérer les reclassements, les situations de handicap mais aussi prompte à créer de la souffrance au travail et à dégrader les conditions de travail, finie par licencier des agents essorés, broyés, écartés du travail.

Le licenciement pour inaptitude totale et définitive, c'est quoi ?

Le licenciement pour inaptitude intervient quand le comité médical estime que l'état de santé d'un agent ne permet plus d'occuper son poste, ni un autre poste, même avec des aménagements. On parle d'inaptitude médicale. Elle peut être « totale et définitive », mais elle peut aussi être « partielle ».

Dans le cas d'une inaptitude partielle à son poste, l'Inrap a l'obligation de faire des propositions de reclassement à l'agent concerné, soit en adaptant son poste actuel, soit en l'accompagnant et en le formant sur un autre poste compatible avec son état de santé. **La procédure de licenciement n'intervient qu'après refus ou impossibilité de la part de l'agent concerné.**

À l'Inrap, la mécanique est bien rôdée : on casse les agents, on multiplie leurs restrictions médicales, on « fabrique » ces agents en situation de handicap pour les comptabiliser dans les 6 % de travailleurs handicapés que l'employeur doit atteindre dans ses effectifs, puis on les vire en utilisant le licenciement pour inaptitude, en zappant quasi-systématiquement la case reclassement !

Sortir avec des droits et avec des ressources

Dans tous les cas, la personne qui fait l'objet de la procédure de licenciement doit être accompagnée pour l'entretien préalable et la Commission Consultative Paritaire (CCP) de sa filière.

N'hésitez pas à faire appel à vos représentants du personnel tout au long de la procédure pour faire respecter vos droits, s'assurer du calendrier, des

conditions de licenciement, du montant de l'indemnité, du paiement des congés...

Les représentants du SGPA-CGT ont, par exemple, encore dernièrement, fait différer deux procédures de licenciement après avoir alerté la DRH sur le fait que les agents concernés ne bénéficiaient pas encore du placement en invalidité leur garantissant une pension d'invalidité jusqu'à la retraite.

Dans ces situations, le placement en invalidité est indispensable et l'on ne peut pas tolérer qu'un agent sorte de l'établissement sans ressources.

Des agents cramés par l'absence de réorientation et par le management toxique

Ces situations, si elles font l'objet d'un traitement amélioré en 2025 et 2026, n'en sont pas moins très inquiétantes sur l'état sanitaire général de l'établissement. Elles reflètent violemment l'absence totale pendant près de 10 ans d'un traitement adapté et anticipé des situations qui auraient nécessité une réorientation et un accompagnement pour un maintien dans l'emploi.

Peu de ces situations sont le fait de maladies physiques graves. De manière récurrente, il s'agit d'une souffrance psychologique au travail causée par le management toxique du N+1 et du N+2, par une absence totale de reconnaissance des compétences et un placement sur des voies de garage. Burn-out, bore-out et sa kyrielle de maltraitance.

In fine, l'entretien préalable au licenciement où la parole est donnée à l'agent, se transforme en procès de l'encadrement et en expression du mal être, des rancœurs et des regrets de n'avoir pas été aidé, de n'avoir pas été entendu, de n'avoir pas été reconnu !

Le licenciement pour inaptitude, même quand il se passe bien, est la négation des politiques de prévention à laquelle nous assistons depuis des années à l'Inrap. Elle traduit l'échec de l'établissement à construire des organisations du travail saines, des politiques de prévention qui permettraient de guérir plutôt que d'amputer !

Les représentants de l'IGAC (Inspection Générale des Affaires Culturelles) lors de l'inspection de ce début d'année (Cf. Tracts) s'interrogeaient sur le taux d'absentéisme au travail pour raisons médicales en élévation constante à l'Inrap.

Le SGPA-CGT rappelle à notre administration l'URGENCE de mettre en place des outils de gestion des Risques Psycho-Sociaux (diagnostic, plan d'action et mise en œuvre), de prise en compte des troubles psychologiques et des problèmes de santé mentale !

Le SGPA-CGT rappelle que l'employeur a une responsabilité et une obligation de résultat en matière de santé physique et mentale des ses agents.

Post-Scriptum : quand vous êtes en fin de carrière prévisible, consommez vos CET ! Jusqu'ici, l'administration refuse systématiquement le paiement des jours de CET en-deçà de 15 jours. Tous les collègues que nous avons accompagnés ont dû faire don du reliquat sous les 15 jours !



Sans VOUS rien n'est possible



C'est avec VOUS que tout le devient !

ENVIE DE FAIRE CHANGER LES CHOSES ?

SYNDIQUEZ VOUS

LES CITOYENS QUI LUTTENT NE SONT PAS SUR DE GAGNER
MAIS CEUX QUI NE LUTTENT PAS ONT DÉJÀ PERDU.
V HUGO

Fraternellement

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, c'est celle de ses syndiqué(e)s.



la
CGT
Culture

