

Filière administrative : blocage de carrière

Un exemple-type de la gestion d'un emploi et d'une carrière dans un service à l'Inrap : service direction administrative et financière-contrôle de gestion.

Ce service est constitué de contrôleurs de gestion. Un chef (HC) et deux agents dont un en cat. 4 et l'autre en cat. 3. On se permet de rappeler que le poste de cat. 4 dans ce service est le fruit d'un coup de baguette magique d'un « Harry Potter » du management, puisqu'en une matinée et sans ouverture de poste un agent de cat. 2 de la filière scientifique et technique avait été « transcendé » en agent de cat. 4 de la filière administrative. La direction n'a jamais démenti ce recrutement de type « olé-olé ». Fin 2006, l'agent de cat. 4 démissionne alors que celui de cat. 3 continue à demander une promo en 4. Las d'exercer des fonctions de 4, ce dernier démissionne le 1^{er} avril, la direction refusant de rouvrir le poste de 4 vacant depuis plusieurs mois.

Le 19 avril, un avis de vacance cat. 4 « contrôleur de gestion » est enfin rouvert mais c'est trop tard...pour le premier intéressé qui est parti.

Ce petit récit est un concentré de ce que peut faire ou ne pas faire la direction mais tout ceci est inacceptable et indigne d'une direction d'un établissement public

L'absence d'anticipation dans la gestion des emplois et des carrières aboutit à des situations inacceptables.

Sortir de cette impasse

- Les postes administratifs ne sont jamais ouverts dans les catégories supérieures au cours des plans de recrutements. Exemple : en 2002, sur 60 postes, seul un agent administratif a changé de catégorie et en 2006, aucun sur 19 postes.

- La très grande partie des agents administratifs stagne en catégorie 3.

- L'encadrement fonctionnel (siège + DIR) de l'établissement public est issu à 80 % de la filière scientifique et technique, ce qui n'a rien de choquant au regard du décret du personnel qui le permet, mais ceci n'est pas sans poser de problèmes si cette particularité n'est pas accompagnée de formations et de bilans réguliers et n'est pas utilisée comme la solution miracle au manque de moyen.

- La direction n'a pas une politique de formation professionnelle ambitieuse. La VAE qui permettrait à des agents administratifs de bénéficier d'une amélioration dans leur qualification, est assez peu développée dans l'établissement.

Au niveau central comme dans les directions interrégionales :

- Des agents n'ont plus confiance en eux, d'autres ne savent plus sur quel pied danser ;

- l'employeur, et ses représentants, sont discrédités par toutes ces irrégularités relatives aux modalités de recrutement, l'absence de stratégie constructive sur le rôle du siège dans l'établissement et l'absence de considération pour la carrière des agents et leur rôle à l'Inrap.

Cette situation occasionne un profond malaise dans la filière administrative

Dans ce contexte détérioré, les agents administratifs attendent beaucoup du repyramidage. La CGT sera très vigilante à la situation des agents embauchés à l'époque de l'AFAN. Ceux-ci ont beaucoup investi de leur temps et de leur compétence pour construire l'établissement public.

Il n'y a pas de fatalité non plus et la direction de l'établissement peut infléchir très rapidement sa politique de gestion du personnel.

Le SGPA-CGT mettra tout en œuvre et prendra toutes ses responsabilités dans les semaines et mois à venir pour permettre aux agents de l'Inrap un déroulement de carrière digne de ce nom.



sept 2007

Le Droit des agents

Congé maternité

Il n'y a aucune obligation légale de révéler l'état de grossesse à son employeur, que ce soit au moment de l'embauche, pendant une période d'essai ou pendant l'exécution du contrat de travail. Par conséquent si vous êtes en CDD, nous ne serions trop vous conseiller DE NE PAS REVELER VOTRE ETAT DE GROSSESSE à votre employeur.

Par contre, la déclaration de grossesse à la CAF et à la Sécurité Sociale est primordiale pour l'ouverture de vos droits (IJSS, PAJE...) et doit être effectuée avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse. Il s'agit d'un imprimé que votre médecin vous remet, intitulé « premier examen prénatal » ou « vous attendez un enfant »

Durée du congé maternité

Il est de 16 semaines (six semaines avant la date présumée de l'accouchement, le reste après) et peut atteindre 26 semaines à partir du troisième enfant. Le congé varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et augmente en cas de naissances multiples. (par ex pour des triplés 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après). La salariée peut demander, sous réserve de l'avis favorable du médecin à reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement (maximum trois semaines).

Rien n'oblige une salariée à prendre la totalité de son congé (le minimum obligatoire est de deux semaines avant la date présumée de la naissance et se termine six semaines après l'accouchement).

TOUT VA BIEN

Le baromètre des inégalités révèle: en 2004 chacun des 3 500 ménages les plus riches possédait un patrimoine d'au moins 1,27 million d'euro. Chacun des 625 000 ménages les plus défavorisés moins de 230 euros, Ce chiffre était de 520 euros dix ans auparavant. Entre 1998 et 2006, l'augmentation des revenus de 90% des français a été de 4,6%. Elle a été de 42,6% pour les 0,01% des foyers les plus riches. Apparemment, cela ne suffit pas à Christine Lagarde, ministre de l'économie qui affirme vouloir « réhabiliter le succès et son corollaire l'argent » un peu moins d'argent pour ceux qui reçoivent de l'argent parce qu'ils travaillent et un peu plus d'argent pour ceux qui reçoivent de l'argent parce qu'ils ont de l'argent

Rémunération du congé maternité

Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont calculées en fonction du gain moyen des trois derniers mois avant le départ en congé maternité. A l'INRAP l'employeur se subroge à la sécurité sociale. Pour avoir droit à rémunération durant le congé maternité il faut être immatriculée à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois avant la date présumée de l'accouchement, et avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1050 fois le SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédant la date de début de grossesse ou de début de repos prénatal (ou bien avoir effectué une activité salariée au moins égale à 200 heures dans les 3 mois ou 90 jours précédant cette date).

Par ailleurs, si vous êtes en congé parental et que vous attendez un autre enfant, vous n'avez pas droit simultanément au congé maternité.

Congés supplémentaires liés à l'état de santé de la mère

sur prescription médicale, le congé maternité peut être augmenté de deux semaines entre de la constatation médicale de la grossesse l'accouchement et de quatre semaines après l'accouchement en cas d'arrêt de travail.

Autorisations d'absences

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence

-pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement

-pour suivre des séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

-pour allaiter son enfant s'il existe une garderie sur son lieu de travail ou si l'enfant se trouve à proximité de ce lieu (une heure par jour à prendre en deux fois).

Reprise des fonctions au terme du congé

A l'issue du congé maternité, le titulaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. A défaut, dans un emploi équivalent, le plus proche de son ancien lieu de travail

En bref

Hygiène et sécurité : la CGT exige de la performance et un budget !

Le SGPA CGT a écrit à la directrice de l'administration générale (DAG) du ministère afin de l'alerter des contre-performances de la direction de l'Inrap en matière d'hygiène et sécurité : manquements au respect de la réglementation, risques et dangers auxquels sont anormalement exposés les agents, absence de concertation, non prise en compte des avis des CHS, dévoiement des CHS spéciaux, négociation sur la mécanisation au point mort, diversification des tâches toujours à l'étude... Nul doute que la DAG, grande artisanne de la performance et des affaires budgétaires mais aussi présidente du CHS ministériel, saura faire le nécessaire auprès de la direction de l'Inrap pour que celle-ci mette enfin des thunes et de la performance dans les questions d'hygiène et sécurité à l'inrap.

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT

Nom : Prénom :

Adresse : Région :

Tel : Email : INRAP SRA Autre :

A retourner à CGT-Culture, 12, rue de Louvois, 75002 PARIS - email : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr>