

septembre 2017

la
cgt
Culture
SGPA

ACTION SYNDICALE

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

Archéologie : la smicardisation en marche !

Edito

Prenons l'exemple d'un agent dont l'indice majoré est de 432.

A l'Inrap, cela correspond à l'indice d'entrée en catégorie 5, au second échelon de la catégorie 4 et à peu de chose près au 4ème échelon de la catégorie 3 ou au 8ème échelon de la catégorie 2 (12 ans d'ancienneté dans cette catégorie).

Pour les Services régionaux de l'archéologie cela correspond à un assistant ingénieur au 5ème échelon, à un ingénieur d'étude (classe normale) au 4ème échelon et grosso-modo à un ingénieur de recherche (2ème classe) au 1er échelon.

En 2002, un agent avec cet indice était payé 1,81 fois le smic, aujourd'hui, il est payé 1,36 fois le smic. Au passage, on notera qu'à l'Inrap, un ingénieur débutant touche à peine un tiers de plus que le smic, et que 1,36 fois le smic, c'est ce que gagnait en 2002... un technicien d'opération au premier échelon de sa catégorie. Pour compléter ce tableau, on ajoutera qu'aujourd'hui un technicien d'opération qui serait recruté au premier échelon de sa catégorie gagnerait ... 1,02 fois le smic.

Cela signifie simplement que si le smic n'augmente pas beaucoup, la valeur du point augmente encore moins et que les personnels de l'Inrap et des SRA, comme ceux de l'ensemble de la Fonction publique, voient leur rémunération plonger vers les minima sociaux.

Mais revenons à notre agent qui est à l'indice 432. Un calcul rapide nous indique qu'il lui manque plus de 500 euros net par mois pour avoir le même rapport salaire/smic qu'en 2002...

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accumulent pour les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 120 000 suppressions d'emplois.

C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que toutes les organisations syndicales de la Fonction publique appellent les agents à se mobiliser le mardi 10 octobre prochain, date choisie par le ministre de l'Action et des Comptes Publics pour la tenue d'un rendez-vous salarial.

**LUTTER
PLUS 
pour
GAGNER PLUS**



Que ce soit dans les Services régionaux de l'archéologie ou à l'Inrap, le devenir de la sauvegarde du patrimoine archéologique français de ces prochaines années va dépendre non seulement des orientations politiques qui vont être prises dans ce domaine mais aussi des moyens qui y sont alloués et des conditions dans lesquelles les personnels vont pouvoir exercer leurs missions. Il est grand temps de changer de paradigme. Car aujourd'hui ce sont les personnels qui payent, par l'érosion des effectifs et des rémunérations et par l'absence de perspective de carrière, le prix fort d'une politique sans ambition soumise chaque année à la « rigueur budgétaire ».

Dans les Services Régionaux de l'Archéologie

La situation dans les S.R.A. est déplorable. Le cadre juridique sans cesse modifié, le sous effectif chronique aggravé par des suppressions de postes dégradent fortement les conditions de travail des agents et rendent extrêmement difficile l'accomplissement de leurs missions. Cette situation est aggravée par la réforme territoriale en cours, avec la multiplication des échelons et l'augmentation des distances, ce qui complique considérablement le fonctionnement des services.

La pyramide des âges des personnels fait que les 24 postes que nous avons obtenus par la mobilisation il y a 3 ans ont peine à freiner l'érosion des services... De plus, les nouvelles dispositions de la loi LCAP notamment celles concernant l'analyse des offres et les nouvelles procédures pour le mobilier, créent un surcroît de travail supérieur à 10%. Il est donc non seulement nécessaire de remplacer tous les départs naturels mais aussi de compenser ce surcroît de travail par des postes supplémentaires. Un nouveau concours d'ingénieur d'étude doit être mis en place dès 2018, car le dernier concours, qui a mis 3 ans à aboutir ne peut déjà plus pourvoir de postes, la liste complémentaire étant épuisée. Ces recrutements auraient un effet bénéfique sur les carrières car ils permettraient aussi de promouvoir des assistants ingénieurs et des techniciens de recherche par concours interne. Par ailleurs, il convient aussi d'augmenter les taux de promotion de grade dans tous les corps de recherche.

Revalorisation des grilles indiciaires des corps de recherche au MCC, c'est quoi ?

Actuellement, dans le cadre du protocole d'accord sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) un certain nombre de grilles indiciaires sont revalorisées pour les personnels fonctionnaires, revalorisation qui va s'étaler de 2016 à 2020 si le gouvernement actuel ne le bloque pas. C'est notamment le cas des grilles indiciaires des techniciens de recherche, des assistants ingénieurs (cf. ci-contre), des ingénieurs d'étude et des ingénieurs de recherche du MCC. Le but étant de « privilégier les revalorisations de nature indiciaire (traitement), à la rémunération indemnitaire des fonctionnaires, fortement utilisée depuis une vingtaine d'années, et qui est devenue trop complexe ». Cette application aboutit à la fusion de certains grades dans certains corps, au transfert d'une petite partie du régime indemnitaire en traitement, ainsi qu'à la revalorisation des grilles avec une augmentation des bornes indiciaires d'entrée et de sortie. De plus les taux de promotion pour chaque corps ont été réévalués à la hausse.

Exemple : la grille des assistants ingénieurs (1 seul grade).

Echelons	Avant PPCR		Grille cible 2019 (après PPCR)	
	Indice majoré	Durée dans l'échelon	Indice majoré	Durée dans l'échelon
16	604		627	
15	573	3	617	3
14	551	3	593	3
13	538	2	577	3
12	522	2	560	2
11	505	2	543	2
10	490	2	526	2
9	474	2	509	2
8	457	2	492	2
7	440	2	475	2
6	423	2	458	2
5	404	2	441	2
4	387	2	424	2
3	371	1,5	407	2
2	353	1,5	390	1,5
1	339	1	368	1,5

Cette nouvelle grille permet aux fonctionnaires titulaires d'avoir une augmentation plus rapide de leur rémunération en début de carrière (IM 390 atteint en 1,5 an, alors qu'avant il fallait 5 ans pour atteindre l'IM 387). Cela s'explique par la suppression de l'échelon 1 et la fusion des échelons 2 et 3. Sur la fin de carrière, cette avance est freinée par l'ajout d'échelons intermédiaire (14 et 15) mais la création d'un échelon terminal à 627 permet d'augmenter la rémunération de 23 points en bout de grille. La durée pour atteindre le dernier échelon est maintenant de 32 ans, alors qu'avant elle était de 30 ans. Chaque agent va intégrer la nouvelle grille en étant placé dans l'échelon présentant l'IM équivalent ou immédiatement supérieur avec ou sans bonifications d'ancienneté. Au total sur 32 ans de carrière, avec la nouvelle grille l'agent percevra 4140 points majorés en plus, ce qui représente en moyenne avec la valeur du point d'indice actuel 50 € et des poussières par mois...

Principaux avantages de ce dispositif :

- la fusion de certains grades représente un avantage notable pour ceux qui étaient bloqués ;
- il instaure le droit à au moins une promotion de grade dans la carrière pour chaque agent, avantage important si ce droit n'est pas appliqué en toute fin de carrière.

Principales faiblesses de ce dispositif :

- l'accélération en début de carrière ne concerne pas ceux qui sont déjà en poste depuis un moment ;
- une partie des personnels actuels n'arriveront jamais aux derniers échelons, donc ils ne profiteront pas de la revalorisation des échelons de sortie ;
- la suppression de l'avancement accéléré d'échelon, dont beaucoup bénéficiaient au moins une fois tous les 2 échelons, va de fait entraîner un allongement du temps passé dans les échelons ;
- la réévaluation des taux de promotion est nettement insuffisante.

Missions à l'Inrap, ça ne peut plus durer ainsi !

Sans refaire tout l'historique qui a amené l'archéologie préventive dans la situation actuelle, ce sont bel et bien les archéologues qui payent chaque jour le prix fort de la loi de 2003 et des dé-régularisations qui en ont résulté. Depuis plusieurs années, on assiste à une baisse drastique des moyens opérationnels et à une érosion des capacités opérationnels de l'Institut. Sans parler du déficit structurel qui pèse indéniablement sur les personnels opérationnels. Car si l'Inrap est en passe de redresser la barre, ce n'est pas encore suffisant pour redéployer de la capacité opérationnelle et des moyens supplémentaires sur les opérations... Archéologues, vous n'avez pas fini d'en chier ! Les efforts consentis hier ne sont plus possibles aujourd'hui, les personnels sont à bout ! De plus, la mise en place de nouvelles procédures de gestion qui contribue à complexifier la réalisation des opérations ajoute de l'exaspération à l'épuisement.

Tous ces efforts consentis par les personnels sont produits dans un contexte où les pertes de rémunérations depuis 15 ans montrent que le quotidien des personnels serait bien différent si ils bénéficiaient d'un salaire juste. De plus, l'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) à l'Inrap prive les personnels de recrutements annuels pour remplacer les départs naturels et des promotions qui iraient avec pour permettre de fluidifier les carrières,...

Comment ont été construites les grilles de l'Inrap ?

Les grilles Inrap ont été construites indiciairement à partir des grilles des corps de recherche du ministère de la Culture (technicien de recherche = technicien d'opération ; assistant de recherche = assistant d'étude et d'opération ; ingénieur d'étude = chargé d'opération et de recherche ; ingénieur de recherche = ingénieur chargé de recherche). Elles présentent toutefois 2 particularités importantes. Elles sont cylindriques c'est-à-dire sans grades ce qui évite aux personnels de stagner à certains échelons dans la grille en attendant une promotion pour passer au grade supérieur. Elles intègrent la « prime recherche » des corps de recherche ce qui amène à environs 20 à 30 points supplémentaires en borne d'entrée de grille et à environs 60 points en borne de sortie.

Contre la smicardisation des rémunérations à l'Inrap... il est temps d'agir !

Le tableau (ci-dessous) montre la perte importante que les agents subissent mensuellement. Le ministère a annoncé pour 2018 des mesures de rattrapage catégoriel « sans précédent » et la direction générale de l'Inrap son souhait de revoir le régime indemnitaire des personnels de l'Inrap (sans préciser ses intentions). **Pour la CGT, il est clair qu'outre la titularisation, le chantier prioritaire à l'Inrap doit être la revalorisation des grilles indiciaires.** Argument supplémentaire, la revalorisation des grilles des corps de recherche au MCC (cf. ci-contre) même si elle reste fort discutable, fait que les indices bornes d'entrée et de sortie sont maintenant supérieures aux grilles de l'Inrap, alors qu'à l'Inrap elles comprennent en plus la « prime recherche »... c'est vous dire !

Tableau : Pertes mensuelles de salaire des agents de l'Inrap

Catégories Inrap IM=Indice majoré	Rapport au smic en 2002	Rapport au smic en 2017	Perte mensuelle en €brut	Perte mensuelle en €net
Cat.2 (indice d'entrée) IM 325	1,36	1,02	499	396
Cat.2 (indice de sortie) IM 558	2,42	1,76	1022	812
Cat.3 (indice d'entrée) IM 375	1,57	1,18	577	458
Cat.3 (indice de sortie) IM 651	2,73	2,04	1008	801
Cat.4 (indice d'entrée) IM 395	1,66	1,24	711	565
Cat.4 (indice de sortie) IM 767	3,22	2,41	1193	948
Cat.5 (indice d'entrée) IM 432	1,81	1,36	666	529
Cat.5 (indice de sortie) IM 881	3,69	2,77	1358	1079



Missions, carrières, emplois, rémunérations... Il est grand temps de porter l'offensive ! (suite)

Si j'aurai su, j'aurai pas fait des études ! (la vérité dans les prix)

Les personnels de l'Inrap ont un niveau de qualification extrêmement élevé par rapport au reste de la population active, ce qui est aussi le cas dans les SRA. Ainsi en France, 16% des personnes de 25 à 60 ans ont un niveau d'étude supérieur à bac+2. À l'Inrap, ce sont 75% des salarié.e.s qui ont atteint ce niveau, selon les derniers chiffres communiqués par l'Institut...en 2010 (la proportion a probablement augmenté depuis).

De part sa nature d'Institut de recherche, l'Inrap a un fort besoin en emplois qualifiés correspondant dans la Fonction publique à des emplois de catégorie B et plus encore de catégorie A. De plus, les missions relevant des catégories « ouvrier » ou « employé » telles que le nettoyage par exemple, sont toutes externalisées.

On devrait donc s'attendre à avoir un salaire inrapien moyen qui, sans battre tous les records, traduise au moins de manière sonnante et trébuchante les spécificités de l'établissement.

Pour l'année 2014 en France et selon l'INSEE, le salaire brut moyen a été de 2957 euros (revenu brut moyen par ETP des activités salariées dans le privé et dans le public) pendant qu'à l'Inrap il s'élevait selon le bilan social 2014 à... 2597 euros (chiffre calculé à partir de l'indice moyen de rémunération, ce qui le rend comparable à celui de l'INSEE). Tant d'années d'étude pour finir 350 balles sous le salaire moyen, de quoi dégoûter les plus studieux et les plus assidus :

Si j'aurai su, j'aurai fait footballeur ou dealer !

Personnels du service public de l'archéologie, le 10 octobre 2017 soyez donc nombreux en grève et dans les manifestations pour revendiquer et obtenir notamment :

- ▶ *le dégel immédiat de la valeur du point du point d'indice et son augmentation, un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et la suppression du jour de carence. La suppression du projet d'augmentation de la CSG de 1,7 % pour les agents ;*
- ▶ *le remplacement de tous les départs naturels dans les SRA et la création de postes supplémentaires pour compenser le surcroît de travail lié à l'application de la loi LCAP ;*
- ▶ *la mise en place d'un nouveau concours d'ingénieurs d'étude dès 2018 et l'augmentation de tous les taux de promotion de grade dans tous les corps de recherche ;*
- ▶ *une politique ministérielle qui assure une bonne sauvegarde du patrimoine archéologique et qui protège les personnels du dumping social ;*
- ▶ *la levée de la dérogation d'emploi de l'Inrap et la titularisation des personnels sans perte de salaire pour offrir notamment des perspectives de seconde carrière ;*
- ▶ *le remplacement de tous les départs naturels à l'Inrap et le renforcement de sa capacité opérationnelle avec des recrutements annuels permettant ainsi d'ouvrir des postes à la promotion pour fluidifier les carrières ;*
- ▶ *la revalorisation des grilles indiciaires de l'Inrap ;*
- ▶ *l'augmentation des moyens opérationnels pour soulager les équipes de l'Institut.*

■ **Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture** ▶ septembre 2017

■ Nom : Prénom :

■ Adresse : Région :

■ Tel : Email : INRAP SRA Autre :

■ A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 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> 4