



VIIIème congrès du SGPA-CGT-culture

Juin 2018

FICHE 7 : Carrières et salaires

Carrières

- Recrutements

Depuis plus de 10 ans, l'emploi public est mis à mal par les gouvernements successifs (RGPP, MAP) et les projets à venir (CAP 22) vont encore aggraver la situation. Le Ministère de la Culture n'échappe pas aux coupes sombres. Près de 2 000 à 3 000 suppressions d'emplois y sont prévues dans les 5 ans. La réforme territoriale a fortement frappé les DRAC, notamment dans les régions fusionnées. Le budget 2018 y prévoit une nouvelle baisse d'effectifs (moins 25 postes). Dans ce contexte, les services régionaux de l'archéologie sont au bord de l'implosion. Les 24 postes obtenus par la mobilisation en 2014 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 %.

Le SGPA-CGT demande l'arrêt des suppressions d'emplois, le remplacement de tous les départs à la retraite, le pourvoi des emplois vacants et une augmentation des effectifs à la hauteur des besoins dans les services.

Le SGPA-CGT demande la mise en place de concours dans la filière Recherche du MC dès 2018.

À l'Inrap, le plan de résorption de l'emploi précaire a permis l'embauche d'environ 200 CDD en CDI entre 2013 et 2015, mais depuis il n'y a eu aucun plan de recrutement. Entre 2007 et 2016, si les effectifs CDI ont augmenté de 12 %, les effectifs globaux en ETPT (CDD+CDI) ont diminué de 6 % passant de 2056 en 2007 à 1939 en 2016 et même de 9 % si l'on prend en compte les chiffres de 2012 (2118 ETPT). De plus, pendant cette période, la structure de l'emploi a été fortement modifiée au profit des « fonctions support ».

Le SGPA-CGT demande un rééquilibrage des effectifs de l'Inrap en direction des emplois opérationnels, scientifiques et techniques.

La pyramide des âges montre une population vieillissante (10 % des effectifs sont âgés de plus de 55 ans et pourront faire valoir leurs droits à la retraite d'ici 7 à 10 ans). Les agents proches de l'âge de la retraite sont souvent démunis face aux formalités à remplir, l'information faisant bien souvent défaut.

Le SGPA-CGT revendique des plans de recrutement annuels à l'Inrap pour remplacer tous départs naturels et rajeunir la pyramide des âges, et revendique la mise en place d'une information anticipée et l'accompagnement, notamment par la formation, des agents proches de l'âge de la retraite dans leurs démarches.

- Modalités de recrutement

Le concours reste le garant irremplaçable de l'égalité d'accès aux emplois publics. Encore faut-il que l'organisation de ces concours se fasse dans la transparence et dans le respect des règles. Le concours d'ingénieurs d'études de 2016 a montré que ce n'était pas toujours le cas. Aussi, le syndicat reste vigilant sur la composition des commissions de recrutement et sur l'adéquation entre le profil des candidats (diplômes, ancienneté...), l'avis de vacance et sur le respect interne/externe.

À l'Inrap, un examen professionnel pourrait être mis en place pour le recrutement des techniciens ce qui éviterait la surenchère au niveau des diplômes. À l'Inrap, le SGPA-CGT sera particulièrement vigilant sur le respect des procédures de recrutement (publication d'ouverture de poste).

- Mobilité

Contrairement à de nombreux autres métiers ou professions, les archéologues n'ont jamais réussi à faire reconnaître entièrement leur spécificité, ce qui pèse sur les recrutements avec des concours inadaptés notamment pour les conservateurs. Les plans de recrutement de l'Inrap sur dossier et avec des commissions issues du Conseil Scientifique (donc constituées de membres élus par leurs pairs) peuvent servir de modèle. Les commissions doivent être représentatives de la recherche archéologique préventive publique.

Le SGPA-CGT préconise la mise en place de recrutements adaptés et homogénéisés pour l'État, les collectivités et l'Inrap pour permettre la mobilité.

Que ce soit dans les services régionaux d'archéologie, les collectivités territoriales ou l'Inrap, la situation est très insatisfaisante à tout niveau : précarité, déroulement de carrières, mobilité, passerelles, évaluation, reconnaissance...

Un statut unifié d'agent de l'archéologie public consoliderait la stabilité professionnelle et autoriserait de véritables perspectives de carrière pour l'ensemble des archéologues avec tous les corollaires souhaitables en termes de reconnaissance, de mobilité, de salaire et de retraite.

Le SGPA-CGT revendique un statut unifié d'agent de l'archéologie public pour l'ensemble des archéologues des services publics.

Évolution de carrière

- Dans les SRA

Du fait du faible taux de recrutement dans les services régionaux ou de remplacements par détachements ou contrats de mobilité, les agents sont souvent bloqués dans leurs carrières. Un repyramidage doit être mené pour les agents de la filière Recherche du MC pour compenser et réparer la quasi-absence de promotion interne depuis au moins dix ans. Seul un corps sur les quatre dispose encore (pour combien de temps ?) d'une possibilité d'avancement de corps par promotion au choix. Rappelons au MC qu'il avait acté en 2015 la mise en place de discussions sur le repyramidage.

Le SGPA-CGT réclame de vraies perspectives d'évolution de carrière pour les agents des SRA.

- À l'Inrap

Le plan de résorption de la précarité a permis un appel d'air pour les promotions mais l'arrêt des recrutements depuis 3 ans maintenant est en train de recréer des situations critiques.

Le SGPA-CGT réclame de vraies perspectives d'évolution de carrières pour les agents de l'Inrap, par un plan de repyramidage et des recrutements et promotions annuels.

Par ailleurs, il n'y a toujours pas de recrutements en catégorie 1, alors que désormais, les accords PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) prévoient une procédure de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

Le SGPA-CGT revendique que les recrutements permettent d'étendre la mixité sociale et de mettre un terme à l'externalisation de certaines missions et activités (accueil, nettoyage...).

Nous constatons et dénonçons une augmentation injustifiée du nombre de postes en Hors Catégorie. Par essence, les Hors Catégorie et Hors Filière sont incompatibles avec un établissement public. Le SGPA-CGT considère que les fonctions actuellement exercées par les agents en Hors Filière et Hors Catégorie relèvent de la catégorie 5.

Le SGPA-CGT réclame la suppression des Hors Filière et Hors Catégorie.

- Parité

Si la proportion homme/femme est globalement équivalente au sein de l'institut, c'est loin d'être le cas au niveau des postes d'encadrement (1 femme DIR sur 8, 2 femmes directrices de service au siège). Quant aux DRAC et aux SRA, c'est aussi catastrophique puisque sur 12 régions, 2 femmes sont DRAC (Centre et Grand Est) et 3 femmes sont CRA (Nouvelle Aquitaine, Réunion, Guadeloupe).

Le SGPA-CGT revendique la parité à tous les étages. Le SGPA-CGT sera attentif à ce que tous les agents, quel que soit leur sexe, aient une évolution de carrière semblable.

- Entretien professionnel

Le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires modifié par le décret 2011-2041 du 29 décembre 2011 généralise l'entretien annuel de carrière pour l'ensemble du Ministère de la Culture. L'entretien professionnel renforce et précise les perspectives d'évolution professionnelle des agents et les besoins en formation notamment. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

À l'Inrap, cet entretien est organisé sur un rythme annuel concernant les personnels fonctionnels. Il est sur la base d'un cycle tri annuel pour les agents opérationnels. Les premiers entretiens pour les agents opérationnels ont eu lieu fin 2017, c'est donc un peu tôt pour dresser un bilan. En revanche pour la filière administrative et pour les fonctionnels, le bilan n'est guère reluisant et les dysfonctionnements sont nombreux. Le rythme tri annuel doit aussi être mis en place pour la filière administrative. L'entretien avec le N+2 en cas de désaccord doit se faire dans un délai rapide.

Le SGPA-CGT revendique une reconnaissance de la valeur professionnelle des agents sur des critères lisibles et objectifs qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout jugement de la personne et tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail.

• Présentation de l'activité opérationnelle auprès du Conseil Scientifique

En tant que chef de service, le SGPA-CGT demande que les DAST exposent le bilan régional de l'activité de l'Inrap (en lien avec les moyens alloués, réalisation et résultats scientifiques) devant le CS, de même que devant les agents qu'ils encadrent. De même, le Directeur Scientifique et Technique de l'établissement doit pouvoir présenter son bilan au CS.

• Formation professionnelle

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 instaurent un compte personnel d'activité constitué du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen relatif à l'exercice de certaines activités citoyennes. L'objectif de ce compte est de reconnaître l'engagement citoyen comme source de droit à la formation.

Le CPF remplace plus ou moins le DIF, il est constitué d'un compteur en heures, évoluant chaque année et plafonné à 150 heures et d'un espace personnel sur un site informatique. Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs.

Le SGPA-CGT porte les revendications de la Confédération en matière de formation.

Sur un plan général :

- Le temps de formation égal à 10 % du temps de travail ;
- La formation sur le temps de travail ;
- La prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...) ;
- Le droit à l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel ;
- Un droit d'accès et d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise ;
- L'augmentation de la part consacrée au congé de formation professionnelle (CFP) de 0,2 % de la masse salariale à 0,3 % afin de rendre ce droit accessible à tous les agents ;
- La valorisation et le respect du droit à la formation pour épanouissement personnel ;
- L'organisation du travail intégrant largement le droit à la formation ;
- L'ouverture d'un droit spécifique à la formation à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'un congé longue maladie, d'un congé longue durée, de la réintégration des permanents syndicaux ;
- Une reconnaissance du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

Pour l'Inrap :

- La mise en place d'une formation post-recrutement et d'adaptation au poste ;
- Un dispositif de tutorat (cf. Fiche n°8 : Formation continue et transmission des compétences et des connaissances) ;
- Des formations permettant la diversification des tâches et l'alternance des affectations et l'accès plus large des techniciens à la post-fouille ;
- La formation de l'ensemble des agents à la sécurité ;
- La formation de tous les personnels aux nouvelles technologies d'information et de communication, en priorité les agents les moins formés ;
- Des formations qui soient à l'échelon national mais aussi à l'échelon local, en interne comme en externe, pour répondre aux besoins réels des agents ;
- Des volants de jours de formation en déconcentré ;
- Un suivi des agents par un correspondant formation en déconcentré ;
- Que toute formation suivie puisse faire l'objet d'une réappropriation, supervisée par un tuteur, afin que les nouvelles compétences acquises par les agents ne soient pas perdues.

Salaires

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, alors même que les mesures statutaires et indiciaires de PPCR prévues pour 2018 sont décalées d'un an, rétablissement de la journée de carence.

Au Ministère de la Culture, 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. C'est notamment le cas des grilles indiciaires des techniciens de recherche, des assistants ingénieurs, des ingénieurs d'étude et des ingénieurs de recherche du MC. Ce protocole 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 à l'intérieur de chaque corps ont été réévalués à la hausse. Toutefois, l'accélération en début de carrière ne concerne pas ceux qui sont déjà en poste depuis un moment. Une partie des personnels actuels n'arrivera jamais aux derniers échelons, donc ils ne profiteront pas de la revalorisation des échelons de sortie. La suppression de l'avancement accéléré d'échelon va entraîner un allongement du temps passé dans les échelons et la réévaluation des taux de promotion est nettement insuffisante. De plus, pour tout agent qui arrive au dernier échelon du dernier grade, la quasi-absence de promotions dans la filière Recherche le condamne au plafonnement.

À l'Inrap, la grille salariale date de plus de 15 ans et n'a jamais été revalorisée. Pour le SGPA-CGT, il est clair, qu'outre la titularisation, le chantier prioritaire à l'Inrap doit être la revalorisation des grilles indiciaires.

Le SGPA-CGT revendique :

- Une augmentation significative et immédiate de la valeur du point d'indice ;
- Un plan de rattrapage des pertes accumulées au titre des années antérieures ;
- L'abandon du report des mesures positives de PPCR ;
- La revalorisation des grilles indiciaires de l'Inrap ;
- L'abrogation de toutes les formes de rémunération au mérite, dont le RIFSEEP ;
- Une compensation pérenne, intégrale et indiciaire de la hausse de la CSG que la CGT conteste par ailleurs ;
- La fixation du point de départ de la grille de la Fonction Publique au niveau du SMIC revendiqué par la CGT à 1 800 € brut mensuel pour des personnels sans qualification ;
- La refonte de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications et les niveaux de recrutement comme suit :
 - Non diplômé : le SMIC, soit 1 800 € brut ;
 - Niveau BEP/CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 160 € brut ;
 - Niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 520 € brut ;
 - Niveau BTS/DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC, soit 2 880 € brut ;
 - Niveau Licence LMD/Licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 240 € brut ;
 - Niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC, soit 3 600 € brut ;
 - Niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC, soit 4 140 € brut.
- Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 de la grille indiciaire entre le premier indice majoré (IM) de la grille de catégorie C et le dernier indice de la grille de catégorie A le plus élevé ;
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;

- Un sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.

Primes et indemnités

En ce qui concerne les primes et indemnités, le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) prévoit la refonte totale des primes de tous les fonctionnaires de l'État. Pour mémoire, pour la filière Recherche, rien n'a changé depuis 1993. Ce nouveau régime est inégalitaire, son attribution est subjective et arbitraire. Le RIFSEEP remet en cause le statut général de la Fonction Publique ; les principes d'égalité de traitement, d'indépendance, de neutralité sont mis à mal. À l'Inrap, rien n'a changé depuis le décret de 2004.

Le SGPA-CGT revendique :

- L'abrogation du RIFSEEP ;
- La plus grande transparence et la plus grande équité dans l'attribution des primes et avantages en nature. Le SGPA-CGT demande la publication de toutes les primes allouées, y compris celles de l'encadrement (chefs de service, DIR...). La prime de surcharge d'activité doit être étendue aux agents de la filière opérationnelle, dont la surcharge de travail a été également mise en évidence dans le diagnostic RPS ;
- L'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement principal ;
- Le maintien des seules indemnités liées à une sujétion particulière (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...);
- L'amélioration du taux de promotion et des parcours professionnels valorisant ;
- La revalorisation du taux des indemnités kilométriques, *a minima* à hauteur du barème fiscal de l'impôt sur le revenu, du taux des indemnités de stages professionnelles, du taux des indemnités de missions (repas et nuitées), puis leur indexation sur le coût de la vie ;
- L'attribution des indemnités forfaitaires de repas doit être systématisée dès lors que l'agent ne travaille pas dans son centre archéologique ;
- L'augmentation de la part des employeurs dans les abonnements de transport et la prise en charge des compléments d'assurances quand l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour sa fonction ;
- Une indemnité « grand déplacement » dès le premier jour de la mission passée hors de la résidence familiale ;
- La mise en place de l'indemnité « salissure » ;
- Une réévaluation de l'indemnité de résidence ;
- Le maintien d'une indemnité pour compensation de fonction relevant d'une catégorie supérieure dès le premier jour ;
- Pour les retraités de l'Inrap et des SRA : accès à des aides financières, si besoin en attendant le versement des pensions, maintien de la carte Culture et accès aux restaurants administratifs ;
- Pour les retraités de l'Inrap : accès à des taux préférentiels pour la mutuelle, accès à l'ASCS.