



Paris, le 19 février 2019

PRIMES 2018

LE NOËL DU PERE FOUETTARD

En fin d'année 2018, certains collègues administratifs ont appris qu'ils ne recevraient pas la prime pour charge administrative exceptionnelle (CAE) qu'ils perçoivent annuellement depuis qu'ils travaillent en direction interrégionale ou au siège.

8 agents (majoritairement des femmes, merci l'égalité !) seraient concernés. Interrogé le 13 décembre, le directeur général délégué « assume » et indique qu'1% des collègues sont en effet privés de la prime CAE mais que 3% des administratifs reçoivent une gratification revalorisée. Au passage, on notera le discours paradoxal d'une direction qui décide de rétribuer « l'effort collectif » au moyen des chèques cadeaux et en même temps d'individualiser le versement des primes pour charge administrative exceptionnelle...

DES BONS D'ACHAT ET DES CLAQUES DANS LA GUEULE !

Interrogé sur ses « motivations », un directeur interrégional, lui aussi, « assume » et indique que sa décision est prise au regard du travail fourni par les collègues. Mais lorsqu'on lui objecte que les agents en question n'ont pas eu d'évaluation individuelle depuis 3 ans, il affirme avec aplomb que « ça n'a rien à voir ! »... Au moins ce dernier a-t-il eu le courage d'annoncer fin novembre aux intéressées que les fêtes de fin d'année seraient amputées des 450 € habituels, car tous les directeurs n'ont pas eu cette élégance, et certains collègues ont appris la douloureuse en recevant leur bulletin de salaire.

La direction générale affirme que tout cela est conforme aux textes réglementaires. C'est juridiquement vrai mais en rupture brutale avec le principe d'équité arraché par la lutte et consacré par l'usage. En effet, jusqu'en 2017, cette prime a été versée à tous les administratifs dès lors qu'ils satisfont à des critères de présence à leur poste de travail. Cette systématisme a été obtenue par la mobilisation des agents administratifs en 2005 et la liquidation de la prime n'a alors plus jamais été soumise à l'appréciation de « la manière de servir ». Ceux qui sont tributaires de cette nouvelle manière de servir (la prime) ont des raisons de l'avoir mauvaise : des raisons financières évidemment, mais pas uniquement, car à aucun moment n'a été annoncé que la distribution, en 2018, obéirait à des modalités différentes des années précédentes.

LE VER EST DANS LE FRUIT !

Suppression de fait, absence de motivation écrite, ces procédés sont emblématiques d'un système managérial inique et brutal : pas d'objectif économique dans cette gestion à la tête du client qui semble réalisée à moyens constants. Ce qui est perdu ici est redistribué là. La punition des uns finance la récompense des autres. On voudrait détruire les collectifs de travail qu'on ne s'y prendrait pas autrement !

NE TOMBONS PAS DANS LE PIEGE QU'ON NOUS TEND !

On pourra objecter qu'il y a à l'Inrap des iniquités bien plus fondamentales, car si les fonctionnels perçoivent cette prime, les opérationnels n'en ont jamais vu la couleur malgré des plans de charges particulièrement lourds...

Le problème n'est pas que les premiers la reçoivent, il est que les autres ne reçoivent rien. Le problème n'est pas que les administratifs soient tous au moins en catégorie 3 (à une exception près), le problème est que les scientifiques et techniques (parmi lesquels plus de 280 catégorie 2) ne sont pas récompensés à la hauteur de leur investissement, qu'ils ne sont plus perçus par une direction sans vision opérationnelle que comme des vidangeurs de site et l'archéologie comme une machine à CASH.

Cette attribution discrétionnaire de la prime pour CAE démontre deux choses :

- la part variable de la rémunération est au service exclusif de la direction qui peut, en individualisant sa distribution, en faire l'instrument d'un management scélérat, en gratifier ou en priver les personnels comme bon lui semble, indépendamment de tout critère objectif, avec les conséquences individuelles et collectives qu'elle recherche.

- comme son nom l'indique... cette part est variable. Seul le salaire garantit le revenu des personnels selon des critères objectifs.

Il n'est pas question de rejeter l'ensemble des régimes indemnitaires et des primes. Certains sont légitimés par des critères d'attribution objectifs et compensent des situations de travail déterminées : l'indemnité des frais de repas, d'intervention fréquente hors de la résidence administrative, de suppléance... En revanche tout système de gratification individuelle basé sur une appréciation subjective de la manière de servir par le n+1 renforce la sujétion à la hiérarchie et crée au sein des collectifs de travail des inégalités et des injustices destructrices.

De ce système de rétribution nous ne voulons pas !

Le travail des agents de l'Inrap est une mission de service public pour laquelle les notions d'égalité (dont l'égalité de traitement) et d'indépendance (protection contre les dérives des décisions administratives et politiques) doivent rester des principes intangibles.

De leur système managérial délétère, nous ne voulons pas non plus !



Pour une revalorisation des salaires à l'Inrap !

Au-delà de la nécessaire majoration indiciaire dans la Fonction Publique, c'est sur une revalorisation des grilles de l'Inrap pour l'ensemble des personnels toutes filières confondues et sur une revalorisation des parcours professionnels que nous devons nous battre pour permettre à chaque agent d'être justement rétribué et de vivre décemment de son travail.

