

Une rentrée sociale et environnementale bouillante !*

Alors que des projets de régressions sociales fleurissent dans de nombreux secteurs de la société, la rentrée sociale va être bouillante, avec comme point d'orgue les mobilisations du 20, 24 et 27 septembre pour l'urgence sociale et environnementale.



Retraites, climat, salaires, services publics, énergie, enseignement ... de nombreuses mobilisations sont prévues en septembre pour lutter contre les projets mortifères du gouvernement, du patronat et pour conquérir de nouveaux droits.

Les 20, 24 et 27 septembre, levons-nous face à l'urgence sociale et environnementale

Pour la CGT, qui milite pour le développement humain durable, les questions environnementales et sociales sont indissociables. Partout, ce sont les jeunes, les plus fragiles, les plus pauvres qui subissent le plus les effets du dérèglement climatique et social du fait des politiques néolibérales. Or, les conséquences sur notre santé, notre environnement, notre planète sont irréversibles. **Les 20 et 27 septembre**, la CGT appelle à manifester avec la jeunesse et les associations pour gagner d'autres modes de développement, de production et de consommation, car nous refusons un monde où le coût du capital s'additionne au coût environnemental, créant toujours plus de tensions et d'injustices.

Par ailleurs, la CGT appelle également à battre le pavé le **mardi 24 septembre pour une hausse des salaires, la retraite à 60 ans, des pensions de haut niveau dans un système par répartition renforcé et financé**. Alors que le gouvernement compte allonger la durée de cotisation et donc, repousser l'âge légal de départ à la retraite, la réforme Delevoye / Macron ne fera que des perdants : femmes, jeunes, salariés du privés comme du publics (y compris les retraités actuels) verront la valeur du point fondre comme neige au soleil. Ainsi, ensemble, exigeons de vivre décemment de notre travail, exigeons un système fiscal plus juste, exigeons plus de services publics, exigeons d'autres politiques économiques ! [...]

* Communiqué CGT du 9 septembre 2019

Référendum contre la privatisation des aéroports de Paris première escale vers la démocratie.

Pour obtenir le référendum qui donnera la possibilité au peuple d'empêcher la privatisation des aéroports de Paris, il faut recueillir la demande de 4,7 millions de citoyens et citoyennes. Avant le 12 mars 2020.

Soutenir le référendum sur ADP : <https://www.referendum.interieur.gouv.fr>
pensez à vous munir d'une pièce d'identité

Voir le tutoriel de la CGT pour soutenir le référendum ADP en ligne
<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-06/Tutoriel%20site%20RIP%20ADP.pdf>

Journal du Syndicat
Général des Personnels
du Service Public de
l'Archéologie

www.cgt-culture.fr

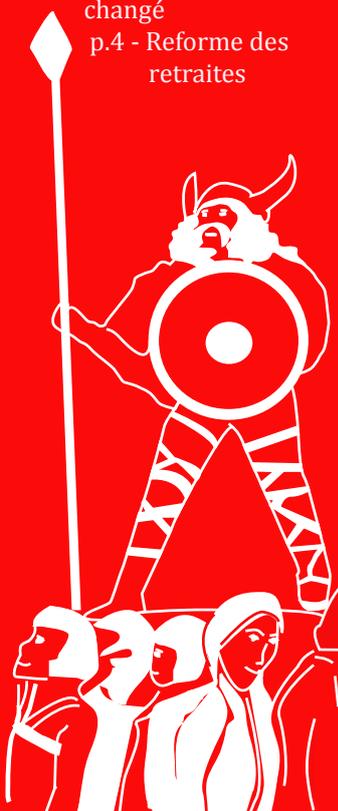
Facebook
<https://www.facebook.com/Sgpa-cgt-2017016271909840/?nr>

Mur d'informations
<https://padlet.com/sgpacgt/instances/ai1ja2l0tk7z>

SUR VOS AGENDAS
21-22 septembre
Journées du Patrimoine

24 septembre
Journée nationale
d'action interpro

SOMMAIRE
p.1 - Edito
p.2 - Grilles Salariales
p. 3 - Non, non, rien n'a
changé
p.4 - Réforme des
retraites



LA VALEUR DE L'INRAP, C'EST LE FRUIT DE NOTRE TRAVAIL NOS SALAIRES DOIVENT ÊTRE REVALORISÉS

Dans un contexte général de salariat sous-payé, **l'Inrap se singularise par un manque de reconnaissance des qualifications encore plus grave qu'ailleurs**. Ainsi, des opérations de renommée internationale y sont parfois confiées à des agents, très diplômés, payés sous la barre des 2000 € brut.

Comme si, le gel du point d'indice ne suffisait pas, **nos grilles salariales n'ont pas été modifiées depuis la création de l'Inrap en 2002. Elles sont désormais moins avantageuses que celles des agents du Ministère qui sont pourtant loin d'être les mieux lotis dans la Fonction Publique de l'Etat**. Les agents de l'Inrap qui ont atteint le dernier échelon de leur catégorie et qui y stagnent sans aucun espoir de voir leur rémunération évoluer, sont de plus en plus nombreux. Beaucoup de nos collègues se paupérisent, connaissent des situations financières déplorables et multiplient les missions en déplacement pour « gratter » sur les frais aux dépens de leur confort, de leur vie personnelle et de leur santé. **La commission de secours de l'Inrap examine désormais 5 à 7 dossiers par mois, chiffre en constante augmentation, sans compter les urgences car un certain nombre de collègues n'arrive pas à faire face aux accidents courants de la vie.**

A l'Inrap, les perspectives d'évolution de carrière sont par ailleurs quasi-nulles. S'il a réglé quelques injustices, le récent plan de promotion ne fait que mettre en lumière l'ampleur du travail qui reste à fournir pour classer les agents dans les catégories conformes à leurs diplômes et compétences. Certains responsables d'opérations, responsables de secteur ou techniciens cumulant de nombreuses années d'ancienneté végètent toujours dans la catégorie 2 et voient leur carrière bloquée sans que soient reconnus leur investissement et leurs acquis professionnels.

Pourtant, l'Institut se fait valoir comme « une référence internationale majeure » grâce aux travaux, aux savoir-faire et aux compétences des personnels.

Si l'Inrap est auréolé du statut d'institut de recherche, c'est grâce à une production scientifique de haut niveau pour partie réalisée en dehors des heures de travail, faute de moyens.

Si l'Inrap peut se flatter d'un retour à l'équilibre financier, il le doit à l'engagement obstiné de ses agents, malgré la baisse perpétuelle des moyens opérationnels et malgré la dégradation des conditions de travail qui en résulte.

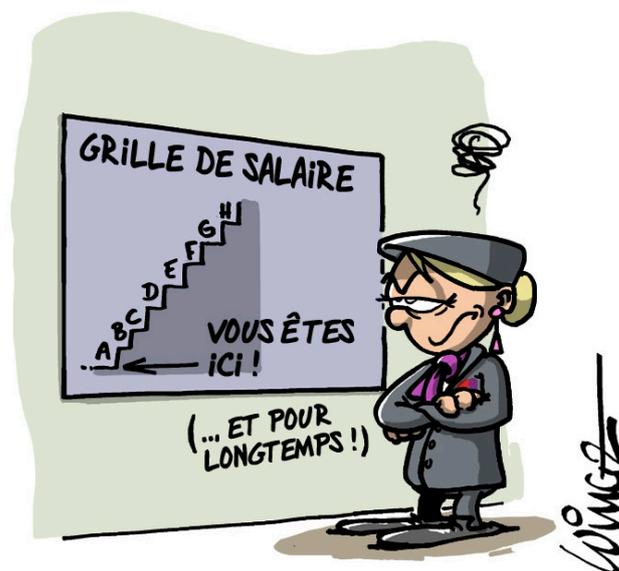
Notre direction aurait la tentation de régler la question des rémunérations par l'octroi de primes sur objectifs ou à la discrétion des chefs de service -et donc « à la tête du client ». Mais les primes renforcent la sujétion à la hiérarchie, mettent les collègues en concurrence et divisent les collectifs de travail. Elles n'entrent pas non plus dans le calcul des retraites et ne permettent pas de cotiser à la Sécurité Sociale.

Seul le salaire inclut des cotisations aux organismes sociaux (auxquels l'employeur paie aussi sa part).

Seul le salaire garantit un traitement équitable et pérenne par le biais de la progression dans les échelons.

Nous ne demandons ni l'aumône, ni des miettes, nous exigeons des salaires à la hauteur de nos compétences et des efforts consentis par tous !

Les grilles salariales de l'Inrap doivent être renégociées et revues à la hausse !



NON, NON ! RIEN N'A CHANGÉ !

Contrainte par la mobilisation des personnels, la direction de l'Inrap avait pris, fin juin, des engagements devant les tutelles. Preuve qu'il lui en coûte, elle renâcle encore, trois mois plus tard à les mettre en œuvre. Si l'on veut que les choses changent, il va sans doute falloir rafraîchir la mémoire de notre direction et du ministère.

Au terme de plusieurs actions collectives entre début juin et début juillet 2019, de 2 réunions de négociations faisant suite au dépôt d'un préavis de grève, nous avons obtenu :

- Dans un courriel en date du 26 juin 2019, l'engagement du Président de l'établissement à appliquer intégralement et sans dégressivité l'arrêté du 26 février 2019 concernant les forfaits de remboursement pour les hébergements.

- Le paiement des indemnités de suppléance dues aux agents ;

- L'application sans restriction de la réglementation sur les Temps Partiels Annualisés (TPA) ;

Le management pathogène avait été pointé comme la dérive majeure de la gouvernance et une source de contrainte importante pour les personnels entraînant une dégradation générale des droits (défraiements, congés, autorisation spéciale d'absence enfant malade...), pour les CDD comme pour les CDI. Enfin, la détérioration des conditions de travail avait été une nouvelle fois dénoncée.

Preuve que la seule présence de la tutelle suffisait à la direction pour user avec nous d'une douceur inhabituelle et prendre des résolutions lénifiantes, il nous avait été juré, la main sur le cœur, que la réglementation serait appliquée avec rigueur au profit des personnels.

Presque 3 mois plus tard : rien n'a changé ...

A notre connaissance :

- Aucune des indemnités de suppléances n'a été versée ;

- Aucune instruction n'a été donnée aux gestionnaires RH pour rétablir dans leur droit les utilisateurs du Temps Partiel Annualisé et leur permettre de poser leurs périodes non travaillées sans perdre le bénéfice des jours fériés. Aucune information n'a été faite aux agents à ce sujet ;

- L'arrêté du 26 février 2019 concernant les forfaits nuitées est appliqué... de manière très variable selon les régions, certaines se basant encore sur une note de procédure obsolète diffusée au printemps par la DAF, note prévoyant une application au réel et non au forfait...

- Pas plus d'humanité pas plus de bienveillance dans la gestion des ressources humaines mais des vrais morceaux de bêtise et de brutalité : refus d'autorisation d'absence pour enfant malades, chantage à l'adresse qui perdure et congés rognés pour les CDD...

Tout, tout ne pourra pas continuer !

L'autonomie relative des établissements publics ne devrait pas amener la tutelle à laisser faire n'importe quoi au sein de ces mêmes établissements. Pourtant, cette gouvernance qui malmène les personnels a été renouvelée. Nous attendons de voir la feuille de route car sur le fond comme sur la forme, il est hors de question de refaire trois années identiques.

Par ailleurs, si l'absence de mise en œuvre, des engagements pris devant les représentants du personnel est déjà problématique, que déduire de cette duplicité vis-à-vis de la tutelle, témoin de ces « engagements » ?

- soit tout le monde se paie notre gueule - tutelle comprise ;

- soit cette direction mène tout le monde en bateau - tutelle comprise.

Quoiqu'il en soit, un blanc-seing a été donné à une gouvernance qui ajoute des procédés de père fouettard à une totale cécité en matière de politique scientifique.

Ceci augure, pour l'Inrap, d'un avenir pas plus brillant que sa gouvernance dont la parole, déjà dévalorisée, ne vaut plus un potin !

Si, dans la conduite de cet établissement rien n'a encore changé, il ne tient qu'à nous de reprendre l'initiative. Nous attendons avec impatience que la sous-direction de l'Archéologie et la Direction Générale des Patrimoines invitent les représentants du personnel aux réunions de concertation thématiques et régulières qu'elles s'étaient engagés à mettre en place, notamment autour des questions d'emploi.

Notre détermination reste intacte, nous restons vigilants et mobilisés !

REFORME DES RETRAITES LES 10 POINTS DU RAPPORT DELEVOYE *

1 - Le niveau des pensions va baisser !

Jean-Paul Delevoye nous confirme une information essentielle : avec sa réforme, nos pensions vont chuter. Pourquoi ? Parce qu'il va mettre en place une « règle d'or » avec un blocage des ressources du système de retraites à son niveau actuel, 14 % du PIB. Le hic, c'est que le nombre de retraité-e-s va augmenter de plus d'un tiers d'ici à 2050. Si les recettes du système sont bloquées, le niveau des pensions va donc être ajusté à la baisse.[...]

2 - L'âge de départ en retraite va reculer, reculer, reculer...

Alors qu'aujourd'hui l'âge de départ en retraite est de 62,4 ans en moyenne, Jean-Paul Delevoye nous annonce la mise en place d'un âge pivot à 64 ans pour la génération née en 1963. Celles et ceux qui partiront à 63 ans subiront une décote de 5 %, quant à ceux qui partiront à 62 ans, ce sera 10 % sur le montant de la pension pendant toute la durée de la retraite ! [...]

3 - Avec le système à points, on est bons pour la loterie généralisée

Le système à points de Macron, c'est simple comme une formule publicitaire : « 1 € cotisé = les mêmes droits ». Clair et transparent, non ? Euh... Il manque juste une information : ils s'élèveront à combien ces fameux droits ? La valeur des points (« valeur de service du point ») sera déterminée uniquement au moment du départ en retraite, en fonction de la situation économique et démographique. [...]

4 - L'allongement de la durée de cotisation n'est finalement pas abandonnée

[...] Refusant par principe d'augmenter les recettes, le gouvernement avait prévu d'imposer 43 annuités de cotisation à toutes les personnes nées après 1963.

Face au tollé, il a annoncé y renoncer pour cet automne, mais, le dossier de presse de Delevoye nous confirme bien que ces mesures seront à l'ordre du jour au printemps 2020.

5 - Les ingés, cadres et tech voient venir le déclassement

Avec ce régime à point, le montant de la retraite ne sera plus calculé sur la base des 6 derniers mois dans la fonction publique ou des 25 meilleures années dans le privé, mais en prenant en compte les 43 années de la carrière. Conséquence : plus votre salaire de fin de carrière est éloigné de celui du début de carrière, plus vous serez pénalisé-e. [...]

6 - Les salarié-e-s les plus solvables vont devoir se tourner vers la capitalisation

Le gouvernement ne s'en cache pas. Pour maintenir leur niveau de vie, celles et ceux qui en ont les moyens seront renvoyés vers la capitalisation, l'épargne retraite et les fonds de pension. Sans aucune garantie comme l'a montré la crise de 2008 avec l'effondrement de nombreux fonds de pension.

7 - La fin des régimes spéciaux et des départs anticipés

[...] Tout est fait pour organiser le débat sur l'équité entre les salarié-e-s pour partager la pénurie et occulter le débat central du partage des richesses avec le capital (le financement des retraites bloqué à 14 % de PIB). [...]

8 - La triple peine pour les fonctionnaires

Le montant de la pension sera désormais calculé sur l'ensemble de la carrière et plus sur les 6 derniers mois dans la fonction publique. En « contrepartie », les primes seront intégrées à ce calcul. Sauf que leur distribution est très inégalitaire entre les fonctionnaires. Les enseignant-e-s, par exemple (qui sont à plus de 70 % des femmes), ont une rémunération très faible par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE et n'ont quasiment pas de prime.

9 - Compensation des périodes de chômage, droits familiaux... la grande incertitude

«1 € cotisé = les mêmes droits», derrière ce slogan simpliste se cache une autre conséquence : les périodes d'inactivité subie, chômage, maternité ou maladie ne généreront plus de droits. [...]

10 - À L'avenir, même plus besoin de réforme pour baisser les retraites

Le meilleur pour la fin. Avec sa « gouvernance innovante », la réforme Delevoye se présente comme la dernière réforme des retraites. [...] L'objectif c'est donc de mettre en place une règle de pilotage automatique qui permettra de baisser le montant des pensions ou de retarder l'âge de départ en retraite, en fonction de l'espérance de vie et de la situation économique. [...]

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
REPOUSSÉES À 63 ANS



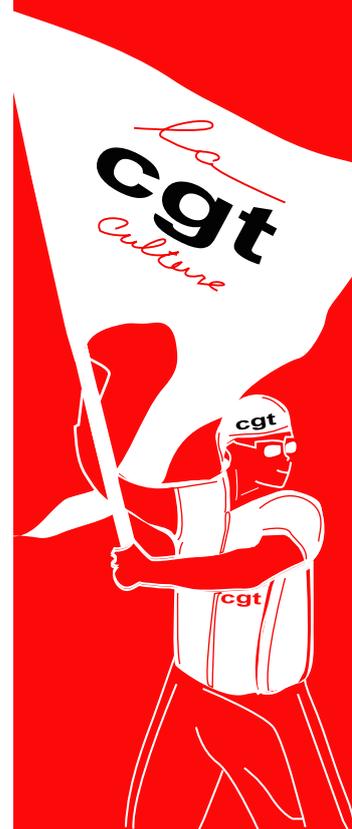
FAITES LE MUR
AVEC LE
SGPA !

Le SGPA-CGT vient d'inaugurer un nouvel espace numérique d'information syndicale. Ce mur d'infos est disponible à l'adresse suivante :

https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai1ja2I0tk7z

Vous y trouverez des infos régulièrement mises à jour sur la CGT, l'actualité revendicative, les droits, les retraites ...

*Extraits du décryptage de la CGT-ingénieur-cadres techniciens
<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/10-points-chauds-du-rapport-delevoye>



Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

NOM : Prénom :

Adresse :Région :

Tel : Email :INRAP SRA Autre :

CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

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