

FAITES UN PLACEMENT D'AVENIR, POSEZ UNE JOURNÉE DE GRÈVE !

Les dernières mobilisations des agents de l'Inrap le montrent bien : pour se faire entendre, pour faire bouger les lignes, il faut se bouger le derrière -quitte à perdre une journée de salaire !

Le coût n'est pas très élevé puisque pour un trentième de salaire perdu, entre 50 et 80 balles, on obtient après chaque mobilisation une augmentation de 50 balles mensuels de nos salaires, comptant pour le reste de la carrière, comme pour les retraites !

Le 16 mars, un quart de l'établissement s'est mis en grève pour aller manifester à Paris, à Bègles ou à Chalons ! Un quart, c'est le chiffre, sans doute en dessous de la vérité, donné par la direction de l'établissement au Ministère : 484 pour être précis ! C'est grâce à l'engagement de tous qu'a enfin pu être relancé le cycle de discussion en avril !

Face à l'indigence des propositions transmises le 14 avril (39 euros mensuels pour les cat.2 / 58 euros pour les cat.5), les personnels n'ont pas désarmés ! Entre le 20 et le 25 mai, les chantiers ont fermé et les sites archéologiques ont été occupés. En tout, 15 opérations ont été bloquées par des piquets de grève : à Croixrault et Beauvais (Picardie) ; Bondoufle, Vitry-sur-Seine, Artenay, Aulnay, Chelles et Mardié (CIF) ; Saint-Pierre (Martinique) ; en Guyane, Aubagne (PACA), Yviers, Bergerac, Bègles, Exideuil (Nouvelle-Aquitaine)... Là aussi, la mobilisation de tous est essentielle !

Mardi 25 mai, un collage était organisé sur les vitres de l'immeuble des « Bons-Enfants » au Ministère de la Culture pour faire une nouvelle fois entendre et donner à voir la détermination des personnels exerçant un métier formidable pour une rémunération fort minable !

Lors de la dernière réunion, le 26 mai, le Ministère doublait la mise de départ ! Même si le chantier de la revalorisation a enfin l'air de vouloir s'engager dans une meilleure voie, le rat-trapage va se faire sur trois ans ! Il faudra aller chercher la revalorisation complète du manque à gagner, celui dont ils font l'économie depuis 15 ans, évalué à 108 points d'indice (FP) soit 505 euros bruts par mois ! Pour l'instant, on est sur une revalorisation comprise entre 21 et 25 points !!



Donc un petit conseil financier pour mieux vivre votre argent :
Faites un placement d'avenir : posez un jour de grève !!
La meilleure solution pour augmenter durablement son pécule !

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

Facebook : sgpa-cgt
Twitter : @CgtSgpa
Mur d'infos :
https://padlet.com/sgpacgt_instances/ai-1ja2l0tk7z

SUR VOS AGENDAS

**12 JUIN - Mobilisation
unitaire « pour les
libertés et contre les
idées d'extrême droite »**

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2/3 - CCP : Le droit des
agents bafoué
p.3/4 - Négó Salaires



COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE À L'INRAP : LE DROIT DES AGENTS BAFOUÉ

Les commissions paritaires concernent de nombreux aspects de la carrière des agents. Pourtant, la direction de l'Inrap transforme ces instances en chambre d'enregistrement au sein desquelles les représentants du personnel devraient être dociles. Sauf que les représentants du SGPA-CGT n'ont pas été élus pour prendre le thé avec l'administration ! La situation se dégrade inexorablement au détriment des agents et souvent aux dépens de celles et ceux qui ont participé à la construction de l'établissement. Ce qui pourrait paraître comme de l'incompétence s'avère être une stratégie rodée pour neutraliser toute contestation et virer tranquillement les agents cassés par le déroulement chaotique de leur carrière. Se met en place, une gestion à court terme où chaque région est en compétition avec l'autre et chaque directeur gère dans la plus grande opacité la carrière des agents.

L'expression du droit divin

Dans les différents champs de compétence des CCP :

- L'instance doit examiner les saisines exprimées par les agents sur des points concernant leurs carrières. Or, l'administration décide d'être juge et partie, occulte ou décourage une partie de ces saisines et recours en répondant aux agents que leur demande ne concerne pas l'instance.

- Dans le décret du personnel, les nominations aux choix prennent une place particulière. Elles sont désormais abandonnées. Mais il est vrai qu'en promouvant les « candidats-copains » en première place ça faisait un peu désordre devant les représentants du personnel et encore plus devant les membres externes du Conseil Scientifique. Donc pourquoi s'emmerder avec ce dispositif ?

- Concernant les mutations, la direction se réserve le droit de ne pas respecter le tableau de mutation voté en séance. Résultat : un agent classé premier voit sa mutation lui passer sous le nez au profit du deuxième. De fait, ce sont les directions interrégionales et les DAST qui font leur marché en toute opacité.

Et cerise sur le tas de terre, la direction s'avère capable de privilégier les recrutements externes au détriment des mutations internes. Sur un même profil, une dizaine d'agents se retrouve ainsi privés de leur droit à la mutation. Cela en dit long sur le niveau de considération de l'administration pour les efforts fournis par les agents de l'Institut.

Notons que dans la parité administrative, il y a également des agents de la filière scientifique et technique, en général des Dast ou des membres de la DST. On aurait aimé

les entendre un peu plus quand la DRH raconte n'importe quoi sur des métiers qu'elle ne connaît pas ou pour défendre à minima leurs collègues.

Force est de constater qu'ils sont aux ordres et ne font bien souvent que de la figuration... (ou « Force est de constater qu'ils sont aux ordres ou dans le registre de la collaboration passive »)

Une direction qui brutalise ses agents !

Pourquoi persister à vouloir faire des licenciements pour inaptitude en visio-conférence ?

Parce que ça ne coûte pas cher et cela permet de régler « vite fait-bien fait » des situations individuelles compliquées et surtout de faire oublier les obligations de résultats et de moyen concernant les procédures de prévention et de reclassement. Ça permet d'éluder les questions d'organisation du travail.

Les représentants de l'administration, par la voix même du Président de l'instance, n'hésitent pas à mentir en séance, notamment lors de la CCP de mars 2020, où était traité le licenciement d'une collègue. En effet, on nous avait promis que des offres de reclassement lui seraient proposées alors que sa lettre de licenciement était déjà postée...

Les représentants du SGPA-CGT continueront à voter contre ces procédures qui ne sont que des moyens de « dégonfler les effectifs de l'Inrap ». Le droit au travail des agents en invalidité est inscrit dans la Loi. L'Inrap ne peut en aucun cas s'y soustraire !

Elle doit mettre en place des mesures d'aménagement des postes pour permettre à chacun-e de terminer sa carrière dans la dignité et les meilleures conditions. Des dispositifs matériels et financiers existent mais encore faut-il vouloir les mettre en oeuvre. C'est aussi une mission du Service Public que d'intégrer des agents en invalidité ou en difficulté.

Ces politiques sont imposées par la techno-structure. Elles s'inscrivent dans une idéologie de destruction du Service Public et de nos métiers. Nous exigeons une vraie reconnaissance du travail et non un système dans lequel tu marches ou tu crèves !



Brouillard ou enfumage ?

Les procédures normales de RH qui consistent à faire la transparence sur les promotions, mutations et autres recrutements ne sont pas de mise à l'Inrap qui vit dans la culture de l'opacité.

- Qui aujourd'hui connaît le calendrier des mutations ?
- Les nouveaux arrivés dans les centres sont-ils présentés à leurs collègues ? Comment sont-ils accueillis ?
- Pourquoi les mutations, les classements des recrutements ou des promotions ne sont pas rendues publiques ?
- Pourquoi les avis des commissions ne sont pas envoyés aux candidats ?
- Pourquoi les agents ne sont-ils pas informés des procédures de recours possibles ?

On perçoit bien que cette manière de faire a pour objectif de laisser le champ libre à diverses interprétations et surtout à permettre l'arbitraire au détriment de l'égalité de traitement des agents de l'établissement.

Un comble pour une direction à la recherche de différents labels et toujours prompte à mettre en avant son storytelling du « modèle social » qui se voudrait exemplaire...

Vous l'aurez compris, en l'absence de changement de cap, l'intérêt de siéger dans les CCP pourtant capitales, car elles concernent directement la vie des agents de l'établissement, est fortement questionné. Dans tous les cas le mot d'ordre porté par l'intersyndicale reste plus que jamais d'actualité.

Mobilisons-nous pour exiger le respect du droit des agents !

ON SE BATTRA TOUJOURS CONTRE LA RÉMUNÉRATION À LA GUEULE DU CLIENT !

5 réunions et 18 mois pour commencer à dégager un horizon visible sur la revalorisation salariale ! 5 réunions entre décembre 2019 et mai 2021 pour entrevoir des solutions et une expertise solide en consultant la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique, le Service des Ressources Humaines du Ministère, à faire l'analyse de la pyramide des âges et de l'effet des départs en retraite (Effet Noria) sur la masse salariale !! Tout ça, l'intersyndicale le réclame depuis 18 mois !

On avance !

(cf. communiqué intersyndical du 26 mai 2021)

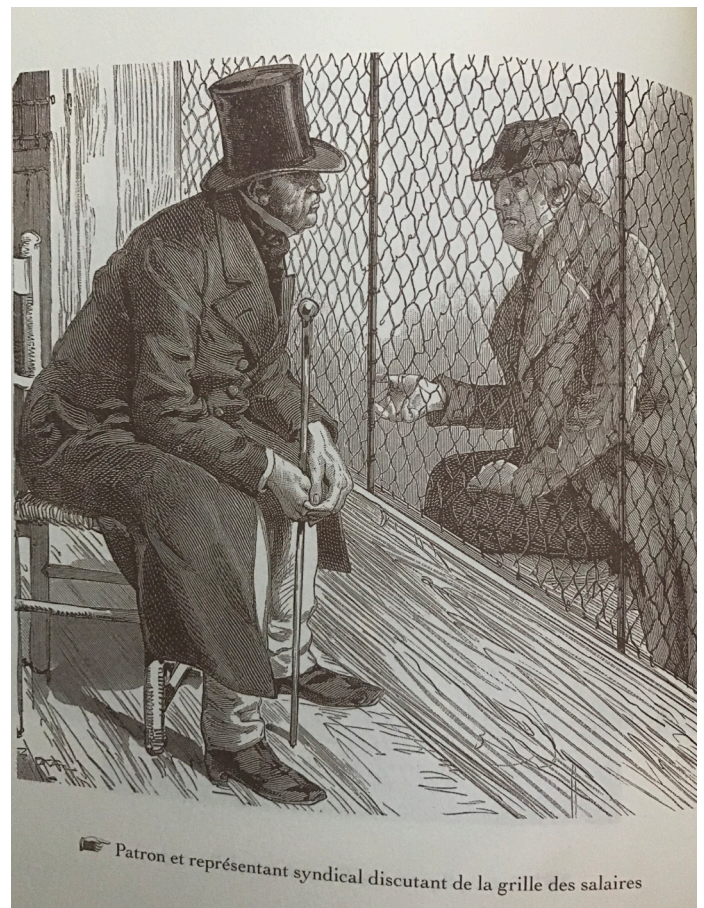
On maintient le cap d'une première part de compensation pour janvier 2022 (cf. tableau)

- Le ministère s'engage sur un chantier triennal (2022-2024) pour rattraper les écarts
- Le ministère accepte la mise en place d'un protocole d'accord pour cranter et cadrer les négociations, les objectifs, les calendriers, les voies et moyens d'y parvenir
- Le ministère accepte de saisir le DGAFP pour obtenir une expertise sur les voies et moyens d'une revalorisation indiciaire
- Le DG et le ministère supprime les « conditionnalités » inscrites au projet de réécriture des décrets (pas de primes en dessous de 4 mois de contrat pour les CDD, pas de conditionnalité aux résultats budgétaires de l'établissement...)

La part variable revient par la fenêtre ? La tentation de la rémunération individualisée

Contrairement à ce que le DG de l'Inrap continue à annoncer, les représentants du personnel ne sont pas dans une « confrontation idéologique » qui consisterait à réclamer de l'indiciaire pour le plaisir ! **Le 100 % indemnitaire ne peut pas être la seule solution de revalorisation a fortiori parce qu'en tant que contractuels à statut (décret 2002-450) notre rémunération doit respecter ce principe de carrière reconnu par la jurisprudence du Conseil d'Etat.** Si l'indiciaire nous tient tant aux tripes, c'est que c'est le seul mécanisme susceptible d'assurer égalité transparence et logique de carrière.

C'est bien le DG de l'Inrap qui est dans l'impasse de l'idéologie libérale et qui veut faire des primes un outil de management « à la gueule du client » !



Dans les propositions faites le 26 mai -- même si le ministère se veut rassurant en nous affirmant que la proposition indemnitaire combinatoire (IFE + CAE) consiste à créer un nouveau régime de prime socié, mensualisé, comptant pour les retraites et tout le toutim -- on s'inquiète toujours du risque de tentation persistante de faire un régime indemnitaire bâtard soumis à une forte variabilité entre agents sur des critères que l'administration n'a pas voulu expliciter.

En l'état actuel, tout le monde touchera le plancher socié par catégorie pour janvier 2022. Mais l'écart entre plancher et plafond n'est pas appuyé sur des critères objectifs et explicites, le directeur général se contentant de nous dire que personne ne toucherait autre chose que le plancher, sauf de manière marginale ! Qui sont ces marginaux, les heureux élus de cette générosité discrétionnaire ? Pas un mot, mais on sent bien qu'en maintenant cette possibilité, la direction souhaite conserver son droit divin de récompenser la « manière servile de servir » et d'entretenir un système où les plus dociles et les chefs de service seront les premiers, sinon les seuls, servis.

	IFSE (Indemnitaire socié)	CAE (indemnitaire non socié)	Montant brut annuel minimum (plancher)	Montant brut annuel maximum (plafond)
Cat.1	1000	450	1450	3800
Cat.2	1100	450	1550	4100
Cat.3	1200	450	1650	4400
Cat.4	1300	450	1750	4700
Cat.5	1400	450	1850	5000

À travail égal, salaire égal !

Le principe porté par la CGT-Culture est simple : A travail égal, salaire égal !

Le dispositif de rattrapage salarial doit impérativement proscrire élasticité et individualisation des rémunérations. Des agents exerçant les mêmes fonctions, dans la même catégorie et à ancienneté identique doivent percevoir le même salaire. Ils doivent également connaître leurs positions dans une échelle de rémunération (une grille !) et connaître le rythme de progression et de cadencement. Nous nous battons toujours contre la rémunération à la gueule du client ! Les propositions indemnitaires faites par l'administration doivent garantir l'égalité de traitement et empêcher la mise en place d'outils de management et de division toxiques.

L'abandon après les échanges du 26 mai de la mesure de seuil interdisant aux agents CDD de percevoir la CAE de 450 euros brut annuel était absolument essentiel. Il est sain et cohérent que l'administration ait accepté de supprimer cette condition. Les agents CDD sont les plus mal payés. Ils ne peuvent pas être tenus à l'écart de cette revalorisation aussi faible soit-elle. Par ailleurs, dès leur premier jour de leur contrat, les agents en CDD sont agents de l'établissement. S'ils font le même travail que les agents CDI, ils touchent le même salaire !

Alors évidemment, nous n'avons pas encore fait le tiers du chemin ! la prochaine réunion est fixée à la fin du mois de juin ! De son côté la CGT fait parvenir à l'administration la modélisation faite sur de nouvelles grilles revalorisées avec échelonnage et cadencement. C'est sur cette base que sera sollicité la DGAFP ! La direction de L'Inrap et le ministère doivent produire le projet de texte de protocole d'accord qui sera mis en discussion fin juin !

**Restons mobilisés et solidaires !
Nous avons tout à y gagner !**

Adhérez au SGPA-CGT

Le syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations par la force de la solidarité (le «Tous ensemble»).

Il permet de mieux connaître ses droits, de les faire respecter, mais aussi d'en conquérir de nouveaux.

S'unir pour être plus forts !

Le syndicat c'est VOUS ! La force d'un syndicat est celle de ses syndiqué(e)s.

