SGPA la cgt archéologie

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
Pétition pour l'Augmentation générale des salaires et pensions dans la Fonction Publique

https://www.change.org/p/am%C3%A9lie-de-montchalin-pour-l-augmentation-g%C3%A9n%C3%A9rale-des-salaires-et-pensions-dans-la-fonction-publique?signed=true

p.1 - Edito
p.2/5 - Revalorisation salariale à l'Inrap
p.6 - Mutations-Promotions - Recrutements
+ Qui veut gagner des échelons ?

ACTION SYNDICALE

Juillet 2021

EDITO

DIALOGUE SOCIAL ET GESTION RH À L'INRAP
LA CLAIRIÈRE DE L'ARMISTICE ?

Voilà deux ans maintenant que le dialogue social à l'Inrap est une litanie antisociale.
Les quatre OS représentatives ont unanimement décidé entre octobre 2019 et janvier 2020, puis à partir d'octobre 2020 de ne plus siéger dans les instances nationales, tellement les conditions du dialogue étaient devenues abjectes, les demandes des organisations syndicales jamais prises en compte, repoussés avec mépris, le ton insupportable.
Voilà donc 9 mois que nous n'avons pas siégé en CT-C et en CHSCT-C. Cela n'a jamais gêné la direction/présidence de l'établissement qui a continué, puisque la loi l'y autorise, à dérouler convocations, reconvocations puis à décréter les avis rendus.

La politique de la chaise vide n'a jamais été ni notre ADN, ni notre philosophie, mais à quoi bon parler à un mur quand on peut mener les batailles essentielles par la mobilisation, notamment les salaires et l'emploi ! Le syndicat n'a pas ménagé ses efforts, soutenu et porté par les agents lors de mobilisations répétées. Aujourd'hui, la direction semble montrer des signes de détente. **Pour la première fois depuis le mois de janvier et le dépôt de 4 préavis de grève, une réunion de négociation a eu lieu le 16 juin 2021. Affirmant ne plus se satisfaire de cette situation la direction tend la main.**

De notre côté, nous n'avons qu'une ligne rouge, c'est celle de la défense des missions et des agents. Tant que leurs droits sont bafoués, qu'à leurs problèmes ne sont opposés que silence et violence, nous ne pourrons pas envisager de siéger. Nous n'accepterons la main tendue que contre la preuve crédible d'une amélioration du traitement des « ressources humaines » de l'institut !
Nous ne retournerons au dialogue et aux instances que lorsque l'établissement aura retrouvé des fonctionnements normaux, conformes à ceux de la Fonction Publique, du Ministère et au statut des agents de l'Inrap. **L'Institut doit réapprendre à traiter les personnels avec respect et à mettre en place des règles de communication simples avec les collectifs et les individus.**

Une première réunion de conciliation a eu lieu le 8 juillet 2021 au siège de l'Inrap avec un représentant de la Sous-Direction de l'Archéologie. Une deuxième réunion est prévue le 29 juillet sur la journée complète. Les deux réunions se font sur la base d'une liste établie par les organisations syndicales des sujets détaillés (mutations, recrutements, CCP, prise en charges des demandes des agents, arrêts maladie, gestion des CDD, Formation, droit syndical…) sur lesquelles nous attendons de sérieuses améliorations.

Espérons, dans l'intérêt de tous, des agents d'abord, puis de l'établissement, qu'à l'issue de ces échanges, nous aurons des engagements suffisants pour envisager la signature d'un traité de paix qu'on aimerait le plus durable possible.

UNE REVALORISATION DES GRILLES INDICIAIRES DE L'INRAP. LA MODÉLISATION DU SGPA-CGT

La négociation salaire suit son cours. Les réunions des 26 mai et 28 juin ont permis d'avancer.
Une première saisine doit permettre d'interroger la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) sur la viabilité d'un premier rattrapage indemnitaire « soclé », fixe et comptant pour les retraites (cf. communiqué Intersyndical « *La Carotte, le Bâton et les grilles* » du 6 juillet 2021).
Cette première étape n'est pas celle dont on a rêvé mais elle permet d'amorcer la pompe de la revalorisation dès janvier 2022 (pour un montant global de 4,5 millions).
La suite du processus doit permettre d'interroger la DGAFP à nouveau cette fois-ci sur la mise en place d'une augmentation de salaire indiciaire.

La hausse du point d'indice et l'amélioration de la rémunération indiciaire sont les seuls leviers pour augmenter le traitement de tous les agents de façon égalitaire et transparente. Depuis leur création en 2002, nos grilles indiciaires définissent :
- Les indices bruts et majorés pour les échelons de chaque catégorie.
- Un cadencement qui définit pour chaque catégorie d'emploi le nombre d'échelons et le temps passé dans chacun d'entre eux.

La proposition de refonte des grilles par le SGPA-CGT

C'est dans ce sens qu'au mois de mai 2021, le SGPA-CGT a transmis au Ministère une proposition de revalorisation des grilles indiciaires. Notre proposition de refonte des grilles de 2002 est construite sur les principes suivants :

- Les indices planchers et indice plafonds de chaque catégorie de rémunération sont les mêmes que ceux négociées dans le cadre de l'accord Parcours Professionnel Carrière Rémunération (PPCR).
- Les grilles se basent sur celles des corps équivalents du ministère soit technicien, assistants ingénieur, ingénieur d'étude ingénieur et de recherche de la filière ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de Formation) du ministère.
- Les grilles des catégories 4 et 5 s'appuient sur les deux grades des corps d'ingénieurs d'étude et d'ingénieurs de recherche.
- Les grilles respectent des principes statutaires : grilles cylindriques et sans grade, cadencement tel que défini à l'article 17 du décret 2002-450 sans modifier les durées d'échelon ou les durées de carrière dans les différentes catégories de rémunération.
- Les grilles que nous avons proposées doivent tenir compte de deux autres spécificités :

  - À l'origine, les grilles Inrap ont été construites en intégrant sous forme d'indice le régime indemnitaire de la filière ITRF.

  - Le calcul du montant des pensions de retraite des agents Inrap est basé sur les 25 meilleurs années. Pour bénéficier au calcul de ce montant, la rémunération des agents doit progresser rapidement vers le plafond de chaque catégorie.

- Le gain est en moyenne entre 16 et 47 points selon les catégories, soit une moyenne globale de 32 points d'indice.

	Plancher	Plafond	Moyenne
Cat.1	8	28	21
Cat.2	9	67	36
Cat.3	13	39	16
Cat.4	4	104	42
Cat.5	7	104	47

Gain indiciaire par catégorie (Le point d'indice est à 4,686 euros au 1er janvier 2021)

7 millions d'indiciaire ne coûtent pas plus chers que 7 millions d'indemnitaire !

Le ministère interrogé le 28 juin sur l'analyse qu'il faisait de notre proposition nous a répondu que la proposition de la CGT était « très ambitieuse ».

Le chiffrage à 7 millions d'euros avec les charges paraîtrait déraisonnable à l'administration qui s'est dépêchée de nous rappeler que la revalorisation PPCR des titulaires en 2017 n'avait été en moyenne que de 11 points.

La délégation CGT a rappelé que le rattrapage à effectuer pour les agents de l'Inrap ne part pas de 2017 mais de 2002 et que si la revalorisation était uniquement indemnitaire, on serait en droit de réclamer entre 85 et 154 points (cf. AS de janvier 2021).

Le décrochage n'est pas de 15 à 20 % mais de 19 à 31 %, qui correspondent aux différence de rémunérations entre agents de l'Inrap et titulaires du ministère de la Culture (chiffres donnés par la direction de l'établissement en janvier 2021) !

La CGT a rappelé que 7 millions d'euros ne constituent qu'une fraction de la revalorisation estimée à 15 millions d'euros par l'administration. 7 millions d'indiciaire ne coûtent pas plus cher que 7 millions d'indemnitaire. L'analyse donnée sur l'évolution des courbes de progression reste à faire ! Sur la proposition de cadencement, l'administration est restée sibylline mais s'est engagée à ce que le travail d'analyse sur l'indiciaire soit mené pour le Projet de Loi de Finances (PLF) 2023. Tout reste donc à faire de ce point de vue-là ! Mais nous, nous sommes prêts !

Entre 100 et 120 euros nets par mois dès janvier 2022 : première étape !

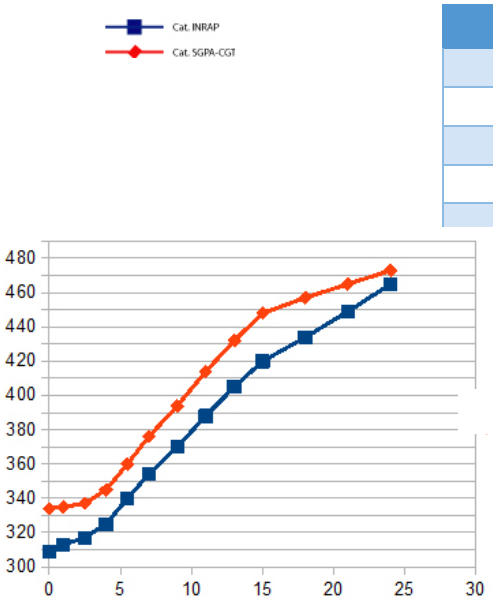
Le régime indemnitaire mis en place (Indemnité de Fonction et d'expertise), mensualisé et soclé, sera distribué à tous au plancher (entre 1450 et 1850 annuel brut selon la catégorie (cf.AS mai 2021), soit entre 100 et 120 euros nets par mois dès janvier 2022.

Le plafond, lui, sera attribué selon des critères et des montants que la direction ne veut ou ne peut pour l'instant pas expliciter. Car la direction de l'Inrap reste accrochée, comme une moule à son rocher, au principe d'une part de régime indemnitaire annuel et modulable à la tête du client : certains ont un peu, d'autres beaucoup, d'autres rien, en fonction de la très subjective « manière de servir ».

Les plafonds de ces primes déjà existantes ont été relevés entre 4600 et 5000 euros brut annuel. Même si pour l'instant, le budget ne permet pas de l'élargir au-delà du cercle des *Happy Few* qui en bénéficiaient déjà, nous sommes déterminés à faire valoir que la modulation du plancher au plafond doit se faire sur des critères objectifs (sur le modèle IFSE des fonctionnaires : ancienneté, expertise, responsabilités). Ils doivent être définis dans le cadre du protocole d'accord qui devra être signé à l'Automne. Le SGPA s'oppose à ce qu'une simple note de gestion validée en CT-C assure l'encadrement de cette variation, les revendications des syndicats en CT-C ayant été très majoritairement balayées du revers de la main, ces dernières années.

La CGT rappelle également que la gestion de ce régime indemnitaire doit être en cohérence avec ceux du Ministère et que la négociation actuelle doit nous prémunir d'une politique indemnitaire à la tête du client.

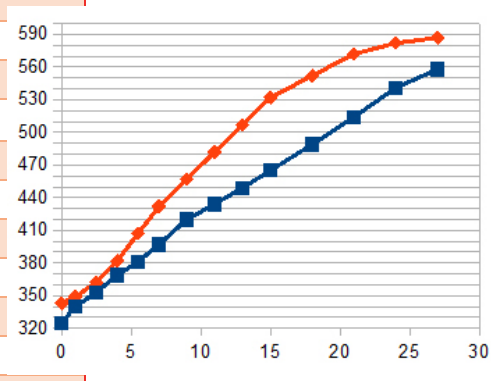
Le projet de protocole d'accord en cours de négociation doit poser les fondements d'un cadre permettant d'aboutir à un rattrapage, par tranches annuelles, des écarts de salaire avec les catégories homologues du ministère d'ici à 2024.
La revalorisation salariale ne doit pas être l'opportunité pour l'administration de construire le nouvel outil managérial destructeur et toxique dont il rêve !
Restons toutes et tous mobilisés pour faire valoir nos droits à une revalorisation indiciaire conséquente, seule à pouvoir assurer, transparence, équité et justice.



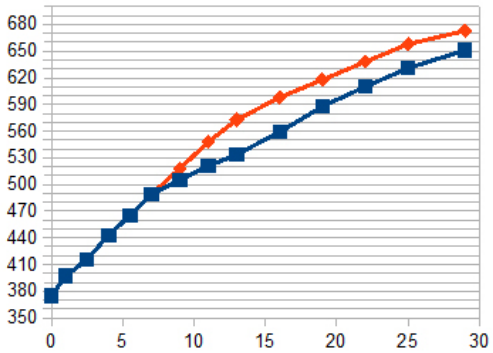
ECHELONS	Cumul années	Cat 1 INRAP	Cat 1 SGPA CGT
1	0	309	334
2	1	313	335
3	2,5	317	337
4	4	325	345
5	5,5	340	360
6	7	354	376
7	9	370	394
8	11	388	414
9	13	405	432
10	15	420	448
11	18	434	457
12	21	449	465
13	24	465	473

Grilles en indices majorés (IM) et Courbes de progression - Catégorie 1

ECHELONS	Cumul années	Cat 2 INRAP	Cat 2 SGPA CGT
1	0	325	343
2	1	340	349
3	2,5	353	362
4	4	369	382
5	5,5	381	407
6	7	397	432
7	9	420	457
8	11	434	482
9	13	449	507
10	15	465	532
11	18	489	552
12	21	514	572
13	24	541	582
14	27	558	587



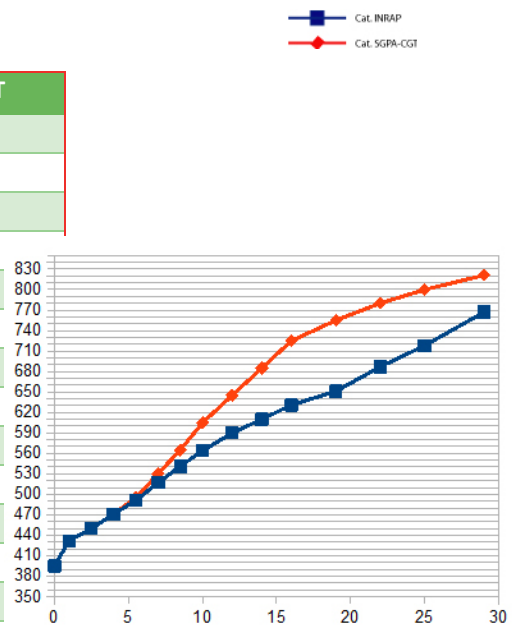
Grilles en indices majorés (IM) et Courbes de progression - Catégorie 2



ECHELONS	Cumul années	Cat 3 INRAP	Cat 3 SGPA CGT
1	0	375	375
2	1	397	397
3	2,5	416	416
4	4	443	443
5	5,5	465	465
6	7	489	489
7	9	505	518
8	11	521	548
9	13	534	573
10	16	559	598
11	19	588	618
12	22	610	638
13	25	631	658
14	29	651	673

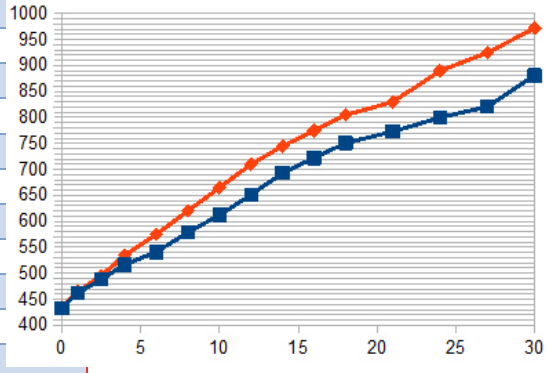
Grilles en indices majorés (IM) et Courbes de progression - Catégorie 3

ECHELONS	Cumul années	Cat 4 INRAP	Cat 4 SGPA CGT
1	0	395	395
2	1	432	432
3	2,5	450	450
4	4	471	471
5	5,5	491	495
6	7	517	530
7	8,5	541	565
8	10	564	605
9	12	590	645
10	14	610	685
11	16	631	725
12	19	651	755
13	22	687	780
14	25	718	800
15	29	767	821



Catégorie 4 - Grilles en indices majorés (IM) et Courbes de progression

ECHELONS	Cumul années	Cat 5 INRAP	Cat 5 SGPA CGT
1	0	432	432
2	1	462	462
3	2,5	488	495
4	4	517	535
5	6	541	575
6	8	579	620
7	10	612	665
8	12	651	710
9	14	693	745
10	16	722	775
11	18	751	805
12	21	773	830
13	24	800	890
14	27	821	925
15	30	881	972



Catégorie 5 - Grilles en indices majorés (IM) et Courbes de progression

MUTATIONS-PROMOTIONS-RECRUTEMENTS QUE SE PASSE-T-IL ?

Nous sommes mi-juillet 2021 et toujours aucune publication des deux tableaux (Adm et ST) de classement des agents pour la mutation, pourtant modifiés et votés lors des dernières CCP.
Selon la documentation du CT Central du 1er juin, la direction générale avait pourtant annoncé le règlement des mutations 2021 pour la fin juin !

Alors à quand la publication des tableaux de classement des mutations immédiatement accompagnée d'un calendrier précis et d'une information aux agents directement concernés ?

Le SGPA-CGT revendique :

- **La transparence des procédures RH et une égalité de traitement de tous les agents;**
- **La publication des besoins exprimés par les différentes directions et des tableaux des mouvements proposés ;**
- **Un rappel à tous les agents de leurs droits concernant les mutations-promotions-recrutements et des différents recours possibles concernant leur déroulé de carrière.**

QUI VEUT GAGNER DES ÉCHELONS ?

À l'Inrap, tant pour la filière administrative que pour la filière scientifique, **la catégorie détermine le niveau de la feuille de paye, mais les échelons se calent sur une grille indiciaire qui permet de calculer le salaire brut.** Ces échelons sont directement liés à l'ancienneté. Ainsi, l'accumulation des mois de travail permet de changer d'échelons et donc d'améliorer sa feuille de paye.

Pour le personnel en CDI, normalement, il n'y a pas de difficultés, seulement une vigilance à avoir lors de l'établissement du contrat pour s'assurer que toute l'ancienneté a été prise en compte.

Pour le personnel en CDD, il faut bien reconnaître que la gestion a toujours été baroque, et actuellement la plus grande vigilance est de mise tant les errements sont nombreux et (hasard ?) souvent au détriment des salariés.

La règle est la suivante : l'établissement reprend l'ancienneté des activités salariées à poste équivalent quelle que soit la structure (public, privé), c'est la **"prise en compte de l'expérience professionnelle"**. Par la suite, pour un CDD, si ses contrats à l'Inrap sont de catégories variables, le maintien à un indice équivalent (donc échelon) est la règle.

La revendication est relativement simple. Égalité de traitement !
Les CDD ne peuvent pas être soumis à un régime différent. Lors de l'établissement des contrats, il convient de fournir les justificatifs et de vérifier si la reprise d'ancienneté a été effectuée. En revanche, la direction s'entête à figer la prise en compte de l'ancienneté en cours de contrat, ce qui est particulièrement injuste notamment lors des contrats longs. Il suffirait de faire un avenant au contrat pour modifier l'échelon quand l'ancienneté est acquise.

Enfin CDI comme CDD, en cas de doute, ou d'erreur non corrigée, il est toujours possible de faire une saisine de la commission paritaire. N'hésitez pas à contacter les représentants du personnel du SGPA-CGT.

ENQUÊTE : IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE TRAVAIL ET LA SANTE DES AGENTS

Le ministère de la Culture lance une **enquête pour identifier et évaluer les impacts de la crise sanitaire sur le travail et la santé des agents.**

L'enquête en ligne sera close le 23 juillet. Elle concerne tous les agents du Ministère de la Culture. Anonyme, le questionnaire prend environ 15 minutes.

Le lien pour répondre à l'enquête vous a été adressé par D. Guérin par un courriel daté du 6 juillet 2021.

Chaque avis compte et plus vous serez nombreux à vous exprimer, plus les résultats seront significatifs.