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

ACTION SYNDICALE

Juin - Juillet 2022

EDITO

FACE AU BLOC REACTIONNAIRE, LE BLOC POPULAIRE ET SYNDICAL !

Les élections législatives viennent de se terminer. L'abstention a atteint des records historiques ; l'extrême-droite est entrée en masse dans l'hémicycle ; la « macronie » fragilisée est toujours majoritaire…

Dans cette nouvelle configuration, le « front républicain » a sauté. Les manœuvres qui ont permis l'élection de deux députés du RN sur six vice-présidents de l'Assemblée augurent de prochains accords entre les macronistes et l'extrême-droite. Déjà, sur de nombreuses questions, les politiques de Sarkozy, Hollande et Macron étaient bien proches de pratiques fascisantes... Pourtant, c'est dans ce paysage que, depuis quelques semaines, des grèves éclatent partout.

Les routiers, les vendeuses de Marionnaud, les électriciens-gaziers, les cadres de Capgemini, les ouvriers de Safran, de Total Énergies, de G-TEKT, les cheminots, les aides-soignantes, les employés de Cetelem, de Chronodrive, d'Autogrill, des aéroports, les postiers, les agents de l'audio-visuel public et bien sur les archéo de l'Inrap et des SRA, le 16 juin dernier… Avec partout le même slogan : halte à la résistance patronale et gouvernementale à l'augmentation des salaires !

En effet, la seule réponse à l'inflation galopante (5,2 % en un an) c'est le saupoudrage. Quelques primes pour le privé, ou l'augmentation de 3,5 % du point d'indice pour le Public. Pas de quoi rattraper les 5 ans de gel, ni l'inflation.

Pour la CGT, c'est au moins 10 % d'augmentation du point d'indice qu'il faudrait pour couvrir les pertes.

Déjà, on entend geindre ceux qui n'ont de cesse de gaver le CAC 40 : 1 % du point d'indice en plus coûterait 2 milliards d'euros !
Ce calcul ne tient pas compte de ce que cette augmentation apporterait en recettes supplémentaires à l'État et à la Sécurité Sociale, par le biais des cotisations et d'impôt. Rien comparé aux 200 milliards d'euros annuels (hors plan de relance COVID) d'aides sans contreparties, aux entreprises.

Mais déjà, les lignes bougent, de nombreuses luttes portent déjà leurs fruits. Même ces 3,5 % d'augmentation sont un signe de fléchissement. Elles doivent nous donner confiance dans l'action collective.

SUR VOS AGENDAS

BONNES VACANCES ET BEL ETE !!!

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2 - Revalo salariale Etape 2
p.3 - BR1 - Le soutien conjoncturel du Ministère
p.4 - Recrutement : un modèle social ambitieux
p.5 - Ruptures conventionnelles
p.6 - Nouveau marché Mutuelle / prévoyance

REVALORISATION SALARIALE ETAPE 2023
L'ENJEU DE L'INDICIAIRE

Les discussions ont repris avec le Ministère, l'Inrap et les organisations syndicales, le 5 juillet 2022. C'est bien tard ! Et il va falloir faire preuve de célérité pour se mettre d'accord sur les montants et la forme de la revalorisation qui entrera en vigueur au 1er janvier 2023.

L'administration indique avoir dès le mois d'avril fait une demande d'intégration au Projet de Loi de Finances 2023 des sommes correspondant à cette nouvelle étape.

Les représentants du Ministère nous assurent qu'on est parti pour faire « le même pas d'augmentation que l'année dernière ». Le directeur général de l'Inrap et le président sont quant à eux déterminés pour que tout se passer avec la même fluidité. Il faut reconnaitre que le déploiement du nouveau régime indemnitaire (IFE) en janvier 2022 de se voir augmenter d'une centaine d'euros net, s'est passé comme sur des roulettes.

Le bémol, c'est que l'administration qui n'a pas vraiment travaillé sur la forme de cette deuxième étape nous affirme que le moyen le plus sûr et le plus court pour assurer cette deuxième phase de revalorisation est de rehausser les montant du régime indemnitaire déjà perçu par les personnels.

Ce principe est d'autant moins acceptable qu'il n'est pas du tout conforme à l'accord signé le 8 décembre 2022 qui prévoit une adaptation de nos grilles indiciaires qui n'ont pas bougé d'un pouce depuis 2002. Outre que ces grilles assurent notre base de rémunération, elles sont également la garantie d'un avancement échelonné et cadencé qui est le même pour tous.

Par ailleurs, la révision de 3,5% du point d'indice à partir de juillet 2022 montre s'il en était besoin que les grilles sont un outil imparable pour faire monter les rémunérations – aussi faibles soient-elles – en même temps que le reste de la Fonction Publique.

L'objectif est de travailler d'ici au 14 juillet sur un modèle de grille réévaluée qui tienne compte du régime indemnitaire déjà perçu. Le SGPA CGT travaille à une nouvelle proposition ajustée qui pourra servir de base de travail au Ministère.

La Direction Générale de l'administration de la Fonction Publique (DGAFP) doit être ensuite saisie pour émettre un avis sur la validité du projet de nouvelle grille. Fort d'une réponse que tout le monde espère positive, nous reprendrons les travaux dès fin Août – début Septembre pour déterminer après ajustements dans quelle direction on va exactement pour mettre en œuvre la nouvelle étape de revalorisation prévue pour janvier 2023.

Cette revalorisation devrait permettre de rattraper un tiers de l'écart de salaire constaté avec les titulaires du ministère. Le directeur général rappelle également que la tutelle doit envisager un financement pérenne de la mesure au titre de la part d'activité non concurrentielle.

LE SOUTIEN CONJONCTUREL À L'ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE DE L'INRAP

Lors du dernier Conseil d'Administration, le 30 juin 2022, l'Inrap a présenté à l'ensemble des administrateurs (Ministère de la Recherche, Universités, collectivités territoriales, aménageurs, SRA, élus du personnel…) le budget rectificatif n°1 de l'établissement. Comme tout le monde aura pu s'en apercevoir, ce budget s'inscrit dans un contexte de très forte activité, déjà observée en 2021 qui se traduit par une augmentation substantielle du nombre de jours de fouille et de jours de diagnostic. La pression opérationnelle est importante et depuis plusieurs semaines maintenant, les opérations sont déprogrammées, repoussées, les contrats CDD mis en attente ou non renouvelés alors même que le plan de charge est plein. Le SGPA-CGT alertait déjà en fin d'année dernière sur la situation (cf. AS novembre 2021, mars 2022).

Cette dernière n'est pas un défaut de planification. Elle est liée à la combinaison de deux facteurs bien identifiés :

- Le premier c'est la saturation d'un plafond d'emploi trop bas qui nous empêche dans un contexte, pourtant concurrentiel, de répondre à la demande. L'Inrap a subi en 2018 et 2020 deux abaissements consécutifs du plafond d'emploi soit en tout 45 ETPT. C'est ce qu'il manque aujourd'hui !
- Le second c'est le défaut de financement des activités non concurrentielles, spécifiquement les diagnostics, à la hauteur des besoins. Cette situation conduit chaque année le Ministère à un réabondement partiel, jamais suffisant et trop tardif. Le budget court après la réalité de l'activité opérationnelle sans la rattraper, alors qu'il devrait donner à l'Institut les moyens d'y faire face, maintenant du coup une pression forte sur les équipes.

De fait, la présentation du BR1 inscrit un effort certain de la part du Ministère de la Culture qui assure à la fois un relèvement du plafond d'emploi à 2035 ETPT au lieu de 2020 (on était à 2065 en 2018 !), puis un abondement financier de 5,5M sur la part non-concurrentiel. On se félicite de ses mesures qui témoignent d'un soutien réitéré du Ministère. Mais on doit également alerter sur le fait que ces 15 ETPT alloués sont déjà captés par les opérations en cours ou engagées.

Un second relèvement prévu au BR2 fin août – début septembre 2022 a été annoncé par le Directeur Général. Ce relèvement est une bonne nouvelle, mais il est trop tardif, il ne produira des effets qu'à l'automne et amènera à une surpression en fin d'année.

Le SGPA-CGT a donc rappelé qu'on doit sortir des mesures dérogatoires et conjoncturelles et trouver des solutions stables et pérennes. On voit bien que la navigation à vue n'est pas une bonne manière de piloter.

Elle conduit inévitablement à mener une activité par à-coups violents faits soit de freinages brutaux, soit de redémarrages forcenés ; tout cela au détriment des agents et des vestiges archéologiques.
Nous nous étions déjà opposés à la baisse du plafond d'emploi en 2019-2020 (BI 2020), sachant très bien qu'il est toujours plus facile de baisser que de relever malgré les assurances qu'offraient les tutelles à l'époque.
Les tutelles doivent redonner de la souplesse et les moyens de remplir les missions par un relèvement non dérogatoire du plafond d'emploi à 2065 ETPT minimum et par un financement du secteur non-concurrentiel à la hauteur des besoins. Il manque toujours plus de 6 millions à un plein exercice sur une année normale.

La faiblesse du plafond d'emploi entrave la capacité de l'établissement à répondre à l'activité. Les deux barrières mises en place pénalisent l'établissement et l'affaiblissent dans un contexte concurrentiel d'un point de vue commercial, mais aussi d'un point de vue politique.

Les délais d'intervention qui en résultent réduisent l'acceptabilité de l'archéologie préventive par les aménageurs et les législateurs, ces derniers étant souvent encore plus sensibles à la maîtrise des calendriers que celle des coûts.

LE MINISTÈRE DOIT ASSURER DES SOLUTIONS PÉRENNES À L'ÉTABLISSEMENT ! SORTONS LE SYSTÈME DE LA SURPRESSION PERMANENTE !

POUR UN « MODÈLE SOCIAL AMBITIEUX » EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT !

Le SGPA CGT-Culture a salué l'ouverture du plan de recrutement en cours. Parce que c'est le plus ambitieux depuis longtemps. Commencer dès maintenant, sinon d'amortir la transition générationnelle, du moins de compenser les emplois détruits depuis 6 ans, est la meilleure idée de cette direction depuis longtemps. Faisons-lui crédit aussi d'avoir, pour une fois, dans le cadre de ce qu'on appellera « concertation » faute de mieux, veillé à une articulation des instances locales et centrale meilleure que par le passé, d'avoir su enfin, lâcher du lest en CT Central pour procéder à 221 recrutement au lieu des 160 proposés initialement. Mais ici s'arrêtent les compliments !

Sous un plafond d'emploi qui a perdu 45 ETP entre 2018 et 2020, ces 200 recrutements ne font que replacer l'emploi CDI au niveau où cette direction l'avait trouvé en arrivant. Le président l'a lui-même affirmé, ces 200 recrutements en plus des 70 de 2021 ne font que compenser les départs estimés sur la période 2016 2023 (276).

La CGT a dû batailler plusieurs années avant que cette direction ne se décide à lire le décret statutaire et à faire du recrutement interne préalablement au recrutement externe :

- Pour donner à un maximum de collègues une chance d'obtenir une catégorie moins injuste ou plus conforme à leur niveau d'investissement, de diplôme, de compétence. Le SGPA proposait 450 promotions/recrutements internes sur 2022 et 2023 . 120 promotions recrutements interne ont été obtenus sur 2022, si autant sont gagnés en 2023, on aura replacé une partie, mais une partie seulement, des agents dans les bonnes catégories, mais ne vendons pas la peau de l'ours !

- Pour permettre aux collègues en attente de mutation parfois depuis longtemps d'enfin bouger. Malgré l'intransigeance de son positionnement sur ce point récemment encore, la direction a décidé de procéder aux mutations avant les recrutements externes - prenant soin toutefois de se garder des monnaies d'échange en maintenant certains camarades en otage et dans des situations personnelles inextricables !

La direction semble aussi imperméable à la résorption de la précarité qu'elle l'est au droit : nos demandes d'accorder la priorité des recrutements aux CDD de l'établissement restent pour l'instant lettre morte car tombées dans l'oreille des pires sourds : ceux qui ne veulent entendre ni la justice sociale ni la logique opérationnelle.

Sur ces deux critères, nos arguments sont pourtant aussi têtus que les faits :

1 - le besoin tel qu'il apparaît dans la structure de l'emploi CDD est celui d'archéologues de catégorie 2;

2 - le meilleur moyen de recruter des archéologues compétents, c'est de prendre ceux qui assurent depuis des années les missions opérationnelles aux côtés des CDI. Mais comme dirait la DRH «on ne va quand même pas se mettre à faire du social » (sic).

La CGT ne peut être en accord avec la structure de l'emploi de ce plan de recrutement. L'absence d'ouverture de postes de catégorie 2 en CDI a pour conséquence de maintenir en bas de l'échelle un prolétariat précaire et nomade sans avenir professionnel à l'Inrap, réduit à se louer d'un opérateur l'autre jusqu'à épuisement de ses capacités physiques, ou épuisement tout court. Après 2023 pas d'horizon ! Or, d'ici 10 ans c'est à 1000 départs que l'institut devra faire face. Une Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEEC) doit avoir 2030 comme horizon.

Enfin, la concertation sur le sujet emploi doit prendre en compte les emplois fonctionnels et la réalité des effectifs de l'Institut.

Dès cet automne la mobilisation sur le sujet emploi doit s'organiser et être massive :

- Pour faire la transparence sur les besoins opérationnels et fonctionnels.
- Pour obtenir une GPEEC à Horizon 2030 et assurer la transition générationnelle, notamment par un tuilage entre anciens et nouveaux.
- Pour obtenir des recrutements annuels, compenser les départs au fur et à mesure et offrir tous les ans des opportunités de promotions/recrutements internes.
- Cette mobilisation doit associer CDI et CDD de l'Inrap pour arracher une résorption de la précarité aussi légitime qu'urgente.
- Cette mobilisation doit être celle du service public en associant agents des SRA et de l'Inrap car une génération entière d'archéologues est sur le point de partir des SRA.

Élections professionnelles 8 décembre 2022
JE VOTE la cgt
essentielle
pour nos droits
pour le service public

RUPTURE CONVENTIONNELLE À L'INRAP

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique une procédure de rupture conventionnelle concernant les agents titulaires, contractuels en CDI et ouvriers de l'État dans les trois versants de la Fonction Publique.

Depuis le 1 janvier 2020, le dispositif de rupture conventionnelle s'applique donc à l'Inrap. Le SGPA CGT-Culture ne peut être favorable à ce dispositif destructeur d'emploi public mais tient à rappeler leurs droits aux collègues.

À l'Inrap comme ailleurs, la procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. (Elle ne peut pas être imposée). Si l'agent est dans les conditions pour bénéficier de l'ouverture de ses droits à retraite à taux plein, le dispositif ne s'applique pas. Si ses droits ne lui permettent pas de percevoir sa retraite à taux plein, il peut faire une demande de rupture conventionnelle.

Faites-vous accompagner Se faire assister dans les entretiens, c'est un droit !

Suite à la demande, un entretien (voire plusieurs) est organisé avec l'administration, l'agent peut se faire assister par un représentant désigné par une organisation syndicale de son choix.

Le SGPA CGT a accompagné plusieurs collègues dans le cadre de ces entretiens. La question de l'indemnité prend une place particulière dans les discussions avec l'administration mais ce n'est pas le seul point à avoir en tête. Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle, la date de cessation des fonctions et les conséquences de la cessation des fonctions doivent également être à l'ordre du jour de ces entretiens.

Il existe bien un droit de rétractation. Celui-ci peut s'exercer à compter du lendemain de la signature de la convention et durant un délai de 15 jours francs. Pour se rétracter, il est nécessaire d'adresser une lettre recommandée avec avis de réception ou de remise en mains propres dans le délai indiqué.

Dans tous les cas, il ne faut pas rester isolé et se faire conseiller est indispensable car une fois le délai passé la procédure est irrévocable. Il existe par ailleurs d'autres dispositifs ou solutions mais il est vrai que cette procédure représente la solution de facilité pour l'administration...

Mobilisation des agents de l'Inrap, le 16 juin 2022.
Jardins du Palais Royal - Paris

MUTUELLE - PREVOYANCE
RENOUVELLEMENT DU MARCHE 2023-2026

Ces derniers mois, les organisations syndicales et la direction de l'Inrap ont travaillé au renouvellement des marchés mutuelle et prévoyance pour la période 2023-2026. A l'issue de ce travail d'expertise pour construire le cahier des charges, débattre des niveaux de garantie et analyser les offres, c'est VyV (groupe mutualiste auquel appartient Harmonie Mutuelle) recueille la meilleure notation sur l'ensemble. On va donc vraisemblablement garder le même prestataire et c'est une bonne nouvelle puisqu'on était globalement satisfait des garanties et des dispositions. Il faut quand même rappeler que grâce au travail des organisations syndicales avec les directions successives, l'Inrap dispose d'une couverture mutuelle sans équivalent au Ministère de la Culture, le tout adossé à un accord d'établissement auquel nous sommes particulièrement attachés !

Le nouveau marché pour frais de santé et le nouveau marché concernant la prévoyance (incapacité, invalidité, décès) répondent aux dispositions de l'accord collectif Inrap concernant les frais de santé et la prévoyance. Nous sommes donc pleinement satisfaits sur ce point.
Nous sommes également satisfaits des améliorations apportées à coût constant au niveau de prestations et qui devront être reflétées par une modification de l'accord collectif avant le 1er janvier 2023. En particulier la portabilité étendue à 12 mois à l'instar des entreprises du secteur privé et des nouvelles dispositions dans la fonction publique d'Etat, ainsi que l'annexe 1 de l'accord qui a été légèrement modifiée. Concernant le marché prévoyance, nous sommes satisfaits qu'il intègre une légère amélioration du niveau de couverture invalidité 2eme et 3eme catégorie.

On déplore en revanche que sur la conduite des négociations du renouvellement de marché, les organisations syndicales n'aient pas eu le niveau de transparence et d'information souhaitable (ce qui était le cas jusqu'ici) pour évaluer et donner un avis éclairé sur les résultats du marché.
Le deuxième bémol porte sur l'articulation avec les nouvelles dispositions de la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique d'Etat. L'accord collectif Inrap améliore significativement le taux de couverture des agents sur les frais de santé par rapport à l'accord interministériel du 26 janvier 2022. Cependant, quelques dispositions sont moins disantes dans l'accord Inrap et devront être intégrées de l'accord interministériel.
Pour la prévoyance, on pourrait encore améliorer les modalités pratiques de mise en œuvre par la DRH Inrap et l'organisme de prévoyance des dispositions sur l'incapacité. L'articulation entre les dispositions du décret 86-83, le régime sécurité sociale et la couverture prévoyance est complexe et demande un haut niveau de maîtrise RH et un très bon niveau d'information des agents concernés dès qu'ils sortent des mesures de plein traitement.

Ces deux bémols étant tout à fait solubles, dans un esprit de bonne volonté et de paritarisme bien conduit, la CGT a évidemment émis un avis favorable sur le renouvellement de ces deux marchés lors du Conseil d'Administration du 30 juin 2022.

ADHEREZ AU SGPA-CGT

Le syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations par la force de la solidarité.

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.