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

Janvier 2021

EDITO

20 ANS DE LA LOI DE 2001 ! CHAMPAGNE ET PARACÉTAMOL ?

Ce siècle avait deux semaines. L'Etat tenait ses engagements. Déjà l'Inrap perçait sous l'Afan. C'était donc il y a 20 ans. La loi 2002-44 du 17 janvier 2001 introduisait en son article 1: «l'archéologie préventive, qui relève de missions de service public, est partie intégrante de l'archéologie». Trente années de lutte aboutissaient et un an plus tard, l'Inrap était créé. Si le principe de «mission de service public» est depuis resté inscrit dans la loi, dès 2002, les attaques de députés issus de la majorité nouvellement élue ont déferlé. En août 2003, la loi 2003-707 allait instaurer l'archéo-business. Depuis, les archéologues de ce pays connaissent la «modernité» de la compétition économique dans le «management», l'organisation du travail , les choix budgétaires : la «modernité», on en a même bouffé jusque dans la politique salariale.

« UN TRAVAIL SUR LEQUEL ON VA TRAVAILLER »

Ce 6 janvier 2021, lors de vœux d'anthologie, le président de l'inrap nous a garanti que les grilles de rémunération de l'institut sont un «travail sur lequel on va travailler». Il est peut-être effectivement temps de s'y mettre d'autant que la tutelle ministérielle a fait jusqu'à présent la démonstration d'un foutage de gueule de compétition dans cette affaire.

ALORS, 20 ANS APRÈS : CHAMPAGNE OU PARACÉTAMOL ?

Les deux! Indiscutablement !
Paracétamol, c'est sûr ! Car la douleur est là, présente sur les lieux de travail, du plus récent CDD au plus ancien CDI. Mal gérés, mal traités, mal payés... Au point que si l'on demande simplement d'être aussi mal payés que le sont les autres agents du ministère à situation comparable, il manque à minima 500 euros par mois sur nos fiches de paie.
Champagne ! C'est sûr aussi ! car malgré tout on ne peut pas faire l'impasse sur le fait que l'archéologie préventive s'est imposée dans le paysage scientifique et culturel français, ce qui était encore loin d'être gagné il y a vingt ans. Champagne aussi, car même si l'on peut craindre que l'engagement d'améliorer les grilles salariales de l'inrap n'ait qu'une valeur de promesse de bouffon dans la bouche de ceux qui nous la serve, il n'en demeure pas moins que l'engagement est là, qu'on ne les lâchera pas et que 2021 sera l'année où on ira ensemble chercher les salaires les emplois et le respect qu'ils nous doivent.

2021, c'est également le trentième anniversaire de la création des S. R. A, l'occasion d'apporter enfin des réponses concrètes dans ces services sur les sujets des missions, des emplois, des carrières et des salaires.

Signez la pétition !

EN LIGNE
http://chng.it/nNCCQS5X

EN PAPIER (PDF)
https://www.cgt-culture.fr/petition-inrap-du-salaire-des-emplois-du-respect-17825/

SUR VOS AGENDAS

4 Février 2021 Mobilisation intersyndicale nationale pour la préservation et le développement de l'emploi et des services publics, contre la précarité.

SOMMAIRE

p.1 - Edito
p.2-3 - Remunérations
p.4- ASCS

REMUNERATIONS INRAP : POUR UNE REVALORISATION INDICIAIRE, POUR UNE VALORISATION DES CARRIERES !

La perte de pouvoir d'achat découle pour les agents de la Fonction Publique du gel du point d'indice : (moins 18 % par rapport à l'indice des prix à la consommation depuis 2000) mais elle est aggravée pour les agents de l'Inrap du fait de grilles indiciaires « hors du temps » et inchangées depuis la création de l'établissement en 2002.

On est tous globalement d'accord sur l'urgence et la cible à 2022 !

Le chantier des grilles salariales ouvert en décembre 2019 grâce aux mobilisations des agents doit permettre un rattrapage légitime et urgent. Sauf qu'on vient de perdre un an pour rien !
La dernière réunion de 2020 a eu lieu le 24 février, après ça, profitant de la crise Covid, nos interlocuteurs ont gentiment attendu novembre 2020 pour remettre le dossier sur la table. La réunion du 18 janvier 2021, c'est donc le début du recommencement ! Mais on ne perdra pas un an de plus !
On a demandé le 3 décembre en intersyndicale, lors de l'entrevue avec le Cabinet de la Ministre, que le travail soit terminé en 2021 pour passer au Projet de Loi de Finances 2022. **Le 18 janvier, représentants du Ministère et direction de l'Inrap ont confirmé que l'échéance fait également consensus et que tout le monde est d'accord pour viser une revalorisation effective au 1er janvier 2022.** Le challenge est de taille puisque cela veut dire que le dossier doit être ficelé entre Ministère, direction de l'Inrap et organisations syndicales au mois de mars 2021.

On est tous globalement d'accord sur les écarts !

Le « décrochage » fait consensus avec nos interlocuteurs du Ministère et la Direction de l'Inrap. L'écart entre notre rémunération et celle des fonctionnaires est « considérable ». La mesure de cet écart est basée sur la rémunération (traitement indiciaire + régime indemnitaire) des filières administrative et recherche du Ministère de la Culture. Entre 2002, date de la construction des grilles Inrap et 2020, on peut évaluer la perte à environ 100 points d'indice ! C'est donc au minimum ce qu'il faudrait pouvoir rattraper pour tout le monde.
À 4,686 euros brut le point d'indice, faites-vous-même le calcul !

Perte en pied de corps entre Inrap et titulaires du Ministère (Chiffres données par la direction de l'établissement)	
Cat.1	19 %
Cat.2	27 %
Cat.3	25 %
Cat.4	17 %
Cat.5	31 %

Le petit avantage de nos grilles par rapport à celles de nos collègues des SRA est qu'elles sont cylindriques, c'est-à-dire sans grades. L'avancement se fait de manière mécanique d'un échelon à l'autre sans attendre un processus de promotion/évaluation pour passer à l'échelon supérieur.
Et c'est tant mieux parce que les promotions à l'Inrap sont presque aussi rares que les plans de recrutement.

Que revendique la CGT pour la Fonction Publique ?

- **Une augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice ;**
- **L'intégration dans le traitement brut des primes ayant un caractère de complément salarial ;**
- **Un plan de rattrapage des pertes cumulées ;**
- **L'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation ;**
- **Un budget dédié à la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine.**

Que revendique le SGPA CGT-Culture pour les agents de l'Inrap ?

- **Une revalorisation des grilles indiciaires.** Seul le traitement indiciaire et la progression dans les échelons permettent une reconnaissance de l'ancienneté et une progression de carrière équitable : **à ancienneté égale et à travail égal, salaire égal !**
- Cette revalorisation doit intégrer dans le salaire sous forme d'indice un montant éqyivalent à l'IFSE (Indemnités de Fonction Sujétion et Expertise) perçues mensuellement par les titulaires dans les filières et corps équivalents.
- Une revalorisation égale des deux filières, administrative et scientifique et technique.

Cette revalorisation des grilles indiciaires n'exige qu'une seule évolution réglementaire : celle de l'arrêté définissant nos grilles, modifiable par un simple décret ministériel.

Que proposent la Direction de l'Inrap et le Ministère ?

Preuve qu'ils nous écoutent d'une oreille distraite et/ou que la simplification administrative n'est pas leur priorité, Ministère et Direction de l'établissement proposent une revalorisation exclusivement indemnitaire (sic) qui au passage obligerait à revoir un décret et deux arrêtés. Seule manière viable d'aboutir nous dit-on à la construction d'un régime indemnitaire nouveau dans le premier trimestre 2021, en sorte « qu'une première tranche de compensation » soit effective dès janvier 2022.
On nous propose un scenario unique qui sous prétexte de vitesse doit être adopté sans avoir vu le story-board ! À ce stade, la documentation présentée se contente seulement d'objectiver les écarts ! On nous dit que nos modes de rémunération sont « hors du temps » et que la modernité c'est le régime indemnitaire. Donc on ne touche pas aux indices obsolètes de nos grilles !
À en croire la Direction de l'Inrap le régime indemnitaire serait « solide, sécurisé, stable » (…).
Il pourrait s'agir d'un régime « soclé » de type IFSE mais nous n'en saurons pas plus si ce n'est que ce régime indemnitaire et son chiffrage pourrait être prêt fin mars… Ce serait à prendre ou à laisser ! Acculée par les organisations syndicales, l'administration finit par nous dire qu'on pourrait éventuellement envisager de mettre en place une réflexion sur l'évolution de nos grilles mais dans un deuxième temps…

Indices planchers revendiqués par la CGT-Culture pour chaque catégorie dans les grilles de l'Inrap

Catégories INRAP	Catégorie Fonction publique	Indices planchers catégories Inrap (Indice Majoré)	Corps de fonctionnaire de référence (Grilles PPCR)	A Indices planchers du corps de réf. (Indice Majoré)	Montants socle des primes annuels (brut; corps de référence Valeur IFSE 2019)	B Montants socles mensuels des primes convertis en points	A + B Indices planchers revendiqués	Gains indiciaires mensuels
1	C	309	Adjoint administratif, Adjoint technicien	330	3600	64	394	85
2	B	325	Secrétaire administratif Technicien de recherche	343	6000	107	450	125
3	A-	375	Assistant ingénieur	368	8000	142	510	135
4	A	395	Attaché d'administration Ingénieur d'étude	390	8000	142	532	137
5	A+	432	Ingénieur de recherche	444	8000	142	586	154

... et s'inscrire dans une revalorisation des grilles Albanel qui se fera dans les années à venir… Autant dire à la Saint Glinglin ! Est-ce que les propositions de l'administration s'appuient sur un arbitrage ministériel ? Non ! C'est la raison pour laquelle la CGT et l'intersyndicale vont demander un rendez-vous au cabinet de la ministre. **Le rapport de force jouera un grand rôle dans la satisfaction de nos revendications ! Les modalités et les montants de la revalorisation ne seront jamais qu'une traduction de notre détermination collective et de notre mobilisation !**

Exigeons tous ensemble, la revalorisation de nos grilles !!! Leur vision indemnitaire est idéologique, elle masque des objectifs managériaux toxiques derrière la promesse d'une revalorisation salariale. Derrière les paroles, il y a la réalité et à l'Inrap nous faisons déjà l'expérience au quotidien du management arbitraire et injuste et des inégalités de traitement.

LA RÉMUNÉRATION DANS LES SERVICES RÉGIONAUX DE L'ARCHÉOLOGIE

Le personnel scientifique des SRA appartient essentiellement à la filière recherche avec une majorité d'ingénieur d'études (IE) et de conservateur. Comme tous les agents de l'État, leur rémunération dépend de leur grade et échelon qui déterminent le nombre de points d'indice. Hors, depuis 2010, le point d'indice est gelé (à l'exception d'une augmentation anecdotique de 0,6 % en 2016 et 2017). Ainsi un IE en début de carrière, au 1er échelon, démarre à 1990 euros brut (indice 444), c'est à dire 1690 net (hors primes).

Depuis 2014 (2017 pour la filière recherche), un nouveau dispositif de régime indemnitaire, le **RIFSEEP** (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), a été mis en place dans la Fonction Publique. Ce régime indemnitaire est composé de :

•**IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) qui est versée chaque mois, de façon variable entre tous les fonctionnaires, en tenant compte prioritairement de l'évolution des fonctions exercées et en second lieu de l'expérience professionnelle ;

•**CIA** (complément indemnitaire annuel) qui est « lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir », autrement dit le « mérite ». **La progression de nos traitements doit donc désormais se « mériter » et relève uniquement des primes fixées selon l'emploi occupé mais aussi en fonction des « performances » de l'agent.**

L'objectif est ici de déconnecter le régime indemnitaire du grade de l'agent et d'aboutir à une fonctionnalisation de la rémunération. Cela remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Dorénavant, pour les agents des SRA, comme pour tous les fonctionnaires, ce sont les fonctions exercées et la manière de servir qui vont déterminer une part de plus en plus importante de leurs traitements : une grille indiciaire gelée sur laquelle est calculée le montant de la pension de retraite et une part indemnitaire fortement individualisé et aléatoire.

Les négociations engagées sur la revalorisation des rémunérations à l'Inrap doivent aussi permettre d'ouvrir le chantier sur la rémunération des collègues dans les Services régionaux de l'Archéologie. Il est clair que pour les agents des services déconcentrés, l'absence de concours et de promotion constituent une perte financière certaine, en plus d'un grave défaut de reconnaissance de la réalité des missions et des compétences.

L'ASCS À L'INRAP : VOTRE ASSOCIATION DU PERSONNEL ET VOS AVANTAGES !

L'ASCS, C'est *l'association pour les Activités Sportives, Culturelles et Sociales des personnels de l'Inrap* qui est née lors du passage de l'AFAN à l'Inrap (volet social du CE de l'AFAN).

Une convention-cadre triennale définit « les modalités du soutien qu'apporte l'Inrap à l'ASCS pour l'exercice de ses missions au bénéfice des agents de l'établissement public ».

Dans ce cadre chaque année, l'Inrap verse à l'association une subvention votée au conseil d'administration de l'Institut (375 463 € en 2020, stable depuis 2014), met à sa disposition deux bureaux au siège et affecte à l'ASCS d'une part deux agents pour 1,5 ETP, lesquels assurent le secrétariat et la comptabilité, et d'autre part 120 jours de décharge à répartir entre les administrateurs pour assurer la gestion de l'association et l'organisation des activités.
Les administrateurs sont nommés par les organisations syndicales au prorata du résultat des dernières élections du comité technique de l'Inrap (10 membres titulaires et 10 suppléants). 8 représentants SGPA-CGT ont été nommés pour ce mandat 2019-2021.

En tant qu'association loi 1901, l'ASCS est indépendante vis à vis de l'administration de l'Inrap, c'est pourquoi il faut adhérer chaque année (inscription) en prouvant que vous faites partie de l'Institut (1201 adhérents en 2019).
La subvention de l'Inrap permet à l'ASCS de subventionner à son tour les différentes activités des agents ayant adhérés et ce proportionnellement au revenu du foyer fiscal qui est pris en compte pour déterminer la tranche fiscale ASCS. Pour rappel, vous sont proposés des **chèques Lire®,** des offres de **Locations** (vacances d'été, d'Hiver, de Noël et hors-saison), de **Voyages /Escapades, un cadeau Naissance/Adoption,** et une participation sur le **Cinéma, les Expos/Spectacles, les Loisirs adultes et enfants et le Noël des Petits Loups** (enfants jusqu'au 16 ans révolus).

Vous pouvez retrouver toutes les informations nécessaires (statut, règlement intérieur, règles d'attribution des activités, grille fiscale ASCS, journaux d'actualités, ...) pour vous inscrire et faire vos demandes (uniquement par courrier postal) sur le site de l'Inrap :
intranet.inrap/mon-quotidien/mes-avantages/offre-association-des-personnels

Malgré la pandémie (annulations et report d'activités à gérer) et les nombreuses difficultés administratives (temps de secrétariat critique et très pénalisant en cas d'absence), l'association garde le cap et vos représentants sont extrêmement mobilisés pour offrir cette aide au plus grand nombre et selon des règles équitables. N'hésitez pas à donner votre avis (suggestions), à participer à l'assemblée générale qui a lieu une fois par an pour la validation des comptes et n'oubliez pas de bien lire les règles d'attribution pour fluidifier la gestion de votre association au bénéfice de tous.

Le SGPA-CGT revendique, depuis la création de l'ASCS en 2002, un financement à hauteur du 1% de la masse salariale de l'Institut afin de pouvoir offrir aux agents un complément financier non négligeable, vu les salaires mis à mal par le blocage du point d'indice et la quasi absence d'évolution professionnelle, alors que les difficultés socio-économiques, aggravées par la pandémie, affectent les plus précaires.

Primes de Précarité pour les CDD de l'Inrap

Le décret 2020-1296 du 23 octobre institut une indemnité de fin de contrat pour les agents de la fonction publique sous contrat à durée déterminée. Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Dans l'attente d'une vraie revalorisation salariale et de leur embauche en CDI, cette prime va mettre un peu de beurre dans les épinards des centaines de CDD - bien souvent SMICARDS - qui concourent à la réalisation des missions de l'Institut.

En cas de difficulté pour percevoir cette prime nous invitons les agents concernés à se rapprocher du SGPA CGT-Culture.