

SUD-INRAP

Feuille d'information
syndicale interpro-
fessionnelle mensuelle
du personnel de l'Institut
National de Recherches
Archéologiques
Préventives

Janvier 1997 - Janvier 2007 : 10 ans déjà !

Lorsqu'en janvier 1997, quatre anciens militants de la CFDT ont créé SUD Culture, ils entendaient développer un syndicalisme ancré dans les revendications quotidiennes des agents du Ministère de la Culture. Dix ans plus tard, le pari est en partie gagné et nul ne contestera le bouleversement du rapport de forces syndicales qui s'est opéré au sein du ministère. SUD Culture Solidaires s'est ainsi progressivement implanté tant dans le ministère et les établissements publics qui en dépendent que dans d'autres champs relevant de la culture (intermittents du spectacle, édition, médias etc.). Lors du dernier référendum à l'INRAP (2005), vous avez été plus de 27 % à accorder votre confiance à SUD Culture Solidaires qui est ainsi devenu le troisième syndicat du Ministère (12 %). Nous avons ainsi pu intervenir au CTPM mais aussi dans de nombreux CTP et CHS. A la Cité des sciences, SUD Culture Solidaires est devenu le premier syndicat au sein de la représentation du personnel au Conseil d'administration. A l'INRAP, notre organisation est devenue la seconde force syndicale. Il est présent dans la quasi-totalité des instances, y compris depuis peu, au Conseil d'Administration de l'établissement.

Elections après élections, vous avez été également de plus en plus nombreux à choisir SUD Culture Solidaires pour vous représenter dans un nombre croissant de CAP et CCP. C'est le cas dans la filière Accueil Surveillance Magasinage (ASM) - où nous sommes le seul syndicat à être présent sur tous les corps - ou chez les enseignants des écoles d'architecture et les écoles d'art où nous avons placés en tête. Les résultats enregistrés à l'INRAP lors de l'élection des CCP confirment la progression lors du référendum de l'établissement en 2005.

Cette confiance accordée au nouveau type de syndicalisme que nous prétendons incarner n'est, bien sûr, pas propre au seul ministère de la Culture. Notre projet syndical vise en effet à contrer les politiques libérales mises en place par le patronat et les gouvernements qui se manifestent par la précarisation des statuts, la remise en cause du système de protection sociale, l'affaiblissement des services publics, les attaques de droits fondamentaux comme la santé, l'éducation ou la culture, les dégradations environnementales. Nous mettons en oeuvre un syndicalisme de lutte et de contrepouvoir qui lie la défense quotidienne des salariés, des chômeurs et des précaires à la transformation de la société. Notre Union syndicale Solidaires est désormais devenue une force avec qui les organisations syndicales confédérées «réputées représentatives» doivent désormais compter. Nous l'avons vu dans la mobilisation contre le CPE. SUD Culture Solidaires intervient aussi régulièrement dans les luttes interprofessionnelles et les luttes contre les discriminations subies par les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les handicapés, les homosexuels, les immigrés et tous les Français issus de l'immigration, etc. C'est tout le sens de notre engagement aux côtés des mouvements sociaux comme Agir ensemble contre le chômage, Droit Au Logement, Droits devant !!, les collectifs de sans-papiers,....

Au Ministère comme ailleurs, c'est ensemble que nous sortirons le mouvement syndical de l'ornière gestionnaire, corporatiste et d'accompagnement voire d'accommodement des réformes du capitalisme dans laquelle il s'enfoncé depuis tant et tant d'années. C'est ensemble que nous imposerons d'autres choix et ferons en sorte que chacune et chacun devienne acteur dans une démarche d'émancipation sociale. Si vous êtes en accord avec cette démarche syndicale, vous pourrez nous apporter votre soutien et votre confiance en votant Sud Culture Solidaires durant les mois de décembre et janvier 2007.

Pouvoir d'achat des agents de la fonction publique: la chute libre...

Ces dernières années ceux qui bénéficient des plus hauts revenus ont largement profité de multiples cadeaux et largesses de la part d'un gouvernement manifestement à leur écoute. Dans le même temps, les agents de la Fonction publique, régulièrement stigmatisés comme des nantis qu'il convient de faire disparaître par dizaines de milliers, ont subi une baisse sans précédent de leur pouvoir d'achat. Le recul de 5% constaté de 2000 à 2005 a de nouveau été aggravé en 2006 par l'augmentation des carburants, du gaz de ville, du logement, des dépenses de santé et autres produits de première nécessité.

Face à cette situation de plus en plus intolérable, le gouvernement a royalement gratifié en juillet les fonctionnaires d'une augmentation de 0,5% pour l'ensemble de l'année 2006, bien éloignée de l'inflation prévue qui devrait être d'environ 1,8 %. Pour 2007, il entend mener la même politique puisque seule est prévue une nouvelle augmentation de 0,5% en février. SUD Culture Solidaires revendique notamment une augmentation immédiate destinée à compenser la perte cumulée du pouvoir d'achat

enregistrée ces dernières années, une revalorisation salariale significative pour les plus bas salaires leur permettant d'atteindre, dès maintenant, un montant de 1500 euros nets, une revalorisation du point d'indice avec un rééquilibrage vers le haut des grilles indiciaires. Nous rejetons également toute rémunération au mérite.

Culture et précarité : un éternel recommencement

Dans l'illégalité la plus totale (désormais favorisée par la loi et la globalisation des crédits des frais de dépenses des personnels), le ministère de la culture a largement transgressé la règle fondamentale qui veut que ses emplois permanents soient normalement pourvus par des agents titulaires. Ce faisant, il a fortement contribué à l'essor de la précarité de l'emploi en son sein. Malgré la grève massive de 1999 qui avait permis de mettre fin aux pratiques les plus détestables, malgré l'échec partiel des plans de résorption successifs dont le plan Sapin constitue le dernier avatar, notre ministère reste un vivier où se reconstitue en permanence une précarité multiforme destinée à contourner le statut de la Fonction Publique.

Palliant le manque cruel des fonctionnaires titulaires, des milliers de vacataires (permanents à temps plein, permanents à temps incomplet, saisonniers et occasionnels) et contractuels de toutes sortes contribuent ainsi à assurer les besoins permanents du ministère.

L'introduction du PACTE Jeunes et du CDI permettra de contourner le recrutement d'agents titulaires par concours et de créer une Fonction publique à deux vitesses. Profitant largement du désengagement de l'Etat et d'une autonomie croissante, tous les établissements publics (notamment les musées, l'INRAP, la BNF,...) ont largement recours aux CDD pour faire face au manque crucial de moyens humains en personnels titulaires nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Dans les Ecoles d'Architecture, 1300 vacataires enseignants ont attendu des lustres pour que le ministère départage ceux qui sont sur des besoins permanents de ceux qui sont de réels emplois occasionnels. Les mesures envisagées (CDD renouvelables, salaire lissé sur 12 mois et amputé de 3%, ni congés payés ni promotions) ne sont aucunement à la mesure des problèmes que SUD Culture-Solidaires dénonce depuis des années.

Nous ne saurons passer sous silence le personnel «associatif». Nombreux sont ceux qui ont été purement et simplement jetés à la rue au même titre que les emplois jeunes dont le secteur culturel a été un des principaux employeurs sans garantie de pérennité. Il en est de même des personnels des associations dépendant des services de l'inventaire des Drac, abandonnés à leur sort sitôt les lois de décentralisation votées. SUD Culture Solidaires ne peut dissocier le problème de la précarité de celui de la sous-traitance (gardiennage, nettoyage, maintenance technique,...) qui, par la voie d'externalisations de plus en plus nombreuses, a livré des salariés aux aléas des changements de marchés publics qui ne garantissent pas toujours le maintien dans l'emploi ni les mêmes conditions de rémunération et d'horaires; mais aussi à des employeurs qui abusent de la flexibilité et le temps partiel obligatoire.

Les promesses non tenues de Renaud Donnedieu de Vabres concernant tant le régime des intermittents du spectacle que les subventions accordées aux diffuseurs du spectacle vivant, ont également contribué à accentuer une hyper-flexibilité du travail largement utilisée par les employeurs de ce secteur. Pour tous, les seules perspectives de «carrière» se résument le plus souvent à une insécurité sociale permanente se traduisant par des contrats renouvelés à l'infini, des disparités salariales, des inégalités de traitement avec les agents titulaires effectuant parfois les mêmes tâches, une flexibilité accrue, la crainte du non-renouvellement des contrats imposant une soumission docile, un manque de reconnaissance....

Pour SUD Culture Solidaires, la précarité reste un des problèmes majeurs des salariés de la Culture comme des autres secteurs. Elle doit être prise en compte dans son ensemble et transversalement à la bataille pour les emplois. SUD Culture Solidaires milite pour que le ministère développe une véritable politique de l'emploi public qui serait débattue au sein du CTPM et de toutes les instances de concertation, qu'elles soient nationales ou locales. Le plan Sapin étant arrivé à échéance, le ministère de la culture doit de nouveau mettre en place sur plusieurs années un plan d'intégration pour l'ensemble des précaires concernés. Dans le même temps, il doit limiter le recours à des prestataires de services pour les seules missions ponctuelles tout en exigeant de ceux-ci une charte sociale qui assure de véritables droits.

A court terme, les contractuels et vacataires en CDD doivent être requalifiés en CDI et bénéficier d'une gestion transparente. Dans l'immédiat, ils doivent cesser d'être en proie à l'arbitraire grâce à des contrats qui leur assurent une connaissance exacte de leurs conditions de recrutement, des perspectives d'évolution de carrière prenant en compte les services rendus, leurs compétences et leurs acquis professionnels.

Harcèlement moral : un mal de plus en plus répandu

Après s'être longtemps réfugiée dans une inaction coupable ou... s'être contentée de déplacer les «harcelé(e)s», l'administration a enfin rédigé une note du service à destination des directeurs d'administration centrale, des Drac, des Ecoles d'architecture et des Etablissements Publics. Il était temps.

En effet, à de multiples reprises, SUD Culture Solidaires s'est inquiété de la multiplication des cas de « souffrance au travail » perpétrés par quelques responsables hiérarchiques au comportement indigne qui sévissent

impunément au sein du Ministère de la Culture ou des établissements qui en dépendent. Le harcèlement moral peut revêtir des formes variées.

Soit il découle de l'organisation même du travail et, cautionné par l'employeur ou le chef de service, s'exerce alors sur un ensemble d'agents. Soit il est à l'initiative d'une personne qui, faisant parfois preuve d'une rare ingéniosité en la matière, s'acharne sur une ou plusieurs autres personnes. Dans la plupart des cas, la victime de harcèlement, lorsqu'elle ne demande pas son changement d'affectation, se réfugie dans la dépression. D'autant plus qu'elle apparaît isolée. L'important est pourtant de ne pas courber l'échine.

Dans un premier temps, il convient de constituer un dossier qui listera toutes les provocations et agressions subies, même si elles sont souvent impalpables et difficiles à décrire, s'assurer des témoignages de ses collègues, mais aussi de ses amis, de sa famille, du médecin de prévention qui peut être utilement consulté.

Dans un second temps, il faut saisir sa hiérarchie (qui le plus souvent soutiendra le harcelé), soit engager un combat collectif avec le concours des représentants du personnel ou du CHS. La Direction est alors obligée de faire une enquête et de convoquer un CHS extraordinaire, dans un délai de 24 heures (article 5.7 du décret du 28 mai 1982). En dernier ressort, il est toujours possible de faire jouer le Droit de Retrait pour la victime.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

Ibis° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

2° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.»

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, applicable à la Fonction Publique

«Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende»

Article 222-33-2 du code pénal

Brèves du CTP de l'INRAP du 12 octobre 2006

Suites données aux points évoqués lors des CTP précédents (pour information)

Premier constat assez positif : Le tableau de suivi des points est exhaustif et comprend tous les points en cours de suivi évoqués lors des précédentes réunions. Un sérieux progrès peut donc être constaté par rapport aux premières formes que revêtait ce document lors des CTP précédents où il pêchait par de nombreuses omissions.

• **PV des CTP des 22 mars et 5 avril 2006** consultables sur l'intranet
• **Décret dérogatoire pour réduire la durée des mandats des**

- représentants du personnel dans les instances :** Ce décret est passé au dernier CTPM mais n'est toujours pas visé par le Conseil d'Etat. Cette situation va irrémédiablement entraîner des modifications dans l'échéancier du referendum.
- **Arrêtés concernant la consultation générale des personnels et la création des CTPS :** même situation.
 - **Instruction relative à l'indemnité de déplacement fréquent hors résidence administrative :** La DRH assure que le paiement de cette indemnité sera effectif sur la paie du mois d'octobre.
 - **Projet de modification de l'article 7, 8 et 9 du décret sur le personnel de l'INRAP** (indispensable pour permettre le plan de résorption de la précarité et le repyramidage) : Une interministérielle a eu lieu en présence de la Direction de l'INRAP à qui il est demandé de fournir une proposition de rédaction des articles concernés. Aux dires de la DRH, ce travail est en cours depuis que la réunion a eu lieu avec les tutelles voici 2 semaines.
 - **Création d'un nouveau service à la Direction des Affaires Financières et suppression des services intérieurs :** Les agents assurant actuellement l'accueil vont donc rejoindre la DAF. L'appel à candidature interne lancé pour le remplacement des deux agents concernés n'a pas permis de recueillir de candidatures. Ce dossier est donc en suspens. Les agents ont reçu une formation en vue de cette future affectation.
 - **Politique de l'établissement en Alsace** (zone très concurrentielle) : Projet de convention en cours de discussion (non communiqué aux organisations syndicales).
 - **Marché de véhicules :** La 2^e vague est en cours de livraison. Celle-ci comprend 73 véhicules dont la répartition est prévue comme suit : Sennecey-lès-Dijon (GES) : 5, Carquefou (GO) : 4, Cesson-Sévigné (GO) : 4, Tours (CIF) : 12, Poitiers (GSO) : 5, Limoges (GSO) : 4, Strasbourg (GEN) : 4, Metz (GEN) : 11, Nîmes (MED) : 12, Saint-Orens (GSO) : 6, Besançon (GES) : 6. Concernant la modification des Tourneo Connect, les problèmes techniques continuent à se déclarer, en particulier celui relatif à la direction assistée. Une procédure de vérification des véhicules est en cours chez Ford. Une dotation complémentaire de véhicules est actuellement à l'étude pour début 2007 en fonction des besoins déclarés par les Directions interrégionales. Pour finir, le caisson métallique rajouté aux Tourneo Connect ne semble pas conforme au modèle présenté au CHS... à suivre.
 - **Clarification des procédures d'arrêt-maladie :** La note explicative de la Direction a été jugée insuffisante. La DRH a recueilli les propositions des organisations syndicales afin de compléter ce document avec la perspective de le diffuser via INRAP-Actualités.
 - **AST Haute-Normandie :** Ce poste fera l'objet d'un appel à candidature dans le cadre de la prochaine campagne de recrutement de la filière scientifique et technique.
 - **Base de Longèves :** Situation régularisée.
 - **Base de Bron :** Situation régularisée. Dossier présenté au CHSC le 4 octobre (avis favorable à la majorité des membres du CHSC).
 - **Achat de téléphones portables en CIF :** Situation régularisée.
 - **Renouvellement de la Carte Culture :** Les cartes Culture arrivant à échéance à la fin de l'année, des contacts avaient été pris en avril 2006 avec le Ministère de la Culture afin de les renouveler. Aucune suite n'a été donnée. La DRH compte relancer le MCC d'ici la fin de l'année.
 - **Subvention de l'ASCS :** L'ASCS a demandé à l'INRAP une augmentation de son budget. Cette demande a été présentée au budget en Conseil d'Administration de l'INRAP le 3 octobre. Avenant en cours de préparation.
 - **Equipe administrative GEN :** Relevé de décision du 20 juillet mettant en place une nouvelle organisation du travail. Ces mesures seront présentées dans le cadre d'une réunion informelle à Metz le 18 octobre.
 - **Décret CIRA/CNRA et avis du Conseil Scientifique :** Le projet de décret a été examiné par le Conseil Scientifique où il sera à nouveau discuté le 24 octobre.
 - **Accès aux formations du Ministère de la Culture :** Ces formations ne sont présentées que sur l'intranet. SUD-Culture-Solidaires soutenue par la CGT a rappelé à la Direction la nécessité d'un affichage papier ou bien d'une distribution dans les casiers des agents.
 - **Base de Pantin :** La proposition de la CGT (présentée lors d'un précédent CTP) est toujours en cours d'étude.
 - **Bilan et programme égalité hommes/femmes 2005 :** Ces documents n'ont toujours pas été finalisés et ne seront examinés que lors d'un prochain CTP.
 - **Base de Rouen :** Toujours pas d'évolution sur ce dossier. La recherche de locaux n'a pas encore abouti. L'hiver approche sans perspective d'un déménagement. Le village « Legoland » (constitué de *mobil-homes*) risque donc de perdurer...
 - **Organisation du travail prenant en compte la santé des agents :** Ce sujet concerne évidemment aussi le rythme de travail « 75% terrain 25% post-fouille » dit « 75-25 ». Il est logique que les débats aient lieu au niveau du CHSC avant que la réflexion soit engagée au niveau du CTP. Le groupe de travail du CHSC se sera réuni le 18 octobre.
 - **Application (rétroactive) de l'article 18 du décret sur le personnel de l'INRAP (échelons accélérés) :** Après concertation avec les organisations syndicales, il a été décidé d'attribuer 2 mois d'avancement accéléré aux 398 salariés dont l'échelon est inférieur ou égal à 439 (soit un total de 796 mois sur les 1060 à attribuer). 1 mois sera attribué aux 264 agents dont l'indice est compris entre 442 et 464. Cette proposition qui permet de donner les 1060 mois a donc été validée.
 - **Simplification et clarification des procédures administratives :** Dossier reporté dans le cadre d'un prochain CTP...
 - **Livret d'accueil :** Ce dossier et en particulier la rédaction de la « partie DRH », c'est-à-dire la plus importante s'agissant des droits et devoirs des agents, n'a semble-t-il guère avancé...
 - **Diffusion des procès verbaux des CTP de septembre et décembre 2002 (sic) :** Documents finalisés et signés. Diffusion en cours.
 - **Cheminements métalliques :** Dossier étudié lors du CHSC du 30 mai et du CTP du 4 juillet. Un autre matériel va faire l'objet de tests en GEN. Visite du CHSC à l'automne en CIF sur un chantier où les cheminements métalliques sont utilisés.
 - **Magasins de matériel :** Ce dossier a très peu évolué depuis l'étude de ce point lors d'un précédent CTP.
 - **Mise en place des CTP spéciaux :** Une première réunion a eu lieu sur ce sujet le 22 juin dernier. Les représentants CGT et SUD ont insisté fortement pour que de nouvelles réunions aient lieu à ce propos afin de préparer la mise en place prochaine de ces instances (à la manière de ce qui avait d'ailleurs été fait pour les CHSS). En effet, il est primordial de définir, en amont, la répartition des compétences entre le niveau central (CTP) et le niveau interrégional (CTPS).
 - **Mode d'organisation du temps de travail à temps partiel :** Une réunion assez constructive a eu lieu à ce sujet le 28 septembre même si des « ombres » et sujets de désaccords persistent. De ce fait, aucune instruction n'a été présentée par la DRH lors du présent CTP. Celle-ci convient que d'autres réunions de travail doivent avoir lieu afin d'aboutir à un accord. Les principales difficultés résident dans l'articulation des temps partiels avec l'accord dérogatoire de l'ARTT et ses deux régimes distincts (RTT trimestrielle et RTH).
 - **Remboursement de frais en GO :** Situation régularisée.
 - **Mise en place des CHSS :** Selon la DRH, le bilan global est positif ! L'analyse des représentants SUD-Culture-Solidaires est toute autre. Nous sommes donc intervenus pour signaler les dysfonctionnements en citant notamment « l'exemple » de la région Rhône-Alpes où le Directeur interrégional avait décidé que la séance s'arrêterait à 17h00, malgré les 18 points d'ordre du jour, car il avait autre chose à faire... Dans plusieurs d'interrégions, les séances n'ont pas fait l'objet d'enregistrement tandis que nombre de transcriptions de procès-verbaux laissent à désirer. Certains directeurs semblent prendre « par-dessus la jambe » le rôle de ces instances. Nous sommes donc intervenus pour dénoncer ce « bilan globalement positif ». Si tout ne pouvait être parfait pour ces premières réunions de CHSS, il convient néanmoins de pointer les dysfonctionnements qui se sont déclarés afin que les prochaines se déroulent de façon convenable.
 - **Ircantec :** La situation est régularisée concernant la période INRAP, le plus dur reste à faire... la période AFAN.
 - **Avances :** Réunion prévue prochainement.
 - **Fermeture de la base d'Orange :** Cette fermeture avait été décidée lors des précédents CTP. Les quatre agents usagers des lieux ont été mutés sur Venelles ou Nîmes selon les cas. Ces mutations ont été examinées lors de la CCP du 19 juillet et ont pris effet le 15 septembre.
 - **Exercice du droit syndical :** L'intranet prend maintenant en compte les adresses des permanences des organisations syndicales, suite à la demande de SUD-Culture-Solidaires. Concernant la mise en place de nouveaux locaux syndicaux, le décompte des agents CDD doit être établi et serait en cours. Plusieurs nouveaux locaux syndicaux ont été demandé par différentes organisations syndicales il y a un an. SUD-Culture-Solidaires avait sollicité la création de nouveaux locaux syndicaux à Saint-André-lès-Lille, Bourguébus, Sennecey-lès-Dijon et Montpellier et

différents aménagements (Cesson-Sévigné, Bron...).

- **Compte-Epargne-Temps** : Bilan en cours
- **Décision du Conseil d'administration sur les missions hors-catégorie** : Cette instruction établit la liste des fonctions des agents susceptibles d'être recrutés hors filières et catégories.
- **Contrats longs** : Il a été rappelé par les délégations CGT et SUD, que les contrats longs devaient être favorisés autant que faire se peut avec, en corollaire, le respect de la liste des prioritaires.

Primes pour charges administratives exceptionnelles

Au sujet des primes, nous avons pris la parole une première fois lorsqu'il a été question d'évoquer la prime pour charge administrative exceptionnelle. Après que les autres organisations syndicales se soient exprimées, toutes pour vérifier que cette prime était bien distribuée à tous ceux qui avaient une charge administrative, nous avons demandé à la direction de définir la façon dont elle comprenait la notion de « charge administrative exceptionnelle », nous étonnant de ce que cette prime - théoriquement exceptionnelle - soit distribuée à tous, et aussi que ceux qui étaient vraiment dans un cas temporaire (donc exceptionnel) n'en bénéficient pas, ce qui paraît pour le moins en contradiction avec l'intitulé même de cette prime. La discussion a repris comme si nous n'avions rien dit, et nous avons dû rappeler deux fois que nous attendions une réponse à notre question. N. Pot a finalement répondu que, en l'absence de moyens (notamment de fiche de poste) permettant de bien discerner les tâches exceptionnelles, le choix a été fait de la répartir entre tout les agents chargés d'une tâche administrative continue.

Information sur les différentes primes

SUD-Culture-Solidaires a rappelé qu'elle était de principe opposée au versement de primes, mais pas des indemnités. Nous avons donc demandé à la direction de nous préciser quelle différence elle faisait, elle, entre prime et indemnité. Dans la foulée, nous avons demandé ce que les indemnités dites de suppléance et de fonction pouvaient bien indemniser. N. Pot a (comme prévu) fait appel au décret, indiquant qu'il expliquait cela clairement. Nous avons répondu (avec le décret sous les yeux) qu'à notre avis, le décret stipule que ces deux indemnités n'indemnisent rien d'autre que le fait de faire son travail, et que ça, c'est le rôle du salaire, et pas d'une indemnité. Il y a eu comme un flottement dans l'assistance. N. Pot a répondu que la prime de fonction perçue par les AST était un dédommagement pour la surcharge de responsabilité impliquée par la charge d'AST, qui prend fin lorsque la personne quitte cette fonction, par définition provisoire. Nous avons répondu que cela était effectivement le cas, mais que cela n'expliquait pas l'indemnité de fonction, touchée par des cadres supérieurs qui ne sont pas dans le cas d'une charge de travail provisoire. Là, il y a eu un blanc assez long. N. Pot a répondu qu'elle ne pouvait pas répondre immédiatement, nous l'avons rassurée en lui disant que nous n'attendions pas de réponse improvisée...

Prévoyance – Rente éducation

Il a été décidé, en concertation avec les organisations syndicales, la mise en place d'une cotisation supplémentaire dite «rente éducation». Il s'agit d'une rente s'élevant à 2500 euros par an versée en cas de décès d'un agent à chaque enfant à charge. Le coût de ce dispositif s'élève à 0,15 % de la masse salariale totale. La cotisation sera prise en charge pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur (soit 0,07 % et 0,07 %). Son coût sera donc situé entre 20 et 22 euros par an et par agent. SUD-Culture-Solidaires s'est positionnée en faveur de cette mesure et de son caractère obligatoire.

Informations sur la campagne de mutations / recrutements 2006

Malgré les efforts des syndicats représentés en CCP (CGT, SUD, FSU) et la tenue d'une CCP au mois de juillet afin de pouvoir favoriser les prises d'effet des mutations dès l'automne, la Direction remet le « POA » 2006

à ...2007. La DRH a déclaré qu'il lui était impossible de lancer les procédures d'ici la fin de l'année pour cause de surcharge. Ces 24 postes vont être ouverts, début 2007, en catégorie 5, filière scientifique et technique afin de favoriser les promotions. Concernant les 18 postes vacants de la filière administrative, la procédure pourrait s'engager dès décembre (?).

Echelons accélérés

La délégation SUD-Culture-Solidaires a validé la proposition de la DRH qui a repris celles formulées par la CGT et SUD lors des deux dernières réunions relatives à l'emploi. Cette proposition profite donc aux plus bas salaires comme nous l'avons demandé. A noter, que nous avons également suggéré une proposition alternative qui consistait à attribuer non pas deux mois aux salaires les plus modestes mais trois (ce qui bien évidemment impliquait de réduire le champ des bénéficiaires).

Repyramidage et «CDI-sing»

Ces deux dossiers nécessitent la modification (temporaire) de l'article 8 du décret relatif au personnel de l'INRAP. Comme la DG l'avait annoncé, une réunion interministérielle a eu lieu associant les représentants des différentes tutelles. Celles-ci ont demandé à l'INRAP de formuler une proposition écrite d'un décret modificatif en vue de son examen lors d'une prochaine rencontre. La DRH a déclaré que le plan de résorption de la précarité pourrait concerner 343 agents CDD (c'est-à-dire les prioritaires de la bourse de l'emploi). Quant au volume de personnel concerné par le repyramidage, elle a réitéré qu'elle n'était pas arrêtée à un chiffre précis mais visait autour de 500 agents. SUD-Culture-Solidaires considère qu'un véritable plan de résorption de la précarité doit être mis en place à l'INRAP. Cela ne peut être obtenu qu'au niveau des tutelles ministérielles. Un déplaçonnement des emplois doit bien évidemment accompagner cette mesure.

Modification du décret de 1990 sur les frais de déplacements

Cette modification concerne le remboursement des nuitées lors des missions. Elle n'est pas rétro-active et ne sera applicable qu'à compter de novembre 2006. Les forfaits d'hébergement passent donc de 53 à 60 euros pour une nuit d'hôtel en Île-de-France et de 38 à 45 euros partout ailleurs en France métropolitaine. Ce forfait varie entre 90 et 120 euros selon les départements ou territoires d'outre-mer. La nouvelle rédaction du décret mentionne également que *«Lorsque l'intérêt du service exige que les agents soient hébergés à proximité des chantiers archéologiques et pour tenir compte de situations exceptionnelles lorsque les agents doivent être hébergés dans des zones géographiques où les prix sont élevés, l'établissement peut déroger aux taux maximaux pour une durée d'un an reconductible par délibération du Conseil d'Administration. Cette faculté reste toutefois limitée à un hébergement tout confort avec petit déjeuner dans un hôtel de catégorie 2 étoiles ou assimilée»*.

Bilan des journées du Patrimoine 2006

Un tableau fourni par la DDCC dressait un récapitulatif par interrégions des sites ouverts au public et autres manifestations (expos, conférences, etc...). Si l'on peut se féliciter d'une fréquentation accrue du public par rapport à 2005, nous notons cependant que des régions administratives entières ont été exemptes d'actions. Il convient également de signaler que l'interrégion la plus vaste en terme de superficie - GSO - ne fait état que de 3 manifestations lors de ces journées. SUD-Culture-Solidaires considère que l'action de la DDCC doit aussi corriger ces disparités géographiques.

Bilan de la Redevance d'Archéologie Préventive (au 9 octobre 2006)

Les rentrées de la RAP correspondent environ à 46 millions d'euros qui se répartissent donc ainsi : INRAP 31 millions, FNAP 14 millions.

J'envisage d'adhérer à SUD-Culture-Solidaires et souhaite recevoir une documentation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Filière : Sc. et tech. Admin. Catégorie : 1 2 3 4 5 CDD CDI

Adresser ce coupon à SUD-Culture-Solidaires, section INRAP, 12 rue de Louvois, 75002 PARIS