

Procès-verbal

Emetteur Direction des ressources humaines
Référence
Date

Destinataires Membres du CT central

Copie Comité de direction et directeurs interrégionaux

Objet **Comité technique central du 16 mars 2016**

Liste des présents

Représentants de l'administration

Dominique GARCIA, Président
Olivier PEYRATOUT, Directeur général par interim
Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines
Karim CHETTOUH, Directeur des ressources humaines adjoint
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable des relations sociales

Représentants du personnel

Titulaires

Frédéric JOSEPH, SGPA CGT Culture
Nathalie VALOUR, SGPA CGT Culture
Aline BRIAND, SUD Culture Solidaires
Benjamin HERARD, SUD Culture Solidaires
Corinne CHARAMOND, SNAC FSU

Suppléants

Samuel DESOUTTER, SGPA CGT Culture voix délibérative
Jean-Philippe BAGUENIER, SUD Culture Solidaires
Pascal LE GUEN, SUD Culture Solidaires
Sylvie SERRE, SNAC FSU voix délibérative

Experts pour les représentants du personnel

Marc TALON
Franck VIRLOGEUX

Ordre du jour

- I. Examen du projet de cadre de gestion des personnels placés hors des filières et catégories de l'Institut (pour avis)3

La séance est ouverte à 9 heures 40, sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur LEBEAUPIN procède à l'appel des présents et constate que le quorum est atteint.

Monsieur DESOUTTER est désigné Secrétaire adjoint.

I. Examen du projet de cadre de gestion des personnels placés hors des filières et catégories de l'Institut (pour avis)

Monsieur GARCIA rappelle que l'INRAP travaille, depuis plusieurs mois, sur ce dossier sur lequel plusieurs collègues ont adressé un courrier à la Ministre, la semaine précédente. Après recueil de l'avis, ce projet sera présenté au Conseil d'administration pour information. Les tutelles sont actuellement très prudentes quant aux mesures financières prises par l'INRAP.

Monsieur LEBEAUPIN précise que la note d'information communiquée est destinée au Conseil d'administration.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) suggère d'effectuer une présentation détaillée, les réunions préalables ayant été chaotiques, avec peu de participants.

Monsieur GARCIA accepte de procéder à une présentation mais remarque que chacun a eu le temps de prendre connaissance de ce document, remis préalablement.

Monsieur CHETTOUH explique que le principe général d'un cadrage salarial consistait à analyser les conditions de rémunération et d'avancement des personnels placés hors des filières et des catégories. Ce groupe compte moins de 70 personnes, dont une cinquantaine de CDI et des personnes détachées de leur administration d'origine. Certaines n'ont bénéficié d'aucune évolution de rémunération depuis plusieurs années. L'objectif était également de prendre des mesures pour favoriser l'attractivité de l'INRAP et la fidélisation de ces personnes. La modification du décret 86-83 par le décret du 3 novembre 2014, modifiant les modalités de rémunération, a constitué l'occasion d'examiner ces questions.

Le champ d'application concerne les 51 personnes en CDI. Les personnes en détachement, qui dépendent de leur corps d'origine sur le plan de l'évolution statutaire, ne sont pas éligibles au dispositif. La classification des emplois s'appuie sur le tableau annexé à la note et la décision du Conseil d'administration du 14 novembre 2003 constituant deux sous-groupes. La note inclut également quelques rappels concernant les éléments constitutifs de la rémunération. Les bornes indiciaires supérieures de deux sous-groupes sont les indices majorés 963 et 1115. Il a été décidé d'offrir les mêmes possibilités d'avancement aux personnels bloqués ou non par celles-ci. Le projet prévoit pour les agents ayant atteint ces plafonds la possibilité de bénéficier d'une indemnité du même montant que pour un avancement matérialisé en points d'indice. La note détaille également les modalités d'entretien professionnel et de mobilité entre groupes. Le dispositif pourrait entrer en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1^{er} janvier 2016. La classification des emplois et les modalités d'avancement figurent en annexe.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si, jusqu'à présent, les rémunérations à l'entrée étaient figées.

Monsieur CHETTOUH explique que l'INRAP a pu solliciter le contrôleur financier pour de rares cas particuliers de changements de périmètre.

Madame VALOUR (SGPA CGT Culture) s'enquiert du nombre de personnes dans chaque sous-groupe et du nombre de détachés à l'INRAP.

Monsieur CHETTOUH dénombre 11 agents dans le groupe 1 et 40 dans le groupe 2, outre 11 détachés, pour un total de 51 agents.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que les recrutements en détachement ont récemment augmenté.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) trouve très étonnant que certains agents n'aient bénéficié d'aucune évolution d'indice en douze ans. Il salue la volonté de l'Administration de traiter le problème mais regrette que la solution ne tienne pas compte de l'ancienneté. La CGT a toujours dénoncé le piège de ce statut particulier qui permettait à l'INRAP de maîtriser sa masse salariale.

Monsieur GARCIA remarque que tel n'était pas l'objectif du système.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) regrette que l'Administration ait toujours refusé de travailler sur une catégorie 6 et d'ouvrir un chantier pour définir des grilles, qui auraient permis aux agents, toutes catégories confondues, de bénéficier d'évolutions régulières. La CGT demande davantage de transparence et des engagements précis sur les modalités de révision.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) indique que, lors de la présentation du sujet, l'urgence était manifeste. Elle avait souligné la nécessité de faire comprendre aux agents pourquoi ce dispositif d'avancement devait être accéléré, la catégorie hors filière constituant un piège pour les agents. Les organisations syndicales n'étaient pas en mesure d'anticiper le gel durable du point et la crise qui obère les budgets de l'ensemble des établissements publics. Apparemment, l'urgence de changer ce cadre n'est pas convenablement prise en compte. Madame CHARAMOND s'interroge sur l'existence du budget de revalorisation estimé à 184 000 euros.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) précise que la CGT est opposée, par principe, aux rémunérations discrétionnaires qui favorisent une ambiance déplorable au sein des collectifs de travail. Globalement, le fait que les agents connaissent plus ou moins les rémunérations de leurs collègues ne pose aucun problème. Dans la fonction publique, les rémunérations doivent être connues.

Monsieur PEYRATOUT estime que le dispositif proposé ne contredit pas ce souci de transparence des rémunérations.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) indique qu'il jugera ultérieurement de cette transparence.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) rappelle que, depuis l'origine, SUD est opposée au principe du groupe hors filières et hors catégories, instauré par Nicole POT. SUD était favorable à la création d'une catégorie supérieure. Il est problématique que des agents ne bénéficient d'aucun avancement pendant douze ans. L'Administration propose une solution appuyée sur un gain indiciaire au titre de l'ancienneté, un nombre de points d'indice par rapport aux catégories existantes et un gain additionnel relevant de la méritocratie qui favorise l'opacité et ne convient absolument pas.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) remarque qu'un rapport sera prochainement remis à la Ministre sur le retour à la règle et à l'emploi statutaire. Le dispositif proposé aujourd'hui risque d'écarter ces personnes d'une titularisation.

Monsieur PEYRATOUT explique que le dispositif s'inscrit dans le cadre réglementaire de l'INRAP. Il est relativement léger, dans sa conception, et susceptible d'évoluer en fonction des décisions prises pour la titularisation. A ce jour, l'intention des tutelles sur ce point n'est pas connue.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) assure qu'une grille aurait été plus simple, dans la perspective de la titularisation.

Monsieur GARCIA confirme qu'il ne s'agit pas d'une mesure définitive gommant les injustices mais d'un rattrapage n'interdisant pas une titularisation ultérieure. Il espère que le rapport de Philippe BARBAT constituera une véritable ouverture pour les agents.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) estime qu'au regard de l'effectif, le travail réalisé sur cette population de 51 personnes aurait pu être remplacé par un véritable travail de fond sur les salaires dans l'ensemble des agents de l'INRAP. Les agents de catégorie 2 en CDI, en raison de leur indice très faible, connaissent de grandes difficultés à se loger ou à acheter une voiture. Quant au caractère discrétionnaire des rémunérations des personnels hors catégories, la note ne mentionne pas l'intégralité des personnels concernés mais seulement une cinquantaine. Madame CHARAMOND insiste sur la fracture entre la « plèbe » de l'INRAP et les salaires les plus élevés. Ce dispositif risque d'engendrer un contexte de crispation et de clivage.

Monsieur GARCIA salue la volonté de l'Etablissement de se saisir du dossier et de prendre des mesures pour une partie stratégique du personnel.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) partage la demande de travailler sur une catégorie 6 puisqu'un grand nombre d'agents atteignent les bornes de la catégorie 5. Il serait ridicule de leur proposer de passer dans le groupe des personnels hors filières et catégories.

Monsieur GARCIA remarque que ces bornes existent pour l'ensemble des fonctionnaires.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que peu d'agents de l'INRAP sont au plafond. Le dispositif consiste à agir à droit constant, pour traiter une situation qui dure depuis trop longtemps. Le chantier sur les carrières et les rémunérations n'est pas pour autant suspendu mais s'inscrit dans une temporalité plus longue.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) confirme que certains arguments sont légitimes mais ce dossier donne le sentiment que le traitement des carrières, à l'INRAP, n'est pas équitable. Si l'Administration avait simultanément présenté des pistes pour les agents des filières scientifique et technique ou administrative, il aurait été mieux accepté. Monsieur BAGUENIER conclut à un problème d'affichage et de fond. L'ensemble des agents devraient bénéficier de mesures favorisant l'attractivité et la fidélisation.

Monsieur GARCIA assure que la DRH est concentrée sur l'ensemble des dossiers. L'INRAP doit effectivement se préoccuper de l'attractivité et de la fidélisation des personnels scientifiques. Chacun a conscience de la situation. Ce dossier, convenablement construit, est susceptible d'être présenté au Conseil d'administration, de correspondre au budget et d'être validé par les tutelles.

Monsieur PEYRATOUT remarque que ce groupe hétérogène inclut des agents dont l'indice est inférieur à 600.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) en compte deux.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) ajoute qu'il s'agit néanmoins de hauts salaires pour l'INRAP.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) confirme que le personnel de la DSI, par exemple, choisit de travailler à l'INRAP pour un salaire inférieur à celui qu'il obtiendrait dans une autre structure. Le fait d'attendre 9 ou 12 ans pour traiter cette question est emblématique du traitement par l'INRAP de ses personnels. Un agent de catégories 3, 4 ou 5 perd une centaine d'euros depuis six ans, avec un impact évident sur son pouvoir d'achat. Pour les agents, il aurait été plus compréhensible de traiter l'ensemble des problèmes simultanément, plutôt que donner la priorité aux cadres et aux dirigeants. La manière dont l'INRAP a répondu à une récente grève, en augmentant, en toute opacité, l'indemnité de charge administrative exceptionnelle, contribue au problème posé par cette décision.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) estime qu'il était indécent d'embaucher des agents hors catégorie avec un indice inférieur à 600, compte tenu de la stagnation du salaire. Il aurait été judicieux d'étendre à l'ensemble des catégories la réflexion sur la GIPA. Elle demande l'ouverture d'une discussion sur ce sujet.

S'agissant du gain indiciaire au titre de l'ancienneté, Monsieur CHETTOUH remarque que le rythme proposé est identique pour l'ensemble des groupes. Les montants s'inscrivent dans la cadre de la circulaire ALBANEL et en continuité avec la grille de la catégorie 5 inrap, dont les 5 derniers échelons permettent une augmentation moyenne de 37,5 points, contre respectivement 38 et 41 pour les sous-groupes 1 et 2 dans le projet présenté. Il a semblé important de différencier symboliquement l'avancement potentiel entre ces deux sous-groupes dont les niveaux de responsabilités sont différents. Quant à l'évaluation des réalisations, elle n'est pas discrétionnaire et repose sur des éléments objectifs, réalistes, atteignables et établis avec l'agent. Il confirme que les agents et les évaluateurs peuvent être mieux formés à la fixation des objectifs.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) demande des engagements sur la transparence du dispositif, pour qu'un agent soit assuré qu'une personne avec une évaluation équivalente bénéficie de la même évolution du point.

Selon Monsieur GARCIA, l'évaluation constitue un moment d'échange avec sa hiérarchie et non un temps de distribution d'une prime.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) remarque qu'il ne s'agit pas d'une prime mais d'une évolution définitive de rémunération. Il renouvelle sa demande d'engagements précis, par exemple pour associer la CCP au dispositif. Les agents doivent pouvoir saisir la CCP.

Monsieur LEBEAUPIN confirme que le dispositif de l'entretien professionnel inclut une possibilité de recours en CCP.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) demande qu'un bilan des évolutions soit présenté en CCP.

Monsieur GARCIA s'engage à présenter un bilan annuel du dispositif.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) recommande de le préciser dans le document, dans un souci de transparence.

Monsieur LEBEAUPIN remarque que l'engagement figurera au procès-verbal.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) estime qu'il conviendra d'assumer le changement de mentalité découlant de l'entretien. Dans la fonction publique, l'évaluation a un très fort impact sur la rémunération. Pour de nombreux agents, ce moment d'échange devient une source d'inquiétude. Le dispositif d'évaluation est relativement récent, à l'INRAP. Son bilan a d'ailleurs révélé plusieurs dysfonctionnements.

Monsieur GARCIA confirme que l'entretien consiste à effectuer un bilan du travail de l'agent sous forme d'échange.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) insiste pour dispenser des formations aux évaluateurs afin d'éviter que l'évaluation soit vécue comme une sanction. Elle reçoit de nombreuses alertes sur les dysfonctionnements des évaluations et engage l'Administration à se montrer attentive aux risques qui en découlent.

Monsieur CHETTOUH indique que la formation constitue un levier parmi d'autres. Il reconnaît que la première année du dispositif sera fondamentale et nécessitera un travail avec les évaluateurs. L'enjeu de la préparation de son évaluation par l'agent s'en trouve également renforcé.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) souligne le besoin d'accompagnement et de pédagogie.

Monsieur TALON (expert CGT) confirme que, depuis la création de la CCP hors filières et catégories en 2008, ses membres ont demandé en vain, à plusieurs reprises, que soit traité ce problème et que les informations figurant dans la note leur soient communiquées. S'agissant de l'évolution de l'indice liée aux objectifs, Monsieur TALON recommande de ne pas confondre les résultats et leurs causes. Les objectifs doivent être clairement identifiés, à l'image des grilles de promotion au choix qui fournissent des éléments précis. Il préconise de fournir un outil de même nature. L'évaluation étant triennale, les erreurs doivent être évitées. Simultanément, l'entretien doit servir à définir les objectifs pour les trois années suivantes.

Monsieur VIRLOGEUX (expert CGT) ajoute que la difficulté à fixer des objectifs réside dans le risque de distorsion entre les différentes directions, voire à l'intérieur d'une même direction. Un cadrage est indispensable. La fixation des objectifs au moment des évaluations devrait probablement être validée préalablement par une instance, avant présentation aux agents. L'évaluateur ne peut demeurer le seul responsable, en dehors d'un recours en CCP, de la fixation des objectifs.

Monsieur GARCIA rappelle que l'esprit du dispositif réside néanmoins dans la volonté de rattraper une injustice. Cette partie permet de montrer également aux tutelles que l'Etablissement encadre le dispositif.

Monsieur VIRLOGEUX (expert CGT) insiste sur la part de subjectivité, voire les antagonismes entre personnes, qui influencent un tel dispositif.

Monsieur LEBEAUPIN souligne la responsabilité propre des directeurs.

Monsieur GARCIA ajoute que celle-ci doit inciter le directeur à ne pas agir selon son désir mais en maîtrisant ses outils.

Monsieur LEBEAUPIN précise que la Direction générale fixe simultanément des objectifs à l'évaluateur, qui bénéficie du soutien de la DRH. La décision finale revient à l'INRAP et ne constitue pas une décision individuelle du directeur.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) rappelle qu'un agent peut toujours refuser l'évaluation, tandis que l'évaluateur doit la proposer. Elle souhaite connaître la position de l'Administration lorsque l'évaluateur est pris en défaut.

Monsieur PEYRATOUT confirme que ce dispositif favorisera l'organisation des entretiens d'évaluation.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) insiste pour savoir quelles mesures l'Administration a prises pour que les évaluations aient lieu.

Madame SERRE (SNAC FSU) ajoute que la DRH ne s'émeut pas de recevoir, par exemple, une évaluation sans signature. Aucune enquête n'a lieu. Il suffit que l'évaluateur explique que l'agent a refusé l'évaluation.

Monsieur CHETTOUH indique qu'après l'information du Comité de direction, la DRH diffuse un guide d'entretien et recense régulièrement les évaluations. Les évaluateurs sont systématiquement interrogés lorsque l'évaluation n'est pas signée. Deux ou trois rappels sont encore nécessaires, pour un taux de retour de seulement 75 %, qui reste supérieur à celui du ministère de la Culture.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute qu'il sera aisé de vérifier que les évaluations ont lieu pour cette population réduite.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture), compte tenu de l'impact sur les rémunérations des agents, demande d'établir une grille d'évaluation précise fixant le nombre de points accordés en fonction de la note obtenue. Il insiste pour obtenir l'engagement qu'une discussion sur une telle grille sera ouverte.

Monsieur LEBEAUPIN explique qu'une grille chiffrée lui semble impossible à établir et propose de travailler sur un cadrage général avec une grille de lecture. Le dispositif n'est pas comparable à celui des nominations au choix.

Monsieur CHETTOUH confirme que les objectifs seront très différents selon les services.

Monsieur GARCIA estime indispensable de prévoir un cadrage général.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) demande que cette grille de lecture inclue des notions d'égalité hommes-femmes.

Monsieur GARCIA approuve cette suggestion.

Monsieur PEYRATOUT confirme que le cadrage général doit permettre de veiller au respect d'un équilibre global.

Monsieur TALON (expert CGT) suggère de s'inspirer du contrat d'objectifs et de performance (COP) qui fixe des indicateurs à l'ensemble des services, dont il suppose qu'ils sont établis de façon objective et sincère.

Monsieur PEYRATOUT indique que le cadrage général doit prévoir un équilibre entre les objectifs collectifs et individuels.

Monsieur GARCIA confirme que le COP sert de cadre général à l'Etablissement. Les individus ne doivent pas porter la responsabilité d'un objectif non atteint mais contribuent, à leur niveau, à son atteinte. Il propose de soumettre ultérieurement une proposition de cadrage général.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) remarque que deux cas dérogent à la règle d'emploi du cadre de rémunération, d'après le tableau des rémunérations.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le cadre de gestion impose de compléter les bornes indiciaires d'une indemnité de fonction. Quelques exceptions seront régularisées dans les prochains mois.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) s'enquiert des engagements de calendrier pour discuter des indemnités et du bilan présentés simultanément à l'agenda social.

Madame SERRE (SNAC FSU) rappelle que la prime d'insalubrité constitue une source de crispation pour les agents. Simultanément, les discussions relatives aux grands déplacements sont suspendues. Les agents n'ont guère apprécié que la prime de surcharge administrative ait été soudain revue alors que ces revalorisations, en discussion depuis longtemps, n'ont toujours pas abouti. Elle insiste, une nouvelle fois, sur le fossé que ces pratiques creusent entre les agents.

Monsieur PEYRATOUT renvoie chacun à ses responsabilités sur l'arrêt de la discussion sur les nuitées. Lui-même n'a jamais rompu le dialogue. Le travail sur la refonte du régime indemnitaire a été acté lors de la réunion relative à l'agenda social. La Cour des comptes a d'ailleurs engagé l'INRAP à actualiser ce régime.

Madame SERRE (SNAC FSU) souligne le ressentiment des agents qui constatent que les discussions n'avancent pas sur les sujets qui les intéressent. Ils se demandent pourquoi, à l'INRAP, certains n'obtiennent jamais d'amélioration tandis que d'autres, à savoir les personnels de la filière administrative, ont reçu une véritable « prime de Noël ». L'organisation FSU salue la célérité avec laquelle le sujet des agents hors filières et catégories est traité. Elle souhaiterait constater le même empressement pour d'autres sujets. L'organisation FSU est plus favorable à une grille qu'à ce dispositif qui crée des dissensions. Elle n'assurera pas le service après-vente des mesures prises par l'Administration.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) ajoute qu'en dépit d'importants progrès sur la prime de suppléance, de nombreux agents se voient réclamer divers justificatifs pour en bénéficier. Cette prime devrait être versée automatiquement plutôt qu'être soumise à des vérifications inutiles. Certains agents réclament depuis quatre ans leur indemnité de suppléance.

Selon Monsieur PEYRATOUT, de tels contrôles sont obligatoires, compte tenu du caractère public de l'INRAP. Il n'exclut toutefois pas des dysfonctionnements qu'il convient de corriger.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) explique que les contrôles existent par ailleurs.

Madame VALOUR (SGPA CGT Culture) remarque que les discussions sur la prime de salissure n'avancent pas non plus.

Monsieur GARCIA partage la volonté de reprendre cette discussion.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) explique que, dès que la loi liberté de création, architecture et patrimoine sera publiée, les organisations syndicales n'hésiteront pas à mobiliser les agents sur la gestion interne de l'INRAP.

Monsieur LEBEAUPIN partage la volonté de respecter les règles et de poursuivre les discussions. L'indemnité de déplacement fréquent hors de la résidence administrative constitue par ailleurs la priorité de l'INRAP, réaffirmée lors des discussions sur l'agenda social.

Monsieur CHETTOUH confirme que plusieurs propositions financières et formelles sur l'organisation des déplacements ont été présentées à la suite du préavis de grève. Les organisations syndicales ont demandé à l'Administration de ne pas les inscrire à l'ordre du jour du CT du 8 avril 2015.

Monsieur LE GUEN (SUD Culture Solidaires) s'en étonne et assure que l'organisation SUD ne l'a pas demandé.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) explique que l'organisation CGT demandait préalablement la revalorisation de l'indemnité de grand déplacement.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) indique que l'ensemble des agents doivent bénéficier du même traitement. Or, le projet de l'Administration présente un traitement nettement plus favorable que celui des agents de catégories 3 à 5. Les agents hors filières et catégories reçoivent des salaires élevés et des primes. Pour les agents de catégorie 4, échelon 14, ou de catégorie 3, échelon 13, les réévaluations interviennent après 48 mois en moyenne et non tous les trois ans dans le cas du projet présenté pour les agents hors filières et catégories. Leur niveau moyen d'avancement se situe autour de 20 points tandis que l'Administration propose un dispositif jusqu'à 43 points pour les agents hors filières et catégories. De même, les agents bloqués en haut de leur échelon ne bénéficient pas du même dispositif que celui proposé pour les agents hors catégorie. Les agents ayant bénéficié d'une promotion en changeant de catégorie ne perçoivent pas simultanément de hausse de salaire, et doivent attendre un rattrapage. L'Administration s'occupe d'une population marginale de 51 personnes sur un effectif de 2 000. Pour ces raisons, ce projet est irrecevable.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) observe qu'entre 2012 et 2013, un agent de catégorie 2 n'a gagné que 2 points d'indice et un agent de catégorie 3 seulement 1 point. Les grilles des catégories 3 et 4 incluent un dernier échelon à 48 mois qui aurait également pu faire l'objet d'une discussion. Madame CHARAMOND ajoute que, lors des réunions de présentation, le détail du financement n'a guère été évoqué. L'Administration a expliqué que la prime de fonction serait plafonnée à 75 %. Elle demande d'expliquer ce plafonnement. Elle insiste également pour savoir comment le budget sera financé et s'il s'agit de la raison pour laquelle le dispositif n'est toujours pas autorisé.

Monsieur LEBEAUPIN confirme qu'il s'agit d'une donnée du dossier.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) donne lecture d'une phrase de la note (paragraphe 7, page 4) qui mériterait d'être clarifiée.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) conclut que les échanges ont montré que seule une grille constituerait un dispositif cohérent et équitable, tenant compte de l'ancienneté des agents. L'ensemble du groupe aurait pu constituer une catégorie 6, ne laissant hors filières et catégories que le Président et quelques Directeurs.

Monsieur GARCIA propose de procéder au vote.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) demande une suspension de séance.

La séance est suspendue entre 11 heures 55 et 12 heures.

Le CT se prononce par 4 oppositions (SUD Culture Solidaires, FSU) et 3 abstentions (CGT Culture) sur le projet de cadre de gestion.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) explique ce vote par le mandat donné par les agents mais également par l'opposition du SNAC-FSU à toute prime appuyée sur les résultats. Ce sujet a été traité très rapidement même si l'Administration estime l'avoir commencé l'année précédente. Le temps a manqué pour en discuter et procéder à la pédagogie nécessaire sur le dispositif et son calendrier.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) indique que la CGT dénonce ce gel indiciaire depuis plusieurs années. Le dispositif ne convient pas mais la CGT estime qu'elle ne peut s'opposer à une réévaluation. Elle adressera une proposition pour que ce dispositif reste temporaire. La CGT demeure opposée à la part variable mais apprécie les 18 points dévolus à l'ancienneté. Elle encourage l'Administration à travailler sur une grille indiciaire.

Madame BRIAND (SUD Culture Solidaires) explique que SUD Culture s'oppose à l'individualisation des salaires et considère que ces agents devraient être intégrés aux filières.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle qu'il reste d'autres étapes à franchir avant que ce projet soit déployé.

La séance est levée à 12 heures 05.

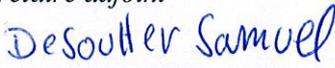
Le président


Institut national de recherches
archéologiques préventives + Inrap+
Dominique Garcia
Président

Le secrétaire


Institut national de recherches Inrap+
archéologiques préventives +
Benoît LEBEAUPIN
Directeur des Ressources Humaines

Le secrétaire adjoint


Desoutter Samuel
