

***Exploiter la précarité,  
un vrai métier voire une vocation pour certains ?***

**Edito**

*Dans un contexte de contraction du « marché des fouilles », la concurrence commerciale, exacerbée ces dernières années, a fragilisé économiquement tous les acteurs de l'archéologie préventive. Pour les personnels, elle s'est traduite par une réduction drastique des moyens opérationnels imposant une intensification du travail et des missions donc une forte dégradation des conditions de travail. Cette baisse de moyens couplée à une baisse générale de l'activité a entraîné la suppression de centaines d'emplois, principalement précaires. A l'Inrap, c'est 150 ETP CDD qui ont été supprimés en 5 ans...*

*Tout cela pour dire qu'en 2018 être archéologue précaire en France c'est vraiment compliqué ! Les perspectives d'emploi sous CDI sont quasiment inexistantes et les rares possibilités de contrat CDD ne laissent pas beaucoup de choix quand il faut bouffer !*

*Qu'à cela ne tienne, cette situation dramatique est une réelle opportunité pour ceux qui veulent exploiter cette situation, pour déconstruire les droits des salariés et réaliser quelques économies sous la sacro-sainte bannière de l'équilibre budgétaire... (cf. p. 4 à lire absolument !)*

*Les dirigeants de l'Institut profite de la situation de faiblesse des plus fragiles pour commencer à détricoter les droits des agents de l'Institut, en localisant la résidence administrative au plus près du chantier pour diminuer les indemnités de mission versées.*

***Maintenant pour les précaires, c'est si tu veux bosser à l'Inrap pour bouffer, accepte de financer toi même tes missions !***

*Le SGPA-CGT demande à la direction de l'établissement de revoir tous les contrats ainsi réalisés et de proposer automatiquement des avenants avec effets rétroactifs sans que les CDD concernés n'aient à le demander, afin que le DGD respecte ses engagements !*

***Les archéologues qu'ils soient précaires ou non ne vivent pas dans des roulottes !!***

*Aujourd'hui, les frais de déplacements représentent 10 millions d'euros par an et le DGD ne cache pas qu'il veut aller plus loin pour faire des économies. Faire des économies en maîtrisant les coûts pourquoi pas, mais faire des économies sur le dos des personnels en déconstruisant leurs droits, là, on ne va pas être d'accord !*

***Cette attaque envers les personnels précaires est le moyen d'ouvrir une brèche dans les règles qui permettent une prise en charge des frais de mission et ça le DGD en a bien conscience. Le SGPA-CGT demande à tous les personnels de se tenir prêts à se mobiliser et va proposer à l'intersyndicale archéo de se réunir afin d'organiser la riposte si ces intentions se concrétisent par une évolution des règles actuelles !***

*À la demande de la CGT-Culture, un point relatif aux politiques de prévention de l'Inrap a été traité au CHSCT du Ministère de la Culture du 11 avril 2018. Il a permis d'alerter la tutelle sur la situation inquiétante des agents de l'établissement et de faire un point sur les « politiques de prévention » de l'Institut.*

### Quelques rappels

Le SGPA-CGT a rappelé que, selon la cartographie des risques transmise en 2014 au MCC, les agents opérationnels souffraient d'une exposition simultanée à plusieurs facteurs de pénibilité (Bruit, risques chimiques, contraintes posturales, températures extrêmes, vibration, port de charge), accrue par les risques routiers ou par les risques inhérents à certaines activités spécifiques (Cellule Puits et du Service des Activités Subaquatiques). Les effets sont directement préjudiciables à la santé des agents et sont décuplés par les affres de la mise en concurrence et les logiques financières de la gouvernance actuelle : intensification pathogène des missions liée au manque de jours/hommes, conditions matérielles dégradées (véhicules, matériel de chantier, cantonnement).

La politique d'hébergement au rabais a aussi des conséquences lourdes sur la dégradation des conditions dans lesquelles sont effectuées les missions des agents en déplacement (pas de petit déjeuner, hébergements sordides, éloignés, voire les 2). Elles touchent de plein fouet les conditions actuelles d'embauche des CDD qui, sous fausses résidences d'affectation, sont soumis à une précarité encore plus grande, faute de prise en compte de leur frais et temps de transport (pertes de salaire et risques routiers accrus). Ces mesures, non seulement illégales car contraires aux dispositions de la DG 119, au règlement intérieur validé en instance centrale et à la délibération du Conseil d'administration, relèvent d'un retour de 25 ans en arrière.

### Le bilan sanitaire de l'établissement n'est guère plus réjouissant. Le SGPA-CGT a rappelé :

- qu'une centaine de maladies professionnelles avaient été reconnues au sein de l'Inrap et concernaient presque exclusivement les opérationnels (0 enquête !) dont les restrictions médicales sont en constante augmentation ;
- que 25 agents de la filière scientifique et technique avaient déjà été licenciés pour inaptitude ;
- qu'une proportion importante des bénéficiaires de l'obligation d'emploi avaient le statut de Travailleurs Handicapés à la suite d'accident du travail ou de maladies professionnelles confirmant ainsi que l'établissement « fabrique » du handicap ,
- que le temps partiel servait en partie à ménager santé et vie de famille des agents de cat. 2 et 3 de la filière ST ;
- que les congés maladie, en augmentation permanente depuis 10 ans, étaient à l'évidence en partie imputables au service (TMS non déclarés en MP et RPS) ;
- que les troubles de la série des RPS aggravaient la situation par un nombre croissant de *burn out* et de signalements ;
- qu'enfin 4 suicides et une tentative sur le lieu de travail étaient à déplorer depuis 2014.

In fine, cette situation favorise le développement de situations conflictuelles (BFC, CIF,...), que la **médiocrité du dialogue social et celle des politiques de prévention adaptées aux risques professionnels**, ne permettent certainement pas de déminer.

Les dysfonctionnements sont nombreux :

Séances cadencées et mal préparées, concertation fictive (DG 73, Cellule Puits = Cisap), détérioration des dispositifs de prévention, sujets majeurs non traités voire escamotés (pénibilité et prévention inaptitude), manque de compréhension des enjeux frôlant le ridicule ou l'indécence (Cf. bilan de la mise en œuvre des préconisations des ISST), passage en force au mépris des engagements et des cadres de la FPE (RPS), déclinaison incohérente des responsabilités (DG 123 et DG 73), incompétence de la hiérarchie en local couvrant ou organisant des entorses aux cadres internes et dispositions réglementaires.

Les voies d'amélioration ne peuvent passer que par le respect des instances et de la concertation, par un rappel de leurs responsabilités aux directeurs interrégionaux, un renforcement du dispositif de prévention dans sa composante centrale (ISP) et locale sur la base d'un bilan de l'activité des assistants de prévention, par la reprise d'une concertation véritable sur les sujets majeurs (pénibilité, prévention de l'inaptitude, Risques Psychosociaux), ainsi que le recrutement d'un médecin coordonnateur et le maintien du réseau des services de santé au Travail.

Le Secrétaire Général du MCC, président de l'instance, a affirmé qu'il avait entendu l'alerte des représentants du personnel et a clairement rappelé qu'au sein du ministère de la Culture et de ses établissements, on ne ferait pas d'économie sur la santé des agents.

Il a par ailleurs invité la direction de l'Inrap à convoquer, une réunion de concertation avec les représentants du personnel pour discuter des modalités d'une amélioration de la situation au sein de l'Institut.

Cette dernière s'est tenu le 20 avril au siège de l'Inrap en présence du Pdt, DGD, DGDA, du DRH, et de l'Ingénieur Sécurité Prévention.

Après une longue introduction sur la situation économique de l'Institut, le DGD a souligné que le manque de visibilité sur le plan de charge, l'engagement d'une partie importante des moyens CDD prévus pour soulager l'activité opérationnelle, la nécessité d'être inattaquable sur le secteur concurrentiel pouvaient constituer des facteurs de tension. Il a indiqué que la santé et la sécurité des collègues n'étaient cependant pas une variable d'ajustement, et qu'il était prêt à une concertation sur le sujet dès lors « qu'elle ne mettait pas le cœur du réacteur en danger »...

La CGT a fait remarquer que, dans ce discours économique et financier, la santé des personnels était évacuée en quelques formules laconiques alors que les collègues opérationnels, notamment, payaient au prix fort les efforts de productivité et les logiques financières en cours (moyens en jour/ homme, missions, conditions de travail...). **Ces logiques dégradent fortement la capacité opérationnelle de l'Institut à mesure que s'altère la santé des collègues (arrêts maladie, temps partiel, démotivation et RPS).**

(lire la suite en p. 3)

Les stratégies de l'Inrap s'appuient sur des femmes et des hommes dont la préservation de la santé doit être un objectif inconditionnel, par ailleurs obligation de résultat de l'employeur. La prévention primaire des risques professionnels est infiniment moins coûteuse que les préventions secondaires et tertiaires.

Le DGDA a indiqué que des discussions sont en cours avec les tutelles sur la question des PSI et des moyens en jours/hommes qu'il s'agit d'un véritable « combat scientifique, économique » et d'un combat « sur les conditions de travail ». Les engagements suivants ont été pris par le DGD :

- respect des délais de transmission de la documentation des instances et réponses aux avis du CHSCTC ;
- Amélioration sur deux points de la situation de la médecine de prévention par le recrutement d'un médecin coordonnateur et celui d'un SST pour Rhône-Alpes ;
- Envoi d'une note aux directeurs interrégionaux leur rappelant les règles et obligations en matière de respect des procédures (déclaration d'accident du Travail, procédure de DGI, notamment) ;
- Mise en place d'une concertation au sujet du conventionnement avec le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ;

- Mise en place rapide d'une concertation sur le sujet de la pénibilité au travail ;
- Remise sur les rails d'une concertation sur le sujet RPS ;
- Mise en place d'une réunion de travail sur le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels de la Cellule puits (Cisap) ;
- Remise à l'ordre du jour, sous la forme d'un protocole d'accord, du sujet prévention de l'inaptitude ;
- Nouvelle présentation en CHSCT du manuel Hyperbare, service dont les opérations sont actuellement interrompues dans l'attente d'améliorations recherchées « avec les conseils du DRASM ».

**Attendons de voir si ces mesures permettront d'engager un traitement de fond ou seulement de s'occuper des symptômes les plus superficiels. Ce qui est sûr, c'est qu'à ignorer la dégradation globale de l'état de santé des agents causés par celles des conditions de travail, on prépare doucement mais sûrement la mise en échec de l'établissement.**

## Trop loin pour être secourus ? le syndrome « Tromelin » de l'Inrap dans les Outremers

### De l'isolement géographique à la déréliction...

Depuis la fin de 2016, la situation des agents de l'Inrap dans les outremers va de mal en pis. Après un recrutement laborieux, l'Outremer avait vu l'arrivée d'une nouvelle DAS T, très vite dépassée par les difficultés d'un territoire où les spécificités géographiques, culturelles, scientifiques, voire politiques sont multiples et très vite partie en congé de maternité. Le recrutement d'un DAST par intérim n'a malheureusement pas permis d'améliorer la situation. Ce dernier n'a d'ailleurs pas souhaité prolonger l'expérience au terme des premiers mois d'exercice. Ainsi, avec la valse des Directeurs interrégionaux de GSO (dont dépend l'Outremer) dont le remplacement du dernier a souffert de plusieurs mois de carence, tout concourt au déficit d'une réelle prise de conscience et d'un vrai projet pour l'Outremer.

La question abordée par la CGT en CT-central le 5 avril 2018 a fait l'objet de réponses désinvoltes d'une direction optimiste qui contrairement aux agents ne semble pas prendre la mesure de la dégradation des conditions de travail et de la manière dont les dysfonctionnements persistants obèrent l'activité de l'établissement et sa capacité à remplir ses

missions de service public (Absence de réponses aux appels d'offre, non transmission des PSI, absence d'un interlocuteur face aux SRA).

Inutile de dire que nos collègues éprouvent un fort sentiment d'abandon, d'isolement et de défiance vis-à-vis de la direction. La situation pourrait « gentiment » sans qu'aucune solution sérieuse ne soit envisagée pour assurer un retour à une forme de stabilité pour ces territoires où le manque d'investissement patent de l'Inrap coïncide malheureusement à des changements d'échelle (volume des prescriptions notamment) qui se sont opérés ces dernières années, notamment avec l'arrivée de nouveaux conservateurs de l'archéologie et avec une forte hausse de l'activité opérationnelle.

Au début du mois de mai, la DAST a annoncé son départ en congé parental. Résultat : C'est à nouveau le Dir de GSO, fraîchement arrivé, qui gère la situation à 6000 km de distance. Gageons qu'à Bègles, la surchauffe guette !

(lire la suite en p. 4)



## Trop loin pour être secourus ?

### le syndrome « Tromelin » de l'Inrap dans les Outremer (suite)

#### Gestion particulière ou politique nationale ?

Au début du même mois, les agents, en sous-effectifs, constamment ballotés d'un territoire à l'autre, ont annoncé s'inscrire dans un mouvement de grève reconductible à partir du 24 mai.

En réponse, le DG a annoncé le 11 mai aux agents concernés l'ouverture du poste de DAST au recrutement. Cette information devrait être de nature à rassurer les agents, mais quand on sait les difficultés des recrutements antérieurs, il y a de quoi s'inquiéter sur le calendrier d'un retour à la stabilité.

Il faut ajouter que sur un territoire qui s'étend sur 10 fuseaux horaires comprenant les Antilles, la Guyane, La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, aucun DAST ne complète le dispositif.

Une réunion de conciliation a eu lieu le 16 mai, mais n'a pas suffi à rassurer les agents sur le manque d'investissement dont souffraient ces territoires, notamment en moyens humains (baisse des effectifs, insuffisance de spécialistes, insuffisance de plateaux techniques topo-DAO-PAO...). Tout contribue à dégrader fortement les conditions de travail des collègues.

Il est temps que cesse la gestion particulière de ces territoires dans le cadre d'un établissement national (exemple cocasse : exclusion des OM des marchés nationaux de téléphonie...). Les outremer sont des territoires aux problématiques scientifiques et techniques particulières mais elles ne peuvent être traités comme des territoires de seconde zone où les besoins sont gérés à la petite semaine, sans recrutement de techniciens, de spécialistes, avec un seul plateau technique topo-dao-pao et un recours ponctuels aux métropolitains,...

**Cette politique inadaptée aux spécificités locales fait depuis plus d'un an la démonstration de ses limites. Si l'on avait voulu favoriser les opérateurs concurrents dans les outremer, on ne s'y serait pas pris autrement !**

**De là à penser que l'éloignement des territoires ultramarins exacerbent les effets d'une politique nationale centrée sur les économies et la réduction des effectifs au détriment de toute politique scientifique et des mission de service public, il n'y a qu'un pas !**

## Le Droit des agents

### Offensive sur les droits des plus fragiles... avant d'aller plus loin !

Le SGPA-CGT a interpellé par courrier (avec copie au Cabinet Culture) le 8ème étage de la rue d'Alésia le 20 mars dernier, pour dénoncer le fait que l'Inrap imposait, lors de l'établissement de contrat CDD et en dehors des règles en vigueur au sein de l'Institut (règles énoncées dans la DG 119, règlement intérieur voté en instances centrales, délibération du Conseil d'administration,) une résidence administrative à l'agent au plus près du chantier et non de sa résidence familiale, privant ainsi le contractant des frais liés à sa mission (remboursement kilométrique, temps de transport, frais d'hébergement,...). Dans sa réponse le DGD de l'Inrap indiquait que les parties contractantes avaient pleinement connaissance des conditions, sous entendant ainsi que si ça ne leur convenait pas ils n'étaient pas obligés d'accepter le contrat... Bel exemple de chantage à ceux qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter ! Le DGD indiquait toutefois qu'il était attaché aux règles internes et qu'il établirait des avenants aux contrats à ceux qui le solliciteraient individuellement. Belle façon aussi de maintenir la pression pour que personne n'ose le demander !

Interpellé à plusieurs reprises dans les instances et face à la tutelle, le DGD a indiqué qu'il souhaitait modifier cette règle fixant la résidence administrative des personnels CDD mais qu'en attendant les règles internes s'appliquaient... sauf qu'aujourd'hui nous avons la confirmation qu'il se moque de nous et que des contrats viennent d'être réalisés en fixant la résidence administrative au plus près du chantier, en toute connaissance de cause par les Dirs et avec l'aval de Paris !

Que l'Inrap privilégie les contrats CDD d'agents locaux sur les chantiers, pourquoi pas... Par contre, que les dirigeants de l'Institut profite de la situation de faiblesse des plus fragiles pour commencer à détricoter les droits des agents de l'Institut, en imposant **des contrats sous fausse résidence d'affectation** pour quelques économies au détriment de leur santé, c'est vraiment infâme !

**Enfin, tous les personnels CDI de l'Inrap doivent être conscients que l'attaque sur les droits des précaires ne fait que mieux préparer la suppression des leurs.**

**Face à l'attitude de la direction, le rapport de force semble inéluctable et il va falloir s'y préparer !**

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture		mai 2018	
Nom : .....	Prénom : .....	Région : .....	
Adresse : .....		Région : .....	
Tel : .....	Email : .....	INRAP	SRA
A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : <a href="mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr">sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr</a>		Autre : .....	
Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <a href="http://www.cgt-culture.fr">http://www.cgt-culture.fr</a>		4	