



Référendum du 6 décembre 2018, 2019/2022 : des enjeux à la pelle, autant de raisons de voter !

Nous sommes tous appelés à voter pour la représentativité des organisations syndicales au sein de l'Inrap et du Ministère de la Culture. Dans le contexte actuel, il serait plus que jamais regrettable de passer à côté de l'occasion trop rare de s'exprimer démocratiquement.

La loi du nombre

La mobilisation des agents Inrap a démontré cet automne qu'elle pouvait faire reculer une direction, fut-elle brutale et sans scrupule. Il y a fort à parier que cette même direction scrutera avec attention la participation aux élections du 6 décembre 2018 comme un indicateur de la détermination des personnels, de leur attachement à leurs missions, leurs droits, leur outil de travail. Elle pourrait être tentée de voir dans une abstention trop élevée un encouragement à renouveler ses mauvais traitements.

Il faut donc voter pour la représentativité des organisations syndicales, d'autant que pour les années qui viennent, qu'ils soient statutaires, politiques, opérationnels, scientifiques, organisationnels, sanitaires, **les enjeux dont les instances devront se saisir ne manquent pas.**

Emploi : Promouvoir les anciens, intégrer les jeunes, lutter contre la précarité !

Licenciements pour inaptitude, départs en retraite, démissions, licenciements pour « suppression du besoin », non réintégrations après congé sans solde, l'unique préoccupation de l'actuelle direction de l'Inrap en matière d'emploi c'est de dégraisser le mammouth de son embonpoint CDI au profit d'une précarité jetable et sans droits, censée absorber les pics d'activité avec « souplesse » et à moindre coût (en supprimant la résidence d'affectation on supprime aussi le défraiement et les temps de transports). Dés maintenant, il est nécessaire de :

- **lutter contre la reconstitution de la précarité en conservant le CDI comme norme d'emploi au sein de l'Inrap ;**
- ajuster par des recrutements annuels **les effectifs aux besoins des missions ;**
- **offrir des perspectives d'évolution et de reconnaissance en procédant à la promotion des agents CDI.**

Organisations, réorganisations, conditions de travail

Sous l'effet de logiques budgétaires déconnectées du travail réel, **les missions opérationnelles se détériorent dans leurs aspects les plus fondamentaux : cantonnements, moyens mécaniques, humains et matériels.** Il est du ressort des représentants du personnel, en CT et CHSCT, de lutter pour restaurer des conditions de travail tout simplement acceptables, pour les scientifiques comme pour les administratifs. L'introduction régulière de nouvelles méthodes et procédés modifie les chaînes opératoires fonctionnelles et opérationnelles (SIG, tablettes, géophysique, 3D, drones, SGA, Notylus, Calypso...) avec des effets sur l'organisation et les conditions de travail. **La CGT milite pour anticiper l'impact de ces mutations sur les collectifs et accompagner le déploiement des nouveaux outils par la formation, mais aussi sortir d'une division oppressive et délétère du travail en généralisant le principe d'alternance des affectations** dans des organisations en perpétuelle évolution. Faute d'alternance, des centaines de collègues cantonnés au terrain et aux déplacements sont menacés à court terme par l'inaptitude et n'ont d'autre alternative pour préserver santé et vie de famille que d'opter pour le temps partiel.

Santé : attention danger !

L'absence de réelle **prévention de l'inaptitude** et de **politique de reclassement** a pour scandaleuse conséquence le nombre des licenciements pour inaptitude. La détérioration des conditions de travail et des

moyens génère aussi un nombre croissant de **troubles psycho-sociaux**. Ils relèvent, entre autres, d'épuisements professionnels consécutifs au surinvestissement des personnels tentant de compenser l'indigence des moyens. En réponse à ces constats alarmants, la direction générale déploie un plan de prévention « Alibi », supprime le poste de préventeur RPS et, cynique jusqu'au bout, conteste un maximum de déclarations d'accident du travail auprès de la CPAM.

Autant dire que les sujets de santé vont constituer un enjeu majeur et un front de lutte acharné en **CHSCT** dans les années à venir.

Parcours professionnels et mobilité interne, passation des savoirs : Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC)

La reconstitution des effectifs devra d'abord **compenser les nombreux départs mais tenir compte aussi de l'évolution permanente des problématiques scientifiques et des méthodes opérationnelles**. Devra également être prise en compte, **la nécessité d'offrir des opportunités d'évolution professionnelle aux collègues les plus exposés à la pénibilité**. Ces opportunités peuvent reposer en partie sur une mobilité interne, mais la question d'une évolution statutaire permettant une mobilité externe est plus que jamais d'actualité. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences encore introuvable au sein de l'établissement, devra être soutenue par des politiques de formation adaptées et éclairée par l'avis des instances paritaires, notamment CT, CHSCT et Conseil Scientifique.

Enfin, de la pyramide des âges, découle l'urgence d'organiser dans les meilleurs délais la **transmission des savoirs et des savoir-faire**, de ceux qui partent vers ceux qui restent. Outre la reconnaissance du travail accompli, il s'agit d'assurer de différentes manières (tutorat, aides à la publication, temps dédiés à l'archivage...) le **maintien au sein de l'institut des compétences nécessaires à l'exécution des missions et à l'exploitation des thématiques de recherches**.

Des droits à préserver en CCP...

Les difficultés subies par de nombreux collègues ces derniers mois démontrent que le droit statutaire ne fait pas obstacle à la brutalité tous azimut de la direction : droit à la mutation, au reclassement, à la réintégration après congé... tout y passe ! La Commission Consultative Paritaire devra rester un rempart contre ces attaques à répétition.

et dans la rue...

Enfin, la mobilisation sera nécessaire pour défendre le service public de l'archéologie et faire face collectivement si d'autres régressions d'ampleur s'annonçaient à l'Inrap.

Il faut voter massivement !

**A cette direction, ce n'est pas un chèque en blanc qu'il faut donner,
mais un message clair qu'il faut envoyer !**

Et voter :

- ▶ pour que les instances soient représentatives du personnel**
- ▶ pour que les délégations qui y siègent soient « bien élues »**
- ▶ pour qu'elles aient un mandat clair**

#jevotecgt
le 6 décembre