



Objet : Préavis de grève reconductible pour les agents de l'Inrap pour la période du 5 au 19 décembre 2019

Paris, le 28 novembre 2019

Monsieur le Président exécutif de l'Inrap,

Au cours de l'année écoulée, plusieurs préavis de grève et expressions syndicales ont déjà attiré votre attention sur la transition générationnelle qu'annoncent les centaines de départs à la retraite prévus à très court terme à l'Inrap.

Si le directeur général attend cette hémorragie comme « un véritable ballon d'oxygène », les agents de l'Inrap estiment qu'il en va de la survie de l'établissement et du service public de l'archéologie d'anticiper, pour l'amortir, ce choc démographique.

Par ailleurs, si leur situation professionnelle et leurs conditions de travail ne s'améliorent pas, nombre d'agents de l'Inrap n'ont aucun avenir professionnel et n'atteindront simplement pas l'âge légal de départ en retraite.

Le ballon d'oxygène c'est les CDD !

La nécessaire reconstitution des effectifs devra s'appuyer prioritairement sur les agents actuellement sous Contrats à durée déterminée. L'Inrap qui apparaissait comme un établissement respectueux des droits était susceptible d'attirer et conserver les agents sous CDD en leur offrant des perspectives d'emploi pérenne. Désormais, l'établissement multiplie à leur égard illégalités, brutalités, malveillances, discriminations : pas de formation, pas de suivi médical, pas d'information sur les droits, chantage à l'emploi, chantage à l'adresse, cantonnement aux segments les plus pénibles de la chaîne opératoire... L'Inrap ne peut pas se payer le luxe d'agir comme un repoussoir avec ceux sur qui repose son avenir ! Par ailleurs, il sera impossible de constituer le vivier de personnels et de compétence nécessaire à la transition générationnelle si aucune mesure n'est prise en vue de tenir compte des nouvelles règles de l'assurance chômage. En effet, cette réforme risque d'amener bon nombre de CDD à faire une croix sur leurs ambitions d'archéologie professionnelle si ne leur est pas garantie une quotité annuelle de travail permettant de prétendre à une indemnisation par pôle emploi. Ce point qui appelle un traitement particulier des agents sous CDD doit attirer votre vigilance d'employeur.

Le patrimoine c'est aussi nos connaissances : sauvegarder les archives et les savoirs.

Alors que toute une génération d'archéologues s'apprête à partir à la retraite, il faut développer une véritable démarche patrimoniale afin de sauvegarder les savoirs et les archives de plusieurs décennies d'archéologie préventive. Il est indispensable de développer des pratiques, visant à assurer la transmission des compétences au sein des équipes de l'Institut. Au terme de plusieurs décennies de carrière, certains collègues considérés dans la communauté archéologique comme des références dans leur domaine ont royalement bénéficié d'une journée à cet effet avant leur départ en retraite (sic). Il est par ailleurs urgent de construire une politique visant à normer, pérenniser, assurer la conservation et la transmission des archives de ceux qui partent de l'établissement.

Pénibilité, suractivité, brutalité.... Dans ces conditions, pas de retraite à l'horizon !

Pour un nombre croissant d'agents de l'institut, la perspective de la retraite paraît de plus en plus aléatoire. En effet, l'exposition à une multiplicité de facteur de pénibilité rend la carrière d'archéologue de terrain insoutenable. A mesure du vieillissement des effectifs, loin de l'amélioration souhaitable, les conditions de travail se dégradent au point que certains estiment qu'en quelques années, nous sommes revenus plusieurs décennies en arrière. S'il y a une archéologie expérimentale que nous ne souhaitons pas pratiquer c'est bien celle des conditions de travail. Or, malgré vos engagements répétés et parfois chiffrés, des conditions de travail scandaleuses sont la violence quotidiennement imposée aux personnels.

Les mesures de prévention primaires, secondaires, tertiaires ne sont pas à la hauteur des enjeux sanitaires de l'établissement. A différents échelons de la hiérarchie les cadres règlementaires en matière de prévention des risques, sans doute essentiellement perçus comme un frein aux cadences rendues nécessaires par le sous effectif chronique, sont tout simplement ignorés. Il est vrai aussi, qu'au sommet de l'établissement le vide a été fait dans les fonctions nécessaires au déploiement des politiques de prévention : plus de référent en prévention des addictions, plus de référent en prévention des RPS, plus de médecin du travail coordonnateur (2 démissions en un an), bientôt plus d'ingénieur sécurité prévention. Si la protection de la santé des personnels et l'amélioration des conditions de travail ne redeviennent pas une priorité urgente, la casse sociale et les licenciements pour inaptitude vont se multiplier et les agents concernés n'atteindront pas à l'Inrap l'âge légal de départ en retraite. Mais n'est-ce pas l'effet escompté ?

Outre, l'altération des conditions de travail et des dispositifs de prévention des risques, le sous-effectif délibérément entretenu génère à tous les échelons (siège, directions régionales, équipes opérationnelles) une surcharge de travail intenable et délétère.

Le mépris des droits et la brutalité managériale compromettent également la santé, la dignité et l'avenir professionnel des personnels.

Tout est fait pour que les agents partent le plus vite possible y compris des agents, n'étant pas inaptes à tout poste, qu'on tente parfois de licencier dans des conditions illégales et scandaleuses.

Les organisations du travail soumettent les collectifs et les agents à des situations de plus en plus pathogènes, les conflits se multiplient et s'aggravent à mesure que les relations inter personnelles se dégradent sous l'effet de la surcharge de travail et des organisations pathogènes. Tout est malheureusement fait pour rendre la sortie désirable ou préférable. L'extension de la rupture conventionnelle aux agents de la fonction publique de l'état et de l'institut est devenu le seul horizon encore discernable pour certains collègues. Est-ce l'effet recherché ?

Le silence ou l'inertie opposés à un certain nombre d'alertes RPS tant individuelles que collectives par l'actuelle direction n'est pas que le reflet de la désagrégation du dispositif de prévention au sein de la direction générale, il est le corollaire d'un escamotage volontaire de toute prévention des risques psycho sociaux qui passe également par une absence totale de concertation sur la prévention des RPS au niveau national et local. L'espoir d'amélioration entretenu chez les agents tout au long du processus de diagnostic entre 2015 et 2017 n'aura donc servi qu'à mieux décrire un réel devenu plus douloureux encore, faute de perspectives d'amélioration. Mais la hiérarchie a maintenant les mains libres et l'exemple donné au plus haut niveau de l'établissement peut ruisseler vers l'encadrement intermédiaire : c'est une brutalité décomplexée qui s'exerce parfois, toujours du haut vers le bas, et soumet en toute impunité les agents à des atteintes dégradantes pour les individus et sidérantes pour les collectifs de travail -mais n'est-ce pas l'effet escompté ?

Le turnover au niveau du siège et de la filière administrative et, malgré la quasi-absence de perspective professionnelles externes, le nombre de démission en hausse dans la filière scientifique, témoignent de ce malaise qui poussent un nombre croissant de personnels à quitter l'établissement.

Pour ceux-là, de même que ceux qui attendent encore leur réintégration après un congé pour convenance personnelle, atteindre à l'Inrap l'âge légal de départ en retraite ne sera qu'une utopie. En revanche, pour la direction de l'établissement ces départs sont perçus et décrits comme « un véritable ballon d'oxygène ».

Le blocage des salaires, un avant-goût amer de la retraite

L'absence de revalorisation des carrières et des salaires à l'Inrap a entraîné une perte importante du pouvoir d'achat et du niveau de vie des agents de l'Inrap, Les personnels embauchés en catégorie 2 débute leur carrière à hauteur du SMIC, malgré un niveau de recrutement souvent compris entre bac+3 et bac +5. A l'autre bout de la grille salariale, les ingénieurs en fin de carrière ont vu leurs revenus s'éroder de la valeur d'un smic depuis la création de l'institut. Bien que personnels d'un établissement public administratif, les agents de l'Inrap, pâtissent du caractère dérogatoire de l'institut, en étant soumis au droit public pour le niveau de leur salaire, mais bien au droit privé pour le calcul de leur pension de retraite, laissant augurer des niveaux extrêmement bas, que l'actuel projet de réforme viendra encore amputer. Avec des salaires du public, mais une retraite du privé, ils sont aujourd'hui victimes d'une double peine.

En conséquence, nous exigeons pour les agents de l'Inrap :

- Des effectifs conformes aux besoins : opérationnels et fonctionnels
- Une concertation véritable avec les tutelles de l'établissement sur l'emploi (au-delà du plan de recrutement annoncé, largement insuffisant) et la GPEC avec une attention particulière pour les précaires (conditions d'emploi, et création d'une bourse de l'emploi) et la transmission des compétences, en vue d'assurer la transition générationnelle.
- Des perspectives de progression de carrière pour tous basées sur une reconnaissance des compétences et une égalité de traitement entre agents des différentes filières et entre archéologues embauchés avant et après 2007.
- L'amélioration immédiate des organisations et des conditions de travail opérationnel et fonctionnel, dans le respect des personnes et des cadres réglementaires.
- la journée d'action et de grève du 5 décembre vise à obtenir le retrait des reculs sociaux programmés sur le sujet des retraites. En ce qui concerne l'archéologie, le chantier de la reconnaissance de la pénibilité doit être engagé au plus vite
- Une revalorisation de l'ensemble des grilles salariales
- Une procédure de reclassement ni plus ni moins protectrice que celle du ministère de la culture
- L'arrêt de procédures de licenciements particulièrement brutales et illégales
- La fin d'une malveillance systémique ; un traitement des personnels correct, respectueux de leurs droits, de leurs conditions de travail et de leur dignité
- Un changement radical de la gouvernance mettant un terme à la guerre honteuse exercée contre les personnels et leurs représentants
- Le retour à des conditions normales de dialogue social

SGPA CGT-Culture

S. HUARD


SNAC-FSU

Sud-Culture-Solidaires

Pour Sud Culture Solidaires


E. LABOURE

CNT-CCS

