

L'AVENIR DE L'INRAP, C'EST CELUI QU'ON DONNERA AUX AGENTS PRÉCAIRES !

Le nombre de « sorties » de l'établissement n'a jamais été aussi élevé que ces dernières années, passant d'une trentaine en 2013 à 50 en 2016, 81 en 2018, 68 en 2019. Les causes? Outre les décès, les départs en retraite ne sont pas encore très nombreux (trente départs en retraites sur 2018 et 2019), mais la direction de l'Inrap pousse un bon nombre d'agents vers la sortie par toutes les voies possibles (licenciements pour inaptitude, disciplinaires, démissions "subies") et les ruptures conventionnelles grossissent les rangs des sortants dès 2020.

Le bénéfice de l'Accord sur la Réduction de l'Emploi Précaire qui avait permis de cédésier 130 collègues entre 2013 et 2016, est déjà perdu. Une précarité comparable à celle des années précédant l'AREP se reconstitue. Pourtant, dans la perspective des très nombreux départs en retraite (des centaines dès 2024), l'établissement a besoin de recruter un grand nombre de CDI, tous les ans. Il faut reconstituer sa capacité opérationnelle et, pour assurer la conservation et la transmission des compétences, au fur et à mesure, préparer les futurs retraités à transmettre le flambeau et les jeunes à assurer la relève.

Les précaires sont techniciens, et les techniciens seront précaires

À l'enjeu de la transition générationnelle s'ajoute celui de la stabilité de l'emploi. Sans vergogne, la direction de l'Inrap écrit, s'agissant des techniciens d'opération : « Aujourd'hui, ces personnels sont recrutés en CDD et nous apportent la souplesse opérationnelle (...) pour répondre de façon ajustée à l'activité ». Selon cette doctrine, il n'y aurait donc aucune perspective de CDI à l'Inrap pour ceux qui ne parviendraient pas à se hisser sur le palier de la catégorie 3. Mais comment ces agents précaires vont pouvoir accéder à

ces postes de catégorie 3 sans avoir accès aux post-fouille et à des missions de responsables (de secteur ou d'opération)? L'idée que, dans un souci de cohérence opérationnelle, de formation continue, de « tutorat », l'institut gagnerait à faire participer les CDD à la post fouille, n'est pas montée au cerveau de l'établissement ; et tant pis si on laisse inexploité les compétences de collègues, souvent très diplômés et qu'on les dé motive. À terme, cette politique nous prépare une archéologie de terrassiers, car faute de débouchés, la désaffectation touche aussi les effectifs des formations universitaires.

Jetables d'ajustement

L'Inrap gagnerait à fidéliser ceux sur qui reposent en partie son avenir. Pourtant l'institut fait la promotion d'une ultra précarité. A cela, se rajoute le durcissement des conditions de l'assurance chômage qui risque aussi de pousser un certain nombre de CDD à changer d'orientation professionnelle. Au mois de mars, à l'annonce du confinement, l'Inrap avait tenté de jeter, sans ménagement, une dizaine d'agents CDD dont les contrats étaient déjà signés, pour ne pas les payer à rester chez eux, en dépit des engagements du ministre à maintenir les contrats pendant tout le confinement. Depuis, dans l'éventualité d'un reconfinement qui obligerait à arrêter les chantiers, la direction a choisi de saucissonner les contrats en tranches fines d'un ou deux mois maximum et de n'envoyer le contrat à l'agent que le jour de démarrage de l'opération. Conséquence, les agents précaires sont laissés dans l'incertitude totale bien plus qu'il n'est admissible et gérable pour eux (quid de la réservation des hébergements?). Les équipes administratives ont aussi parfois du mal à suivre dans ce stop'n go et plusieurs collègues ont travaillé un certain temps sans contrats. Que serait-il arrivé si un accident du travail s'était produit dans la période, dans un établissement qui va jusqu'au Tribunal des Affaires



Sociales pour contester les accidents du travail reconnus par la CPAM ? Les contrats courts, même enchaînés, peuvent entraîner le non versement du salaire à la fin du mois (cumulés avec les embouteillages de gestion des contrats). Cela peut être très très préjudiciable pour un agent ! Et le pire est que l'opacité de la direction entraîne la désorganisation des équipes administratives et prive les agents sous CDD, et les gestionnaires locaux, d'interlocuteurs pour répondre aux nombreuses questions et problèmes rencontrés. Et que dire du mois de décembre, où certains contrats s'arrêtent (encore!) au 15 ou 21 décembre, sans que l'agent puisse poser des congés lors de la fermeture de l'Inrap, le privant ainsi d'un mois de salaire complet. Joyeux Noël et Bonne Année !

Le CDD est un sous-agent...à Bac+5

Faire bouillir la marmite est une sinécure : un technicien à Bac + 5 est généralement embauché à l'échelon 1 de la catégorie 2 et rétribué au niveau du SMIC. Pas mieux qu'à l'usine, moins bien qu'en intérim et que chez certains opérateurs privés. Du point de vue financier, l'Inrap ne signifie donc pas attractivité ! L'institut pourrait cependant compenser en mettant le paquet sur une gestion bienveillante de ses « ressources humaines »... mais comment dire ? Sur certains contrats, le nombre de congés annuels n'est pas calculé sur la durée totale du contrat, mais sur celle de l'affectation sur le terrain. Pour ceux qui ont été en contrat pendant la période de confinement, 10 jours ont parfois été prélevés au titre des ordonnances, sans tenir compte de la durée du contrat ni satisfaire à l'obligation de préavis d'un jour franc. Malgré les dénégations pleines d'aplomb de la direction générale, le procédé de chantage à l'adresse perdure localement. Depuis 2018, les collègues CDD sont fortement incités à se trouver une adresse dans la région de leur lieu de travail temporaire, sans quoi, leur candidature est rejetée. Aussi, les collègues concernés se débrouillent pour trouver des hébergements qui ne leurs sont pas plus remboursés que leurs trajets ou pour squatter ici ou là. Sans même parler des temps de transport réels qui ne sont pas identifiés dans les ordres de mission, et donc pas compensés, ce qui confrontent les collègues à des risques routiers tels que nous ne les connaissions dans les années 90. Un « modèle social » vintage et dangereux !

Au 1er janvier 2021, dans la Fonction Publique, une prime de précarité de 10% doit être versée à

la fin des contrats de moins d'un an. L'Inrap va-t-elle l'appliquer correctement à ses agents sous CDD ?

Un bon CDD ferme sa gueule

La direction traite les CDD, comme les CDI, à peu près comme du bétail, à ceci près que les collègues CDD ne sont pas franchement en position de faire valoir leurs droits. Souvent ils les connaissent mal, parce que rien n'est fait pour les en informer. Comment savoir que vous avez droit de ne pas vous affilier à la mutuelle Inrap, quand l'accès au courriel pro et à l'intranet Inrap n'est pas mis en place ou coupé prématurément à la fin du contrat ? Des situations nous sont rapportées de collègues CDD blacklistés pour avoir osé exprimer une opinion publique, même très mesurée, sur le sort réservé aux précaires. La direction générale va jusqu'à refuser la reconduction de contrat CDD pour ce motif.

Dans ces conditions, les précaires ne feront pas de vieux os mais le service public non plus !

Plutôt que de les former et de leur donner un avenir, la direction de l'institut transforme l'or en plomb et de jeunes archéologues motivés en manœuvres. Où en sera l'Inrap, quand ces collègues CDD seront essorés physiquement et mentalement à force de terrain sans répit et de précarité sans avenir ?

Si cela arrivait, collectivement, nous serions passés à côté de l'enjeu de l'emploi. Comment garantir la pérennité de l'Inrap et assurer les centaines de recrutements nécessaires autrement qu'en faisant des CDD d'aujourd'hui les CDI de demain ?

Avant d'avoir été CDI, nous avons été précaires et la lutte pour l'emploi statutaire est au cœur du processus de création de notre institut.

L'avenir du service public repose sur notre capacité à obtenir des emplois en CDI.

L'avenir du service public est intimement lié à celui des précaires !

SIGNEZ LA PETITION !

EN LIGNE

<http://chng.it/nNCCQS5X>

EN PAPIER (FORMULAIRE PDF)

<https://www.cgt-culture.fr/petition-inrap-du-salaire-des-emplois-du-respect-17825/>