

I.N.R.A.P : INSTITUT NATIONAL REFUSANT LES ARCHÉOLOGUES PERMANENT·ES !

À l'Inrap, seuls des recrutements réguliers et annuels permettront d'endiguer le choc démographique des départs en retraite.

Le ministère a admis, lors de la réunion du 3 décembre avec la conseillère sociale de la ministre, qu'il s'agissait d'un chantier prioritaire et urgent. Le chantier est d'ampleur et c'est maintenant qu'il faut s'y mettre pour assurer équité, stabilité, renouvellement, transmissions et conservation des compétences.

Carrière et reconnaissance des agent-es CDI : le compte des promotions n'y est pas

De trop nombreux agent-es CDI de catégories 2 et 3 réalisent quotidiennement des missions relevant de la catégorie supérieure depuis 15 ans. **La catégorie 3, où la direction puise à bon compte des responsables et des spécialistes, représente 42% des effectifs scientifiques et techniques.** Seuls 11% des agent-es opérationnel·les sont en catégorie 5. Ces dernières années, les seuls postes ouverts correspondent aux postes de Dast, privant ainsi tous les autres de la reconnaissance à laquelle ils auraient droit.

Faute de promotions légitimes, de nombreux agent-es pourtant aguerris et plus que compétent-es, souffrent aujourd'hui de ne pas être reconnu·e.s à leur juste valeur à l'intérieur de l'établissement. C'est aujourd'hui d'un nouveau repyramidage dont l'établissement aurait besoin. Le précédent ayant déjà exclu les CDI recrutés en 2007.

Sous la pression des organisations syndicales, l'Inrap s'est enfin engagé, depuis deux ans, à organiser des plans de promotion annuels. Malheureusement, le nombre de postes ouverts n'est clairement pas à la hauteur. Combien de candidat-es déçu·es se sentent humilié·es, voire maltraité·es par ce manque de reconnaissance ? **Que dire par ailleurs du manque de considération et de rigueur des réponses faites aux candidat-es malheureux-es du dernier plan de recrutement : de simples courriers-types RH sans rapport avec le CV des postulant·es ou l'avis des commissions.**

Que dire aussi des postes non pourvus malgré la candidature de CDI accomplissant ces missions au quotidien. Sans perspectives en interne, celles et ceux qui tentent l'expérience dans d'autres services archéologiques prennent un gros risque. La direction générale de l'Inrap a pris la fâcheuse habitude de licencier les agent·e.s

parti·es en congés pour convenance personnelle et qui souhaitaient revenir. Nous sommes enfermé·es dans une logique étouffante.

C'est quand la relève ?

Les effectifs permanents de l'Inrap vieillissent sans qu'aucun renouvellement à la hauteur des besoins ne semble être envisagé. Pourtant, il y a urgence, une projection minimale montre que 300 à 400 agent-es vont partir en retraite d'ici 5 ans (15 à 24% des CDI).

Ils ne représentent pourtant que 20% des 149 agent-es partis de l'Inrap en 2018 et 2019. 80% des "sorties" sont des licenciements, démissions, ruptures conventionnelles, décès...

La direction décide alors d'anticiper, et plutôt que de mettre en place enfin une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et compétences (Gpeec), accompagnée d'une politique de prévention des risques, elle trouve plus simple de tout faire pour que les archéologues ne finissent pas leur carrière à l'Inrap. Quitte à rendre impossible toute transmission des connaissances à de futur·es remplaçant·es ! **Un constat sans appel a été dressé par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur dans son évaluation 2018-2019 : « une problématique de la relève du personnel et de la pyramide des âges non suffisamment prise en compte de manière concrète par une gestion anticipée des ressources humaines », regrettant aussi l'absence « d'une programmation claire du recrutement à venir » et « le manque de disponibilités des spécialistes, lié à une insuffisance des recrutements ».**

La GPEEC est utilisée comme un mantra par la direction de l'Inrap, censée en avoir fait une priorité. Mais en deux ans, à part des discours stériles dans diverses instances (CA, CS, CT) et auprès des tutelles, la direction n'a programmé que 3 réunions avec les organisations syndicales dont une seule s'est tenue. D'ailleurs, connaissez-vous un·e seul·e archéologue qui a formé son successeur avant sa retraite ? Sur la méthode, encore très théorique, la direction compte-t-elle vraiment s'en sortir en se focalisant seulement sur la transmission des compétences « rares », « sensibles » ou « stratégiques » de quelques futur·es



retraité-es, avec la création de « guides méthodologiques » voire de « tutoriels » ? Méconnaît-elle à ce point la variété des expériences à transmettre ?

Sur le fond, pour faire un choix des priorités (ce qui reste éminemment contestable), encore faudrait-il que l'Inrap connaisse l'activité scientifique et technique de ses agent-es, ce qui est loin d'être le cas. **L'administration, fin 2019, ne reconnaissait que 180 agent-es avec une "spécialité" contre plus de 800 agent-es dont la compétence principale est « non identifiée » (sic) !** Comment, aujourd'hui, arbitrer entre la nécessité scientifique d'un poste en CDI pour un-e protohistorien-ne, un-e céramologue ou un-e médiéviste quand les 3 viennent à manquer cruellement ?

Le vrai objectif de la direction est de gagner du temps, pour ne pas avoir à remplacer tous-tes les agent-e s qui partent et ne pourvoir que les postes qu'elle estime « stratégiques » (responsables d'opération essentiellement) pour gagner des « marchés de fouilles » **utilisant des cohortes de technicien-ne s...en CDD. Préférant pour l'activité des spécialistes la prestation à la compétence interne**, le plan de recrutement 2019-2020 montrait bien la tendance : un seul poste de spécialiste a été ouvert, malgré les remontées de toutes les DIR.

Le choix a été fait de ne recruter que des responsables, sans donner la moindre chance à l'immense majorité des collègues CDD qui travaillent avec nous en technicien-ne sur les chantiers (77% des contrats CDD Inrap sont de catégorie 2). La direction de l'établissement s'entête dans la même voie pour le plan annoncé en 2021.

La « souplesse » du recours au CDD est une impasse scientifique et opérationnelle

Les agent-es recruté-es en CDD ont peu de perspective de carrière à court comme à moyen terme. L'Inrap emploie, forme, équipe des collègues en CDD pour les abandonner au bord de la route et en reprendre de nouveaux-elles au détour du chemin, moins cher-es, au bas de l'échelle.

La direction de l'établissement pense pouvoir assumer ses missions scientifiques à vil prix par ce processus d'« ubérisation ». Mais un-e spécialiste embauché-e en pointillé, en CDD ou en auto-entrepreneur, ne peut pas acquérir la vision globale d'un territoire et de ses problématiques spécifiques, pas plus qu'un-e RO précaire qui serait envoyé-e d'un territoire et d'un contexte culturel et chronologique à l'autre, sans par ailleurs ne jamais avoir accès aux jours de recherche ou de formation. Comment pourraient-ils-elles évoluer et assurer la continuité scientifique ?

Comment assurer la transmission et le tuilage à des collègues embauché-es « à l'opération » et qui ne participent jamais à la phase d'étude ?

Plus globalement, la forte proportion de précaires permettrait de gagner « en souplesse » d'après le directeur de l'Inrap, qui s'est surpassé en optimisant les effectifs ces dernières années par l'éjection de CDI, au-delà des objectifs annoncés aux tutelles (de 97% de CDI en 2016 à seulement 88% de CDI en 2020). Cette logique comptable court-termiste s'installe au détriment de la fluidité et de la qualité de toute la chaîne opératoire de de notre discipline. Le recours actuel à une ultra-précarité est un coup de machette dans la « chaîne insécable de l'archéologie ».

Ces préjudices n'existent pas aux yeux de la gouvernance car on ne cherche pas à les quantifier dans un bilan comptable, et pourtant, que de pertes à tous points de vue ! La filière administrative est aussi touchée par cette politique d'emploi scandaleuse : il est aujourd'hui courant de remplacer des postes de CDI au siège ou dans les DIR par des CDD, recrutés le cas échéant par une agence d'intérim, voire des stagiaires, des apprenti-es...

À nous de mettre un terme à ces aberrations et de faire valoir des orientations saines dont dépend l'avenir de l'établissement !

Pour sortir de cette politique de l'emploi destructrice sur le plan social, scientifique et incompatible avec l'exercice des missions de l'établissement, nous exigeons :

- **Le recrutement en CDI a minima à hauteur du plafond d'emploi actuel et l'augmentation de ce dernier pour assurer correctement nos missions;**
- **La requalification des agent-es CDI en fonction des activités exercées par des promotions plus nombreuses;**
- **Des recrutements conséquents tous les ans pour résorber la précarité et pour assurer la transition générationnelle, accompagnés de moyens humains et financiers immédiats à cet effet;**
- **L'emploi prioritaire des agent-es sous contrats à durée déterminée selon les modalités d'une bourse de l'emploi basée sur le cumul de contrats.**