

# INRAP : Élections du 6 décembre 2018

Luttons pour une autre vision de l'Archéologie, une autre société !



**Solidaire, Unitaire et Démocratique** : SUD Culture Solidaires, *c'est le refus de la résignation et la recherche systématique de ce qui unit plutôt que de ce qui divise.*

**Les salarié-e-s ne doivent pas être tenu-e-s à l'écart des décisions prises** par ceux et celles qui les dirigent. C'est pourquoi il faut, plus que jamais, s'emparer de ces élections, car c'est par l'intermédiaire des représentant-e-s du personnel que les agent-e-s sont associé-e-s, à la gestion de leur situation administrative et à l'organisation de l'établissement. SUD Culture Solidaires est devenu représentatif à l'INRAP en 2002 et n'a eu de cesse d'agir depuis avec et aux côtés des collègues pour améliorer la

qualité du travail au quotidien. Membre de l'Union Syndicale Solidaires, nous portons un syndicalisme de lutte et de contre-pouvoirs, défendant une autre vision fondée sur la démocratie par la base et l'autogestion dans la vie du syndicat. Solidaires se reconnaît dans un des textes fondateurs du syndicalisme en France « la Charte d'Amiens ». Ce texte donne une double responsabilité au mouvement syndical : défendre les **revendications immédiates (salaires, conditions de travail, emploi...)**, mais aussi **transformer la société**. Il faut regarder ce qui se passe dans le monde et l'ensemble de la société pour comprendre ce qui se passe au travail. L'emprise actuelle de la logique financière qui devient la seule norme et traite les êtres humains comme des variables d'ajustement interchangeables au service du profit !



## **SUD Culture revendique !**

### **Service public de l'archéologie**

Les réformes successives de l'État sont en opposition avec un service public répondant aux besoins de tous sur l'ensemble du territoire. Ces réformes ont mis en place une mercantilisation

de l'activité de fouille archéologique et produit une guerre commerciale, dont les conséquences ont conduit à la diminution des moyens pour la recherche. Ainsi, l'archéologie préventive est devenue un enjeu financier pour les quelques actionnaires de sociétés privées subventionnées par le Crédit Impôt Recherche (CIR), accordé par Bercy, qui a fortement contribué à la distorsion des prix des fouilles. Il a fallu de nombreuses discussions pour qu'enfin en 2016 le ministère de l'Économie et des Finances concède aux opérateurs publics le droit de déposer également des dossiers pour l'obtention du CIR.

**SUD Culture s'oppose à la concurrence exacerbée entre opérateurs**, sous l'œil bienveillant de la sous-direction de l'archéologie (SDA), qui se traduit par la rupture des chaînes opératoires, au mépris de toute logique et de toute cohésion scientifique. Il est temps de **rétablir la cohérence et la continuité entre l'acte de prescription et celui de la publication finale**. Nous rappelons que l'ensemble des professionnels opérationnels de l'Institut est mobilisé sur l'activité de recherches assurant l'exploitation scientifique des opérations d'archéologie préventive, aussi bien lors de l'exploration sur le terrain pour le recueil des données que pour l'interprétation, la compréhension, et enfin la diffusion des résultats au plus grand nombre.

SUD Culture aspire à un **service public de l'archéologie** dans le cadre exclusif d'une **maîtrise d'ouvrage publique**. L'expertise archéologique doit pouvoir être exercée en dehors de toute pression, qu'elle soit économique ou politique, et **le dispositif régalién doit garantir cette stricte indépendance**. La reconnaissance du rôle central de l'INRAP dans le dispositif de recherches d'archéologie préventive est primordiale ainsi qu'une plus **grande implication financière des ministères de tutelle** : ministère de la Culture et du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation.

Pour sauver l'archéologie préventive, notre profession, nous **revendiquons la qualité des recherches à l'INRAP**, ainsi que **des moyens adaptés pour y aboutir** ! Si il y a encore de la concurrence exigeons une harmonisation sociale par le haut de tous les opérateurs d'archéologie préventive.

## **Créations de postes et évolutions de carrières**

Depuis sa création l'INRAP fait face aux attaques de certains de ses concurrents, voire de ses tutelles, sur ses personnels scientifiques et administratifs. La majorité de ces personnels est composée d'agents contractuels, c'est-à-dire « non titulaires ». Ceux dont le recrutement ne s'est pas effectué par concours : la voie statutaire pour devenir fonctionnaire, issue de la conception républicaine et égalitaire de l'accès à la fonction publique. Même si le droit des contractuels a évolué positivement depuis 2005, il reste toujours dans l'attente d'un progrès, car de nombreux agent-e-s non titulaires sont **soumis-e-s à l'arbitraire en matière de recrutement**, aux droits sociaux réduits ou à **une carrière peu avantageuse**. Cette situation aboutit à fragiliser les agents dans leur ensemble et permet des attaques contre le statut général de la fonction publique. En effet, le nouveau protocole « **Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations** » (PPCR), rejeté à la majorité par des organisations syndicales, entre en application par décision gouvernementale unilatérale au 1er janvier 2019. **Pour pallier les suppressions d'emplois planifiés et pouvoir déplacer les agent-e-s comme des pions**, le gouvernement propose que **le contrat devienne la norme en lieu et place du statut** pour la fonction publique. À l'INRAP, la direction envisage **le remplacement du CDI par le CDD**. La réduction de l'emploi a été annoncée, assez brutalement, à certain-e-s collègues au retour de leurs congés sans solde, et les représentants des personnels l'ont découverte en même temps. Actuellement, les réintégrations sont soumises à la vacance d'un poste... Nous

nous battons pour que chaque agent retrouve son poste !



- Le plan **de départs volontaires** fait partie intégrante d'une gestion des ressources humaines tournée vers le moins d'emplois. Cette possibilité a été évoquée également par la direction de l'Institut et on peut constater qu'ils s'adonnent en attendant à un plan de départ non volontaire.
- La **mobilité forcée**, au sein d'un établissement ou voire vers le privé ! Elle est à la base **d'une gestion de la flexibilité** sur fond de réduction des emplois publics
- La **rémunération au mérite**, qui remet en cause l'objectivité et la neutralité du fonctionnaire, évidemment pour nous aussi, dans l'exécution de ses missions, et aggrave les inégalités femmes-hommes.
- La **remise en cause des instances de dialogue social**, dont la suppression ou la modification des CCP ou CT/CHSCT, est annoncée par le Comité Action Publique 2022 (CAP 2022). **À l'INRAP**, la dégradation continue du dialogue social est dénoncée par toutes les organisations syndicales.

**SUD Culture, pour sa part, continuera de dénoncer et de combattre ces choix destructeurs** et mettra en avant ses propositions alternatives basées sur le progrès social.



Nous devrions avoir une réflexion collective sur l'organisation du travail que nous souhaitons et la société que nous voulons.

Pour faire vivre la recherche dans l'Établissement, il doit y avoir **une véritable politique de gestion prévisionnelle au service de l'emploi et des compétences** pour donner de vraies perspectives d'avenir pour les agent-e-s, une reconnaissance de qualification et **une véritable politique de formation de qualité que ce soit initiale ou en cours de carrière**. Cette formation ne doit pas se réduire à l'accompagnement des modifications voulues par la Direction ou réglementaires, comme c'est trop souvent le cas actuellement. La formation est essentielle à l'épanouissement professionnel de chaque agent-e. Tout le soutien doit être apporté aux personnels, dont le statut et la catégorie restent bloqués sans réelle possibilité d'évolution et dont le travail n'est toujours pas reconnu. **Leur requalification en fonction des missions qui leur sont réellement confiées**, sans parler de fiche de poste, est devenue plus qu'une nécessité : une urgence !

SUD Culture s'emploie à redonner du sens au travail par **la reconnaissance des qualifications dans les déroulements des carrières et la garantie d'une progression régulière de celles-ci**. Notre profession doit relever de nouveaux défis sociétaux, environnementaux et économiques, c'est pourquoi le



Ministère de la Culture doit impérativement renforcer les équipes en maintenant et **en sanctuarisant les postes dans les services** d'État (SRA, collectivités...) **et à l'INRAP**.

## **Salaires**

Alors que les agent-e-s publics ont subi une perte de pouvoir d'achat de 7,3 % de 2010 à 2017, et de 19 % depuis 2000, la revalorisation du point d'indice n'est toujours pas un sujet de négociations, pas plus que le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat. Solidaires Fonction Publique revendique **le rattrapage de pouvoir d'achat, par l'attribution au minimum d'un nombre de points d'indice** uniforme pour toutes et tous de 60 points et exige l'ouverture de véritables négociations salariales. SUD Culture aspire à **une réelle évolution des salaires et des négociations salariales régulières permettant le maintien du pouvoir d'achat suivant le coût de la vie**. Nous sommes totalement **opposés à la rémunération au mérite**, facteur reconnu de discrimination salariale et de concurrence illimitée entre agent-e-s.

Nous réclamons une **revalorisation des indemnités forfaitaires de mission**, pour hébergements (à 70 €, 90 € pour les grandes villes, 110 € pour Paris, obtenus lors des négociations dans la Fonction Publique !), les repas non réévalués depuis des années, l'indemnité kilométrique aussi. **Nous exigeons la disparition des spécificités indemnitaires instaurées artificiellement pour les départements et régions d'outre-mer**, véritable discrimination post-coloniale.

Depuis 2015, nous revendiquons la mise en place de **l'indemnité de déplacement dès la première nuitée** hors de la résidence administrative et non à partir de la 60e nuitée comme actuellement. Cette indemnité de déplacement doit, a minima, compenser financièrement le préjudice lié à l'éloignement de la vie familiale et sociale et, dans nombre de cas, à leur disparition pure et simple avec tout ce que ça implique pour les agent-es concerné-e-s...

## Conditions de travail

La machine administrative devenue surpuissante prend le pas sur le cœur de métier et engendre une dégradation continue des conditions de travail, dont tous les archéologues payent les conséquences. L'esprit d'affrontement accompagne un management sous tension et un mépris à peine dissimulé vis-à-vis des personnels. Il faut **stopper le climat ambiant délétère qui se propage dans l'établissement** et décourage toute initiative.

Parce que SUD Culture **n'accepte pas que le travail puisse tuer, blesser ou handicaper**, nous devons **pointer les responsabilités et renforcer les obligations** de résultat pour ce qui concerne la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Pour **éviter toute atteinte à la santé et assurer les droits effectifs** pour l'ensemble des acteurs de prévention, nous exigeons le développement de l'information, la communication, la consultation systématique des agents sur le sens et l'organisation, les réorganisations du travail.



Pour SUD Culture, **le droit à la santé au travail ne se négocie pas** et sa mise en œuvre nécessite qu'au plus près du terrain, des échanges, des discussions et des débats puissent se tenir. Les instances représentatives du personnel sont les lieux de leur analyse, de leurs validations dans le dialogue et non d'affrontement avec l'administration.

La transformation sociale et écologique à laquelle nous voulons participer doit trouver un équilibre entre l'action sociale, environnementale et économique. Nous demandons que



**les conditions de travail soient reconsidérées d'un point de vue environnemental.** Il ne s'agit pas d'opposer emploi et défense de l'environnement, mais ni l'intérêt scientifique ni la sauvegarde de l'emploi ne peuvent justifier une activité nocive pour l'environnement.

SUD Culture aspire à **une réflexion approfondie sur la limitation de nos déplacements, sur l'implantation des centres archéologiques, des installations, des prestations techniques et mécaniques des chantiers** pour trouver des solutions efficaces dans le respect du développement durable. Les pratiques écologiques comme tri sélectif, la réduction de la consommation d'énergie ou d'eau, la production de déchets ne peuvent pas uniquement reposer sur la bonne volonté des agents.

## **Santé**

Le service de santé au travail et **la médecine de prévention** doivent être renforcés pour **répondre aux besoins des agents.** Parmi les missions de la médecine de prévention figurent les propositions **d'aménagement de poste de travail ou d'affectation.** Dans tous les cas, l'administration doit prendre en compte ces préconisations, particulièrement concernant les personnels en situation de handicap. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par celle-ci, l'administration doit motiver son refus et en informer par écrit le médecin de prévention et le CHSCT. SUD Culture **exige qu'une réponse écrite soit donnée également à l'agent dans un délai rapide,** dans tous les cas, inférieur à deux mois. L'agent a un droit à l'information sur les questions le concernant pour le cas échéant faire les démarches afin de contester une décision de l'administration.

Nous aspirons au **renforcement de la prévention de l'inaptitude** par l'amélioration de la prise en charge des altérations de la santé facilitant le maintien ou le retour à l'emploi. La rationalisation de l'emploi ne cessant de se renforcer, les

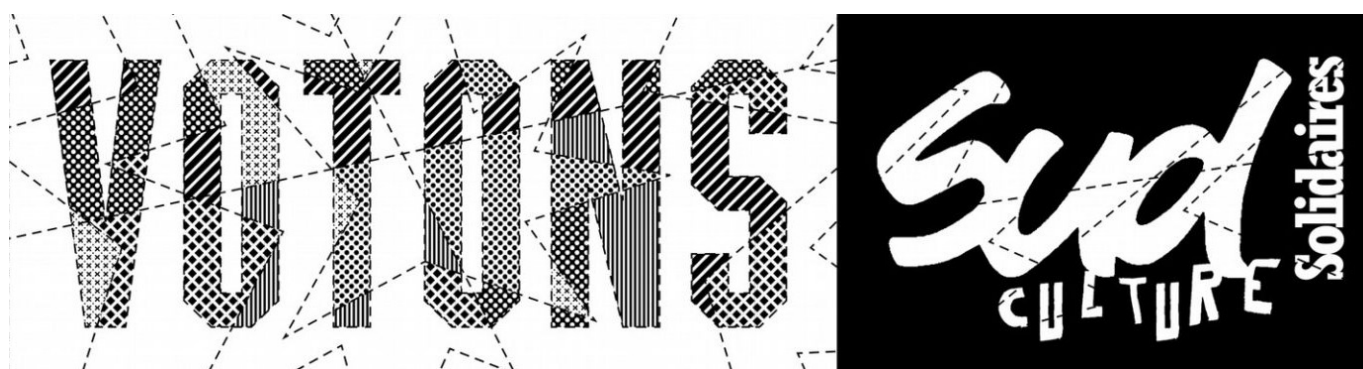
collègues en situation de fragilité avec des problèmes de santé ou de handicap sont en première ligne des difficultés rencontrées au travail. SUD Culture demande de redéfinir ensemble l'espace partagé pour garantir l'accessibilité du bâti et des chantiers à toutes et tous, par la mise à disposition d'équipements adaptés à chaque agent.

**Le protocole d'inaptitude a été conçu comme un outil, un recueil réglementaire et un plan d'actions pour accompagner les agents au travail.** Durant 5 ans, nous avons contribué à son élaboration et avons donc souhaité signer l'accord avec la direction pour garantir une équité de traitement pour toutes et tous ; mais également pour obtenir les moyens supplémentaires destinés à la formation individuelle pour les agents dans le besoin. En conséquence, nous nous opposerons à toute tentative de détournement de la décision, émanant de ce protocole, pour la transformer en antichambre de licenciement !



**Nous refusons les attaques  
libérales sur nos droits  
et défendons des services publics  
de qualité.**

**ENSEMBLE,  
IMPOSONS D'AUTRES CHOIX!**



SUD-Culture-Solidaires, section INRAP, le 20 novembre 2018