

Gestion des CDD : l'INRAP sans foi ni loi



Gestion des CDD : l'INRAP sans foi ni loi !
Collègues en CDD : ne restez pas seuls face aux problèmes !

Des centaines d'agents en CDD travaillent ces derniers mois à l'Inrap et ces contrats sont en permanente augmentation depuis 2017 (+ 22 % ETP). Ce volume d'emploi dépasse manifestement les capacités de gestion de l'institut. Si la crise COVID génère son lot d'aléas, les difficultés actuelles atteignent une ampleur jamais vue et résultent en grande partie de choix de gestion de la direction de l'Inrap.

L'Inrap et son « modèle social »

Malgré ce très haut niveau d'emploi CDD, le recrutement sous CDI est en panne. 50 postes ont été promis fin 2019, mais moins de vingt ont été recrutés en 2020. Le reste des postes promis est enfin ouvert cette année, avec seulement 17 postes en plus pour 2021 (ce qui ne compense pas les départs de CDI) dont un seul recrutement de technicien pour toute la France sur toute cette période. C'est un choix assumé de la présidence de l'Inrap, nous ne le répéterons jamais assez.

Non content de les priver d'un espoir d'avenir en CDI, en matière de mauvais traitement des CDD, la barre était déjà très haut depuis 2018 à l'Inrap avec : la généralisation de la pratique du chantage à l'adresse (qui a encore ses adeptes en région !) ; puis le prélèvement de congés à l'insu des intéressés (avec ou sans ordonnance) ; la mise au ban (sur instruction de la direction générale) de certains collègues CDD qui avaient osé juste poser des questions...

De la précarité à l'ultra-précarité

... Désormais, l'Inrap inaugure en 2021 le BDD : Bénévolat à Durée Déterminée... en piétinant de nouveau le droit de précaires plus que jamais variable d'ajustement.

Pour ne plus s'exposer au « risque » de devoir employer des CDD en cas de confinement comme à la mi-mars 2020 (l'Inrap avait dû, contraint et forcé, honorer des contrats signés juste avant le 1^{er} confinement), l'établissement a modifié certaines procédures, ce qui génère des dysfonctionnements.

Les contrats sont découpés arbitrairement en tranches -généralement de 1 mois- ce qui multiplie les actes administratifs pour les prolonger jusqu'au bout du chantier prévu. Souvent, les agents découvrent un contrat plus court qu'initialement promis.

Le contrat n'est plus transmis à l'avance. Il est censé être fourni à la prise de poste, mais l'agent.e ne le reçoit très souvent que bien plus tard : après quelques jours, ou quelques semaines. Les représentants des agents sont désormais saisis de situations ultra problématiques. Dans plusieurs inter régions, des CDD ont travaillés 2 à 3 semaines sans contrat, bien que les intéressé.e.s aient transmis tous les documents nécessaires en temps et en heure. Les erreurs s'accumulent. Depuis début 2021, le nombre de ces situations a augmenté de manière inquiétante sans changement de cap de la direction : énormément de cas début janvier (grâce à la promesse de la ministre, l'Inrap avait dû reconduire les contrats fin décembre). Les alertes des représentants du personnel sont nombreuses depuis l'automne. Mais la direction s'entête et cela affecte désormais la paie des CDD.

Pas de contrat, pas de salaire : malgré les alertes, la direction continue !

Le salaire n'est versé par le « train de paie » qu'après réception du contrat signé par l'agent et la direction au siège de l'établissement. Surtout si le contrat ne démarre pas au 1^{er} du mois, il est envoyé hors délais pour la paie, et du coup, pas de salaire complet en fin de mois (vivez donc avec 500 euros par mois). Un acompte de 90% du salaire peut être versé, mais ce n'est pas « automatique ». Le signalement de 4 cas début mars par l'intersyndicale à la direction et au ministère n'a pas suffi (plusieurs dizaines d'agents concernés ?). Pour certains, l'acompte a été refusé, le contrat aurait été « renvoyé trop tard » (sic). La situation économique est intenable pour de nombreux CDD. D'aucuns ont dû demander une aide à la commission de secours.

CDD à l'Inrap ? Un parcours de galérien pour tout

Certains CDD indiquent en plus qu'ils ne peuvent accéder à une messagerie professionnelle, qu'ils n'ont aucun accès sur Calypso ni sur Jorani et voient arriver la fin de leur contrat sans avoir pu poser le moindre jour de congés ou de RTT. Certains ont des ordres de missions bien que n'ayant pas de contrat et peuvent demander le remboursement de leur frais au contraire de ceux qui n'ont aucun ODM... La déclaration de situation à Pôle Emploi relève du casse-tête : quel revenu et quelle situation déclarer en cas de paie incomplète ? Les conséquences sont donc lourdes et pourraient être dramatiques si un.e de nos collègues sans contrat était victime d'un accident du travail : la branche AT assurerait-elle les dégâts ? Enfin, les collègues CDD dans ces situations peinent à trouver des interlocuteurs capables de répondre à leurs interrogations et faire valoir leurs droits. En effet, les agents en DIR, et même au siège, n'ont souvent pas plus de réponse aux questions CDD. La direction n'agit plus que pour rembarasser les agents qui réclament « trop » au lieu de s'attaquer à résoudre structurellement les problèmes.

Seuil critique

Comme lors des années qui ont précédé l'AREP, l'accumulation des dysfonctionnements RH démontre qu'au-delà d'un certain volume d'emploi précaire, l'établissement n'est plus en mesure d'en assurer la gestion. Dès octobre, les gestionnaires de paie de la DRH ont très formellement signifié leurs difficultés à la direction de l'Inrap. A ce jour aucune réponse n'a été faite, ni à leurs alertes ni à leurs propositions... Au printemps 2020, nous avons pourtant l'assurance de la Directrice des Ressources Humaines que le non-remplacement du directeur adjoint et les nombreux départs dans son service n'en altérerait pas le fonctionnement : nos craintes ont été largement dépassées ! Il n'y a plus de pilote à la DRH pour assurer le suivi global et les décisions nécessaires au règlement des problèmes normaux dans toute gestion d'agents précaires, problèmes démultipliés par la multiplication aberrante des actes administratifs consécutive à l'instauration des contrats « par tranche ».

L'intersyndicale demande à tous les collègues de faire remonter toutes les situations analogues en vue d'en accélérer la résolution et ouvrir les yeux du ministère sur l'ampleur de la crise que connaît l'Inrap. Il n'y a pas de fatalité !

L'intersyndicale Inrap exige :

- Des recrutements conséquents en CDI par résorption de la précarité (emploi de techniciens notamment), pour soutenir l'activité opérationnelle, préparer la transition générationnelle, faciliter la gestion opérationnelle et administrative.
- Une inspection de l'établissement sur ses dysfonctionnements graves en matière de RH, car contrairement à ce que le ministère affirme, ni la DRH ni la direction de l'institut ne sont des interlocuteurs valables, ils sont aux abonnés absents quels que soient ceux qui les sollicitent : agents, organisations syndicales, directions régionales Inrap !
- Une information claire aux personnels CDD de leurs droits
- La fin du « saucissonnage » arbitraire, avec des contrats CDD prévus d'emblée pour la durée totale de l'opération
- Selon l'engagement ministériel, la prolongation des contrats CDD au moins jusqu'au 30 juin prochain, à défaut d'une durée d'opération plus longue.
- La transmission à l'agent CDD en amont du contrat de travail et l'arrêt des chantiers en cas d'absence de contrats.
- La garantie du salaire en fin de mois
- L'accès à la messagerie professionnelle, Jorani et Calypso dès le premier jour du contrat
- La garantie de l'effectivité de la mutuelle du premier au dernier jour de contrat
- Le versement de la prime de précarité de 10% du salaire brut en fin de contrat
- Le renfort des équipes de gestionnaires RH par des emplois pérennes et des réponses concrètes aux dysfonctionnements et à l'alerte adressée dès octobre au président et au directeur général par les services centraux de la paie.