



20 ANS DE L'INRAP : 20 ANS DE REVENDEICATIONS DE SUD CULTURE SOLIDAIRES

Budget : faut-il prendre Bercy pour avoir son dû ?

Dotation de fonctionnement

20 ans après la création de l'Inrap, les ministères de tutelle n'ont toujours pas pris la mesure du budget nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement. Entre un Ministère de la Recherche qui oublie tout bonnement que nous existons, et un Ministère de la Culture qui verse la subvention comme une aumône, l'Inrap doit en permanence quémander le financement de son activité publique, octroyé au compte-goutte. Le budget annoncé pour 2023 est catastrophique, avec la baisse drastique des jours-agent pour les opérations de diagnostics. Depuis 2003, le risque n'a jamais été aussi grand de voir une fronde des aménageurs à l'Assemblée ou au Sénat dès le printemps prochain, avec les conséquences qu'on imagine sur une limitation des prescriptions, voire une remise en cause du modèle français d'archéologie préventive. A moins que ce ne soient les préfets qui déprescrivent en masse faute de moyens et de personnels à l'Inrap pour réaliser les opérations !

Plafond d'emploi

Quand bien même nous aurions les jours-agent, l'équation reste incomplète. Une augmentation substantielle du plafond d'emploi à la hauteur des besoins opérationnels de l'institut reste LE préalable au bon fonctionnement de l'archéologie préventive du service public et à la déprécarisation des personnels, par opposition au « modèle social » tant chéri par nos dirigeants. Bercy doit donc permettre à l'établissement d'embaucher à hauteur de ses besoins, d'autant qu'il autofinance ses emplois en large partie.

Emploi : quand l'administration défie toute logique

Pour Noël, SUD Culture Solidaires offre à la direction la marche à suivre pour que l'institut retrouve son lustre d'antan tout en améliorant les conditions de

travail des agent·e·s. Mode d'emploi en 5 étapes (à appliquer sans restriction et dans le bon ordre) :

1 - Ouvertures de postes

Parce que c'est le cas dans l'ensemble de la Fonction Publique ! Les CSA locaux devront être consultés dès janvier pour établir la liste des postes nécessaires au bon fonctionnement des services opérationnels comme administratifs. Les listes établies en 2022 sont d'ores et déjà obsolètes et la direction ne doit pas faire l'impasse sur la consultation des instances du personnel comme elle en a trop pris l'habitude. Ces listes ne doivent pas connaître d'autocensure numérique, mais bien s'appuyer sur les besoins réels des équipes par trop d'endroits en sous-effectifs.

Le CSA de l'établissement doit ensuite être consulté sur l'ensemble des retours et la compilation intégrale de ces listes de postes à ouvrir.

2 - Promotions

Parce que la reconnaissance au travail est en grande souffrance à l'Inrap, parce que les carrières des agents ont été bloquées trop longtemps, et pour une réelle valorisation des compétences, un plan de promotion large est nécessaire. Malgré les ouvertures de postes en recrutement interne de ces dernières années, trop d'agent·e·s exercent encore au quotidien des missions bien différentes de leurs fiches de postes. Qu'il s'agisse des compétences développées par les techniciens, de l'envergure des opérations encadrées, ou encore de postes de spécialistes à plein temps non reconnus (liste non exhaustive), il est temps de permettre aux agent·e·s de trouver la place qu'ils méritent dans l'Institut.

Il faut également que la direction se penche sur l'égalité femme-homme dans la progression hiérarchique et catégorielle. Si l'Institut n'a pas à rougir de la parité quasi atteinte au niveau numérique global, la surreprésentation des hommes dans les catégories élevées est toujours très lisible dans les organigrammes.

3 - Mutations

Une fois de plus l'Inrap, établissement au statut dérogatoire, en profite pour créer des fonctionnements iniques, incompréhensibles et source de mal-être au travail. L'ouverture préalable des listes de postes est la seule possibilité pour permettre un plan de mutation sans petits arrangements, sans compromission, et donnant aux agent·e·s, enfin, une égalité de traitement sur tout le territoire.

Il faut en finir une fois pour toute avec la règle du poste parti avec l'agent·e ! Cette règle en vigueur (du fait d'un plafond d'emploi sous-estimé ?) détricote les régions de départ pour habiller les régions d'arrivée. Est-ce à dire que les

compétences n'étaient pas nécessaires dans les régions de départ ? La situation est ubuesque ; il faut parfois des années avant qu'une région retrouve un poste en CDI alors qu'il est parfois pivot dans l'organisation du travail.

4 - Recrutements

Dès lors que les postes ont été comblés par promotions et mutations, il convient de recruter les précaires engendrés par le « modèle social » au motif de la survie dans le système concurrentiel. A ce titre, nous ne cesserons jamais de répéter les bonnes pratiques à mettre en œuvre à l'Inrap, telles qu'édictées dans notre tuto :

- Accusé de réception du dépôt des dossiers ;
- Affichage public des critères de sélection sur l'Intranet ;
- Prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle ;
- Validation de la complétude du dossier ;
- Affichage public du résultat de la pré-sélection pour convocation aux commissions et information aux candidats non retenus des possibilités de recours ;
- Affichage public de la composition des commissions et des listes de candidats convoqués ;
- Affichage public des classements des commissions ;
- Diffusion de l'avis détaillé du Conseil Scientifique à l'ensemble des agent·e·s ;
- Respect du calendrier de prise de poste.

5 - Transmission des compétences et des savoirs

Il est grand temps que l'institut prenne en charge le dossier de la transmission des savoirs et compétences. D'une part, parce qu'il ne suffit pas de recruter des personnels et de les larguer sur leur poste pour permettre un bon fonctionnement de l'établissement. D'autre part, parce que les nombreux départs en retraite des années à venir vont voir partir tout un pan de connaissance archéologique et d'expériences acquises sur le long terme. Préfère-t-on, dans ce domaine comme dans bien d'autres depuis la création de l'Inrap, réinventer l'eau chaude ou participer à un grand élan de structuration du travail et de la connaissance faisant progresser les individus et les conditions de travail autant que la recherche ?

Salaires : compétence en cours d'acquisition

Ces deux dernières années ont vu la lutte et l'âpreté des combats menés par l'intersyndicale Inrap aboutir à deux vagues d'augmentations des rémunérations. Même si ce sont pour l'heure plutôt des vaguelettes qu'un tsunami, ces avancées ne sont pas négligeables pour les agent·e·s en ce contexte d'inflation qui s'emballe. Bien que SUD Culture Solidaires se soit toujours prononcé contre les primes et systèmes indemnitaires, nous avons tempéré notre position dans le cadre de l'accord, au regard de l'équité, du besoin, et de l'absence de primes individuelles sur notation de l'agent.

Le combat et la mobilisation doivent continuer en 2023 avec une vraie mise en parallèle des niveaux de rémunérations entre les agent·e·s de l'Inrap et ceux du Ministère de la Culture. Comment savoir ce qui doit être rattrapé si le ministère ne sait pas le calculer avec finesse pour chaque catégorie ? Nous lutterons comme en 2021 pour que l'augmentation prévue en 2024, indemnitaire, ne soit pas transformée en outil de management individuel.

Organisation du travail

Déplacements

L'équité de traitement des agents face au déplacement n'est toujours pas de mise, il est indispensable d'appliquer là aussi quelques recommandations simples pour faciliter et fluidifier le travail quotidien. Aussi SUD Culture Solidaires revendique :

- L'application sans faille de la DG 119 modifiée dans l'ensemble des territoires ;
- Le démarrage de l'indemnité d'intervention fréquente hors de la résidence administrative dès la première nuitée (et non à partir de la 60ème nuitée) et sa progression au-delà de la 100^{ème} ;
- La mise en place d'une nouvelle indemnité liée à la contrainte familiale et sociale que représente la mobilité pour chaque nuitée passée en déplacement ;
- La mise en place d'un temps de récupération supplémentaire pour les déplacements fréquents ;
- La densification du maillage des centres archéologiques ;
- La prise en compte des contraintes de déplacements liées à la complexité des transports notamment dans les DOM.

L'inflation fait rage, particulièrement sur les carburants et sur les hébergements dans les grandes métropoles. Aussi, une augmentation significative des frais de remboursements est hautement souhaitable pour que les agent·e·s ne soient pas obligé·e·s de payer pour travailler ou de s'héberger au moins disant.

Télétravail

La mise en place du télétravail à l'Inrap n'a jamais été l'aboutissement d'un processus sérieux de négociation de la part de la direction. Rappelons-le encore une fois : le texte en vigueur n'est en rien un accord avec les représentants du personnel, mais une directive unilatérale à la vision restrictive et coercitive concédée par la direction aux organisations syndicales après des années de demande d'application de la Loi.

Résultat ? La copie est entièrement à revoir : iniquité entre les filières, trop grand nombre de métiers recalés sans fondement réel, absence de volonté de dotation en matériel informatique efficient, refus du télétravail pour les CDD... En janvier 2022 la Drh nous a convié à une réunion de concertation pour améliorer la directive : il n'y a eu aucune suite et aucune réponse à nos remarques et interrogations ; ce n'est visiblement pas la priorité de la direction.

Santé au travail

Troubles Musculo-Squelettiques, inaptitude et handicap, Risques Psycho-Sociaux, pénibilité au travail, addictions, ...

Le champ d'action des instances en charge de la santé au travail a été considérablement réduit depuis 6 ans, limitant trop souvent les sujets à de courts exposés de la partie administrative sommée d'accélérer lorsqu'il y avait par malheur trop de débats. SUD Culture Solidaires revendique là encore qu'un réel dialogue social se mette en place à l'Inrap, seul moyen possible d'amélioration des conditions de travail des agent·e·s.

Cantonnements, outillage

Après plusieurs années d'abandon par l'actuelle direction, ces sujets semblent enfin revenir sur la table. Rien n'aura donc bougé depuis 6 ans, heureusement que le vote de décembre ne remet pas en jeu le mandat de la direction ! 20 ans après la création de l'Inrap, les pratiques sont toujours hétérogènes d'une région à l'autre, d'un centre à l'autre. Les préconisations faites par le CHSCT sur l'outillage n'ont jamais été mises en œuvre. Il aurait pourtant suffi de transmettre ces préconisations aux Gestionnaires de Moyens et de Centre pour une mise en application rapide permettant d'améliorer les conditions de travail.

Services de santé au travail

L'errance est totale dans l'établissement où les agent·e·s d'au moins trois régions sont en souffrance en l'absence de suivi médical. C'est sans compter le poste en vacance régulière au siège de médecin coordinateur, dont on finit par se demander si ce n'est pas le fonctionnement pyramidal de la direction qui fait fuir les candidats ! Il ne faut pas oublier qu'en plus du suivi régulier, ces médecins sont censés participer à l'élaboration des propositions d'aménagement de poste de travail ou d'affectation, des protocoles de fouilles sur site pollués, au suivi des agent·e·s de la cellule subaquatique, et disposer d'un tiers-temps leur permettant une réelle analyse des conditions de travail et une visite des lieux de travail. Loin de dire que cette pénurie est jouée par la direction, car il y a une réelle tension dans ces métiers, il est clair que ne pas la solutionner la favorise : allègement des protocoles de sites pollués, non-reconduction des restrictions médicales, absence d'avis dérangeant sur les projets importants touchant à l'organisation du travail...

Institut de quoi déjà ? Ah oui, de recherche...

Vouloir entrer dans la cour des grands et devenir un Institut de recherche implique de grandes responsabilités, mais encore faut-il vouloir aller au-delà des apparences. La sous dotation des moyens de recherche s'accompagne en cette fin d'année 2022 d'une nouveauté : la non-redistribution des jours PAS non consommés ! Cette première est extrêmement dommageable aux agent·e·s et ne préjuge rien de bon pour l'avenir de la recherche à l'Inrap. L'augmentation des moyens de recherche est indispensable au maintien de l'exigence scientifique de la discipline autant qu'au niveau de compétence des archéologues. La facilitation de leur consommation annuelle dépend entre autres du plafond d'emploi : si les agent·e·s sont en priorité envoyé·e·s sur le terrain en raison du sous-effectif, iels ne peuvent pas utiliser leurs jours PAS...

Et bien entendu Sud Culture Solidaires revendique

**L'ABOLITION DU SYSTÈME CONCURRENTIEL
DÉLÉTÈRE ET NUISIBLE AU BON
FONCTIONNEMENT DE LA RECHERCHE
ARCHÉOLOGIQUE
POUR UN SERVICE PUBLIC DE L'ARCHÉOLOGIE**