



## Modernisation sociale à l'Inrap (épisode 2)

### Qui part à la chasse perd sa place, nouveau manuel de gestion de l'emploi...pour un retour programmé à la précarité.

**Déclaration du Snac FSU au CTM (comité technique ministériel) le 25 septembre 2018 en présence de Françoise Nyssen Ministre de la Culture.**

Madame la Ministre,

Concernant l'Inrap, nous voulons vous alerter de nouveau sur les choix inquiétants pris par la direction générale en terme de gestion de l'emploi. Depuis quelques mois il a été décidé de ne pas réemployer les agents en congé sans solde pour convenance personnelle. Si précédemment nous avons accepté avec résignation la possibilité de licenciements pour inaptitude totale et définitive à toutes fonctions pour nos collègues frappés par la maladie, nous ne pouvons comprendre pourquoi décider de ne pas réintégrer, dans un contexte de reprise d'activité, des agents en parfait état de santé et surtout fort d'une expérience unique dans notre domaine si particulier, l'archéologie préventive.

Si nous parlons d'expérience c'est que cette mesure touche pour le moment principalement des agents de plus de 50 ans qui se retrouvent démunis et rejetés par la structure pour laquelle ils ont donné sans compter pendant des années. Il est intolérable d'accompagner à un entretien préalable à un licenciement un agent dont le seul tort a été de bénéficier en toute confiance d'un droit, le congé sans rémunération, sans que personne n'ait pris la peine de lui exposer le risque d'être licencié.

Changement de gouvernance, changement de discours, on nous explique désormais que ces mesures iniques se placent dans une « nécessité absolue de service » où « il faut licencier des CDI » pour pouvoir embaucher des CDD, afin de regagner de la souplesse d'intervention. Est-ce à dire-que quelqu'un a fait le choix de la qualité de son outil de production en lui affectant un critère d'obsolescence programmé à 50 ans ? Que le CDD jeune, frais et mobile est aussi performant et scientifiquement pertinent qu'un agent qui aurait 30 ans d'expérience ?

Nous vous interrogeons sur cette nouvelle gestion inhumaine et aveugle des ressources de l'Inrap alors que dans notre établissement la pyramide des âges est dans le rouge. En effet, nous n'aurons bientôt plus de collègues en dessous de 35 ans à qui transmettre nos années d'expérience, nos méthodes de fouille ou d'analyse, mises au point sur le terrain. Nous vous interrogeons aussi sur l'application d'une véritable GPEEC<sup>1</sup> qui pourrait assurer la pérennité de notre institut et celle de notre discipline dans un cadre public.

S'il s'agit d'un plan de licenciement économique, qu'on nous le dise franchement, mais pourquoi faire payer aux archéologues de votre ministère les conséquences d'un système concurrentiel dont ils ne sont pas responsables et où il n'y a aucun gagnant ?

Notre seul tort serait donc d'être trop jeunes pour la retraite, trop attachés au service public, trop spécialisés pour envisager une nouvelle carrière à 50 ans, et surtout trop naïfs pour croire que notre établissement nous protégeait, et au final trahis par les orientations budgétaires et politiques.

Madame la Ministre, êtes-vous certaine de vouloir faire le choix de soutenir, au mépris des règles, cette politique de retour à la précarité et ce dumping social qui ravage notre discipline prisonnière du système concurrentiel ?

Qu'a-t-on fait dans ce ministère de l'esprit du service public ?

<sup>1</sup> Gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

## Prendre un congé sans solde : un risque insoupçonné...de licenciement

Depuis la création de l'établissement un certain nombre d'entre nous a pu sans problème bénéficier de divers congés sans solde. Ils sont, selon leur motif, répartis dans différents articles du décret 86-83 dont dépendent les agents contractuels de la fonction publique.

Désormais, si vous faites une demande de congés, ou si on vous propose de le faire, dépendant des articles 20, 20bis, 21, 22, 23, 26 et 33-2 (**différentes raisons familiales, raisons personnelles, création d'entreprise, congé mobilité**), la direction de l'Inrap met en œuvre de manière **systematique et défavorable** l'article 32 qui définit les conditions de réemploi.

Article 32 :

« A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente **dans la mesure permise par le service**. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

L'administration n'a pas d'obligation de résultats mais de moyens, et, dans les faits, ne propose pas d'autres postes à l'agent. Désormais, on vous invite à poursuivre votre congé sans solde pendant une période dite « raisonnable » (6 mois) pendant laquelle vous pourrez postuler à toutes les offres de recrutement ouvertes dans l'établissement. Mais il n'y a évidemment plus d'ouverture de poste depuis longtemps, parce que le CDI, c'est démodé. Dans cette mécanique implacable vous découvrirez tardivement à vos dépens que, tout en étant CDI vous retournez à la case pôle emploi. **Au final, la direction de l'Inrap vous licencie.**

C'est une inversion totale des pratiques dans la Fonction Publique, où les agents retrouvent leur poste, ou à défaut un poste équivalent dans le service d'à côté. Un agent de l'Inrap bien informé en vaut deux. Quels que soient vos projets et vos obligations, avant d'engager la moindre démarche, **n'hésitez pas à contacter un représentant du personnel bien informé (élus CCP)**.

Cette stratégie est nouvelle et **tous les agents déjà en situation de congés sont concernés. Ils sont pris au piège !!! C'est une véritable trahison pour eux.**

Jamais auparavant, il n'avait été question que cette condition de réemploi soit mise en pratique à l'Inrap, surtout en allant jusqu'au licenciement. Pour les congés familiaux ou de mobilité ce n'est même pas inscrit dans les règles à la portée des agents (décret 2002-450, règlement intérieur). Jamais il n'a été question dans notre décret de pouvoir virer un agent qui prend un congé pour raisons familiales : pour élever un enfant de moins de 8 ans ou un enfant handicapé, pour s'occuper d'un parent malade, pour suivre son conjoint ou encore pour obtenir un CDD dans la Fonction Publique. Cette politique, qui s'en prend à des agents qui n'ont

pas eu le choix, est inadmissible.

Et la direction n'a rien annoncé, les agents l'apprennent l'un après l'autre, lorsqu'ils reviennent de congés.

## Ce que veut la direction et à quel prix ?

La direction de l'Inrap annonce un plan de promotion pour certains et des contrats CDD pour d'autres, **mais à quel prix ?**

Vous l'aurez désormais compris il n'y a qu'une seule loi, celle du marché et de la performance budgétaire. Nous avons cependant été avertis, pour mener à bien le « redressement de l'établissement » il fallait faire des efforts et passer à une proportion plus raisonnable de CDI pour permettre l'embauche de CDD qui apporterait de la souplesse et de la réactivité. Certains ont en mémoire l'évocation, par le président et le directeur général de l'Inrap dans un discours global sur l'avenir de l'Inrap d'un nouveau type de 75/25 (75% de CDI et 25% de CDD) qu'ils ont mis en œuvre avec beaucoup d'empressement.

## Combien faut-il éliminer de CDI pour atteindre cet objectif ? Par quels moyens ?

- **les licenciements pour inaptitude** qui s'accélèrent,
- **la pression sur les temps partiels** (qui permettent pourtant de souffler),
- **les CCP disciplinaires** (attention à ce que vous dites et faites),
- **les renouvellements et ruptures de périodes d'essai pour les nouveaux CDI,**
- **la rigidification du système des mutations** (qui peut amener les agents sans solution à démissionner),
- **les licenciements des agents en congés « sans solde ».**

**Et demain, à qui le tour et sous quel motif ?**

## Aux suivants

Nous sommes aujourd'hui les victimes d'une triste écologie où des prédateurs sordides, après avoir attaqué les plus affaiblis, commencent à attaquer sans discernement le troupeau sain.

Dans cette même logique, les CDD sont les nouvelles bêtes de somme, qui doivent sans broncher subir un véritable chantage à l'embauche.

**Si le choix de la direction de l'établissement est d'optimiser sa capacité d'intervention en augmentant de manière conséquente et pérenne le nombre de CDD, cela ne doit pas être en licenciant des CDI. CDD, ce n'est pas une carrière et surtout pas une vie, et nous parlons d'expérience.**

# MOBILISONS-NOUS POUR LEUR DIRE NON