

Depuis 2018, la CGT a dû batailler ferme pour empêcher les licenciements pour inaptitude abusifs et les licenciements pour faute (avérée ou pas). Depuis plus d'un an, on enchaîne les procédures disciplinaires absurdes et inutiles s'achevant par des sanctions toujours les plus lourdes possibles.

Des niveaux de sanctions stratosphériques

L'Inrap prend des airs de tribunal, ressemblant à ces juridictions d'un autre siècle où le vol d'une perdrix valait une déportation aux colonies. Cette justice, sans considération des circonstances atténuantes, a consisté, au début de l'été, à voter le licenciement d'un agent en grand déplacement qui, pour économiser sur son indemnité, a produit des fausses factures et dormi dans sa voiture. Peu importe la précarité de l'agent, peu importe qu'il ait effectivement réalisé les missions, sans même attendre l'entretien disciplinaire et la CCP, la direction a porté plainte, puis lancé la procédure disciplinaire, puis engagé des poursuites en remboursements des frais de dép' pour les 5 dernières années.

Dans le cas d'un agent ayant lui pété un câble sous les effets répétés d'un management harcelant et ayant commis une agression physique envers son DAST, on craint le pire. La sanction se devra d'être exemplaire et retentissante pour glacer d'effroi tous les collectifs et produire ses vertus d'une orthopédie sociale bien menée. Le redressement est en marche !

Ces sanctions impitoyables ont aussi pour vocation de remettre au gabarit les anciens, les vieux de l'AFAN ou de l'Inrap, dont on estime qu'ils sont inadaptés au modèle. « Les manières de servir », on vous disait ! Dans un établissement qui ne fait pas de reclassement, et ne sait proposer aucune évolution de carrière aux plus usés ! Dans le meilleur des cas, vous vous verrez proposer une rupture conventionnelle, rengaine de la direction proposée aux « inadaptés » de la rentabilité, véritable outil de licenciement silencieux !

Des souffrances individuelles et collectives qui ne trouvent plus d'arbitrage et de traitement en local

Les situations d'engueulades et de conflits se multiplient entre agents et avec l'encadrement. Symptômes d'une dégradation des conditions de travail et de la pression qui s'accumule sur les individus.

Ces situations finissent bien trop souvent en disciplinaire au siège. Comme si l'encadrement intermédiaire ne voulait/ ne pouvait plus assurer la médiation nécessaire au règlement de ces épisodes qui, bien que malheureux, ne justifient que très rarement une telle procédure.

Alors que souvent un échange entre collègues accompagnés par la direction suffirait à dégonfler des problèmes n'ayant aucune vocation à être arbitrés au plus haut niveau, les procédures disciplinaires sont lancées sans même faire l'objet d'un entretien préalable en local. Alors que l'application des procédures de sursis, d'avertissement et de blâme (sanctions du 1^e groupe) au niveau des Directions interrégional aurait des vertus pédagogiques et permettrait de désencombrer la DRH...

Le nombre d'alertes RPS en souffrance est lui aussi d'un niveau inégalé, véritable problème de fond à l'Inrap ! Il est plus facile de punir que de prévenir les risques psychosociaux et les dégradations des organisations du travail et leurs effets sur les individus et les collectifs. Affectations sans connexion avec les compétences, charges de travail démesurées, isolement, non-respect de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle sont autant de facteurs de risques qui ne sont ni analysés, ni abaissés. Inévitablement, la souffrance – elle concerne tous les niveaux, agents comme encadrement -- crée de l'incompréhension et du conflit. Au lieu de trouver la source du problème, on les regarde par le petit bout de la lorgnette pour sanctionner de la manière la plus lourde possible ; les individus sont le problème, pas les organisations du travail dysfonctionnelles.

Des administratifs dans la cible aussi !

La mécanique ne concerne pas que les agents de la filière scientifique et technique. Loin s'en faut ! Les personnels administratifs, surchargés et épuisés, appellent au secours le siège via leurs DIR ou lors de visites en centres du DGD et/ou du président.

Chaque trimestre voit fleurir de nouvelles charges liées à telle nouvelle procédure ou à la répartition de la charge de travail des collègues en arrêt.

Lorsque certains de ces agents expriment le malaise général, ils sont au mieux houspillés, sinon menacés ou carrément orientés vers la démission. Pour ce faire, la direction brandit la sacro-sainte faute professionnelle. C'est si facile lorsque l'on demande à une personne de gérer la charge de travail de deux agents !

Certains directeurs.rices se font une spécialité de traîner en disciplinaire les collègues qui ne marchent pas le doigt sur la couture du pantalon, semblant ignorer que sans les AO et les GRH la machine s'écroule ! Mais que nenni, ce qui compte c'est la punition et la coercition, pas la prévention et l'animation concertée du travail ! Les personnels du siège ne font pas exception.

Des CCP où l'on ne respecte pas les fonctionnements des instances

Parallèlement, on assiste à une dégradation totale des fonctionnements des CCP. Les délais de traitement étirés constituent en soi une forme de maltraitance ! Les Procès-verbaux d'instance ne sont plus transmis depuis 3 ans, documents pourtant opposables devant un tribunal, quand l'agent souhaite aller en justice.

Et pour finir de compromettre les capacités des agents à assurer leur défense, on choisit systématiquement, pour ces disciplinaires lourdes, des calendriers défavorables aux agents et aux représentants des personnels qui les accompagnent, à savoir pendant l'été (en juillet ou tout début septembre), période où il est également difficile de mobiliser !

C'est pourtant bien cela qu'il va falloir faire, en local, comme en national : se mobiliser pour enrayer la machine à broyer, dont on avait déjà parlé en juillet 2023 quand pour virer un agent, on cousait sur mesure un licenciement pour rapports en retard. Cette violence disciplinaire doit s'arrêter !

Nous réclamons :

- **que l'encadrement des directions intermédiaires, en région ou au siège, prenne ses responsabilités et assure lui-même le règlement des conflits dans un esprit d'impartialité et de bienveillance**
- **que les sanctions disciplinaires, soient proportionnées aux faits reprochés aux agents et qu'il y ait une prise en compte des conditions de travail pour traiter un cas dans sa globalité**
- **que la graduation des sanctions soit en adéquation des faits reprochés et reste cohérente par rapport aux autres établissements du ministère de la Culture et de la Recherche**
- **que des solutions autres que disciplinaires soient proposées aux agents comme par exemple des formations en lien avec les faits reprochés**
- **que le fonctionnement des CCP soit normalisé, avec en particulier une transmission régulière et dans les temps des PV d'instance ainsi que l'arrêt des entraves divers et variées.**

