

# À L'INRAP, LE DIALOGUE SOCIAL N'EST TOUJOURS PAS A L'ORDRE DU JOUR !

La majorité des agent-es a participé à la dernière élection pour élire les représentants aux Instances Représentatives du Personnel. Ces instances devraient être le lieu de la concertation sur de nombreuses questions touchant à la vie professionnelle :

- Organisations du travail, salaire, formation, recrutement... en Comités Techniques (CT) ;
- Santé, Sécurité, conditions de travail... en Comités Hygiène Sécurité Condition de Travail (CHSCT) ;
- Droits statutaires : congés, carrière, mutation, évaluation... en Commissions Consultative Paritaire (CCP).

Jamais depuis sa création en 2002, l'Institut n'a été confronté à une situation aussi dégradée entre les représentants du personnel et la direction générale ! Malgré la détermination de faire valoir nos missions, de travailler dans les conditions dignes, les droits statutaires des agent-es, nous, les représentants du personnel, sommes arrivés à la conclusion que le « dialogue social » ne sert plus qu'à donner aux décisions de la gouvernance un label de concertation fallacieux.

De même que les missions ne sont plus que le prétexte à la facturation d'une prestation, les Instances Représentatives du Personnel ne sont plus que le reflet truqué d'une concertation inexistante. L'administration multiplie les passages en force et rétrécit de plus en plus les droits des personnels, mettant en place un climat professionnel anxiogène ! Le paroxysme de cette politique délétère a trouvé son écho en 2018 dans le licenciement des agent-es en congés sans solde, en inaptitude ou en poussant vers la porte de nombreux agent-es des postes clés du siège. Tous les ingrédients étaient déjà là pour détruire des emplois pérennes !!!

Après plusieurs tentatives pour rétablir un véritable dialogue social et face à un déni total de la gouvernance de l'établissement, nous avons décidé de suspendre toute participation aux instances centrales ! Jamais un tel boycott n'avait eu lieu.

## Le Comité technique

Le CT-Central traite parmi différentes questions, celles de l'emploi. L'instruction interne prévoit une concertation locale sur les besoins avant que le plan de recrutement ne fasse l'objet d'un avis en instance centrale. Mais voilà, la direction de l'établissement soumet une documentation partielle aux membres du CTC qui doivent se prononcer sur les recrutements sans avoir connaissance des besoins exprimés au niveau local, ceci en dépit de toute logique et de nombreuses demandes. Il y a donc une volonté délibérée d'opacité sur ce point !

En janvier 2020, pour le très attendu plan de recrutement, la gouvernance s'était de surcroît engagée dans une opération de recrutement parfaitement illégale en interdisant aux collègues avec plus de 5 ans d'ancienneté en CDI (donc globalement tout le monde) de postuler. Il avait fallu en réunion plénière faire une lecture commentée du décret statutaire et menacer de faire un recours auprès du défenseur des droits et de la Halde avant que la direction de l'établissement ne se ravise. Non sans essayer jusqu'au dernier moment de trafiquer les avis d'ouvertures de postes sur intranet. L'administration entretient l'opacité, sur d'autres sujets de fond comme la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), la formation, l'état des effectifs et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ! Et les négociations sur le télétravail servent à entériner des régressions inacceptables.

## Le Comité d'hygiène, de santé et de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT-Central a des compétences sur tout ce qui concerne la santé et la sécurité, physique et mentale, de tous les personnels, ainsi que la pré-



vention des risques professionnels. Une attention accrue est portée aux suivis des femmes enceintes et travailleurs handicapés, et à toute situation comportant des risques particuliers. Compte tenu des conditions d'activités, d'une situation sanitaire conjuguant multiplicité des facteurs de risque et vieillissement des agent-es, cette instance a un rôle majeur. Pourtant, certains dossiers essentiels ayant fait l'objet d'une concertation pendant plusieurs années (DUER, RPS, Pénibilité, Risques chimiques...) désormais sont enterrés.

L'évaluation des risques professionnels, indispensables à la prévention est au point mort. Cette évaluation, censée être révisée tous les ans, ne l'a pas été depuis 2015, sauf pour les unités de travail où le collectif l'a pris en main, comme : CISAP, Géophysique, Subaquatique. La prévention du risque COVID 19 ou des risques psycho-sociaux, qui ont fait l'objet d'une évaluation approfondie en 2015, devrait y être consignée avec un plan d'actions! Trop souvent, la seule réponse aux signalements RPS est un accusé de réception. Ces situations non traitées aboutissent à des arrêts maladie, reportant sur le régime général de la sécurité sociale le coût d'une organisation du travail défailante.

Dans d'autres domaines, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ne sont pas déclarés en maladies professionnelles, des accidents du travail, soit ne sont pas déclarés, soit sont contestés par les directions interrégionales. Primes sur objectifs obligent! En dépit des préconisations de l'Inspection Santé Sécurité au Travail, la direction doit estimer qu'il n'y a aucun besoin d'améliorer des installations de chantier ni de garantir le chauffage ou la climatisation, ni le nettoyage, ni le raccordement à l'eau potable même en période de COVID19.

De toute évidence, la santé des agent-es n'est pas la priorité de la direction !

Cette dégradation des conditions d'activités alimente les licenciements pour inaptitude et sert l'objectif de destruction d'emploi. La prévention de l'inaptitude aurait dû améliorer la protection des agents, dont la santé est altérée du fait du travail, mais dans les faits, l'administration ne propose aucun reclassement!

## Les Commissions Consultatives Paritaires

Les CCP doivent être obligatoirement consultées sur des questions relatives aux droits individuels et à la carrière des agent-es : avancement accé-

léré d'échelon, mutations, nominations au choix, sanctions disciplinaires, licenciements, non-recrutement après renouvellement de la période d'essai, reclassement. À l'Inrap, hormis la vérification et la validation occasionnelle des listes de mutations, les travaux de la CCP se limitent aux licenciements. Depuis 2018, 27 collègues, des filières administratives et scientifiques/techniques ont été licenciés pour inaptitude. C'est une véritable purge des agent-es, cassé-es physiquement et/ou moralement par leurs années de service. Malgré le refus clairement exprimé par les organisations syndicales de tenir des CCP en visioconférence quand celles-ci traitent du licenciement, là aussi, la direction est passée en force et profite du contexte de confinement pour maintenir ces instances voire les multiplier...

Les instances représentatives du personnel doivent servir à donner la parole à tous les agents et défendre leurs droits, leurs conditions de travail, leurs missions. Pourtant, la gouvernance de l'établissement s'y affranchit allégrement du cadre réglementaire, des instructions internes, modalités de consultations, délais de transmission de la documentation, élaboration des ODJ, avis des membres...

L'hémorragie des départs des personnels de services clés du siège n'aide pas! En moins de 3 ans sont partis : un directeur des ressources humaines et son adjoint, une cheffe du service de la gestion et de l'administration du personnel, une responsable de la gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences, une cheffe des questions juridiques, une responsable du dialogue social, deux médecins coordonnateurs, un Ingénieur Sécurité Prévention et un référent RPS...

**Pour le respect des agent-es et de leurs instances représentatives, Défendons une autre vision de l'établissement !**

**SIGNEZ LA PETITION !**

EN LIGNE

<http://chng.it/nNCCQS5X>

EN PAPIER (FORMULAIRE PDF)

<https://www.cgt-culture.fr/petition-inrap-du-salaire-des-emplois-du-respect-17825/>