

## Maintenir la pression le 13 juin

## Edito

Placé dans la continuité des dernières mobilisations unitaires, la journée du 26 mai était pour les agents de l'Inrap l'occasion d'ajouter le refus du CDO (contrat d'opération) aux revendications nationales.



La mobilisation du 13 juin se place dans cette continuité. Pour nous, il s'agit de maintenir la pression, de contrer la politique de « casse » du gouvernement et du patronat. Nous ne reviendrons pas sur les méfaits d'une politique qui revient à dire aux salariés : Vous allez payer les conséquences de nos erreurs ! Nous allons supprimer des emplois, détruire vos services publics et profiter de la situation économique pour supprimer vos acquis sociaux !

Avec le CDO, il s'agit précisément de cela. Ce nouveau type de contrat est en fait le prélude de toute une série de dispositifs destinés à détruire le code du travail et à en finir avec le CDI. Déjà, dans les cartons des parlementaires UMP, on peut trouver de nouveaux types de projets de contrats : ni CDD, ni CDI, ni intérim, seulement attaché à la prestation, vidé de toutes contraintes juridiques pour l'employeur. Ce type de contrat pourra toucher les salariés du public comme du privé. L'Inrap, avec le CDO est en fait un laboratoire de casse du droit social ! Cette volonté d'en finir avec le CDI comme contrat de référence s'inscrit dans différentes directives européennes où il est dit qu'il faut *alléger les contraintes du droit du travail pour mieux coller aux nouvelles réalités économiques...* Cette affaire concerne donc tous les salariés, du public comme du privé !

Le jeudi 4 juin devait se tenir le CTP central de l'Inrap, les organisations syndicales ont refusé de siéger. En même temps on apprenait que Matignon, suite au courrier de l'Intersyndicale signée le 28 avril par J-M Canon secrétaire général de l'UGFF-CGT et les incessantes relances téléphoniques de la CGT, acceptait enfin de recevoir les organisations syndicales le 11 juin.

Dans ce contexte, Il apparaît qu'il est de la responsabilité de tous de s'inscrire dans la mobilisation nationale du 13 juin et de se préparer à d'autres mobilisations pour marquer notre refus du CDO et bien sur de la RGPP qui permet l'utilisation de tels contrats dans le secteur public. L'enjeu de l'unité syndicale est grand, nous devons leur mettre la pression !

# **Actualité Pire que le CDD, ils inventent le CDO**

***Depuis plusieurs semaines et dernièrement le 26 mai, les personnels se mobilisent contre le nouveau projet d'emploi jetable qu'est le contrat d'opération (CDO). Tant en termes d'organisation du travail, qu'en terme juridique, ce contrat à durée indicative est un danger pour tous les salariés car il n'a qu'un seul objectif : la suppression du CDI.***

## **Flexibilité VS sécurité**

### **La nocivité du CDO sur l'archéologie**

► En terme d'organisation du travail, les personnels sous CDO seraient contingentés uniquement sur les fouilles. C'est la spécificité du CDO.

► En conséquence, les CDI oeuvreront sur les diagnostics. Le déséquilibre dans les affectations va entraîner des crispations dans les équipes et des pertes de savoir-faire très rapidement tant en terme patrimonial que scientifique.

► La mise en concurrence ne permet plus des interventions d'équipes de l'Inrap sur leurs territoires d'étude de manière permanente et la question scientifique reste entière et déniée par ailleurs.

► Quid de la recherche dans ces conditions : ni Christine Albanel, ni le sénateur Gaillard n'ont encore répondu à cette question qui est pourtant le coeur du problème.

### **Les assemblées générales sont sans équivoque sur ce projet :**

► qui **aggrave la précarité** sous prétexte d'efficacité, puisque tous les besoins pourront être pourvus par des contrats de mission, de type intérim ;

► qui **supprime** toutes les contraintes liées à l'emploi de CDD, et donc **tout besoin d'embauche en CDI** ;

► qui **interdit toute perspective** de carrière en condamnant ses « bénéficiaires » à la précarité à vie ;

► qui finalement **mine le Service public** de l'Archéologie préventive, et à terme l'ensemble du monde du travail.

D'un point de vue juridique, c'est la réponse dogmatique par excellence : flexibilité maximum pour l'employeur, insécurité totale pour les personnels. Avec le CDO, c'est l'employeur qui fixe la fin du contrat et peut révoquer à tout moment un agent. La durée du CDO n'est qu'indicative, c'est un leurre ! Les métiers de l'archéologie seraient amenés à se dissoudre dans une succession de tâches, ignorant la chaîne opératoire qui est leur matrice par définition.

### **l'ultra précarité pour un employeur public comme privé c'est du pain béni.**

Par ailleurs, à tous ceux qui pensent que cette ultra précarité peut permettre à l'Inrap de reprendre l'offensive face à la concurrence, c'est faire là une grossière erreur stratégique ; l'ultra précarité ne freinera pas la concurrence puisque cette dernière se nourrit de précarité, elle va s'en inspirer au contraire.

### **RGPP et archéologie : ça continue Menace de dissolution du centre national d'archéologie urbaine**

► La place du Centre national d'archéologie urbaine (Cnau) au sein de la future Direction générale des patrimoines de France était originellement prévue dans le département transversal du pilotage de la recherche et de la politique scientifique. Fin avril, les personnels ont été informés par voie syndicale que le Cnau serait rattaché à la sous-direction de l'archéologie (SDA). Puis, face aux demandes d'éclaircissements du personnel au vu de l'absence de mention du Cnau dans le projet d'arrêté portant organisation de la future SDA, l'administration a oralement indiqué, et confirmé, la réaffectation du personnel dans un ou plusieurs bureaux ( ? ) de la SDA – le Cnau disparaissant en tant que structure (avec disparition de son poste de responsable). Cela au prétexte que le maintien du Cnau n'est aujourd'hui plus nécessaire et que ses missions et actions seront reprises dans le cadre global de la future SDA.

► Derrière cette flagrante contradiction de discours (si le Cnau « n'est plus nécessaire », que vaut cette promesse de conserver ses missions et actions actuelles ? Et si l'on souhaite réellement conserver ces missions, la structure et l'équipement du Centre ainsi que la cohérence de son équipe sont évidemment indispensables), **il s'agit en réalité de la suppression du Cnau. A court terme, c'est donc aussi la menace de fermeture des locaux du centre à Tours et de liquidation de ses « actifs » scientifiques : bibliothèque, archives scientifiques, bases de données...**

► Cette décision, prise en catimini, en évitant soigneusement tout débat sur son bien-fondé auprès de la profession et des instances d'évaluations (IGAPA, CNRA...), est de plus contradictoire avec les nombreux rapports dont le Cnau a fait l'objet de la part de ces instances depuis 20 ans ; rapports qui ont tous conclu à la nécessité du maintien de l'existence de cet organisme, voire de l'élargissement de son domaine de compétence.

► **Ce coup bas du dernier moment est une nouvelle atteinte aux missions du ministère de la Culture : dissoudre le Cnau, c'est renoncer à la continuité de l'action du Ministère dans le domaine méthodologique de l'archéologie urbaine, vis-à-vis de ses propres services en région et de tous ses partenaires : INRAP, CNRS et universités, collectivités locales.**

Face à un tel projet, un  
seul mot d'ordre :

le RETRAIT

**Non à la précarité  
à perpétuité !**

*Revendication majeure de la CGT depuis octobre 2005, le CTP du 1er avril 2009 a permis l'examen « à la sarkozienne » du projet de décret relatif à la requalification de certains agents de l'Inrap. Il est peut probable que l'intersyndicale y ait retrouvé ses petits ; Pour sa part, la CGT a voté contre ce projet de décret qui n'offrent aucune garantie aux personnels.*

## **Condition de requalification**

Pour être requalifié dans la catégorie supérieur, il faut :

- ▶ être employés sous CDI à l'Inrap depuis au moins un an à la date du 1er juin 2007,
- ▶ justifier à cette date d'au moins 5 ans d'ancienneté au sein de l'Inrap,
- ▶ avoir exercé, à l'Inrap, pendant au moins 3 ans à temps plein ou équivalent temps plein des fonctions relevant d'une catégorie supérieure. Cette condition est appréciée au 1er jour du mois de publication du décret

A titre dérogatoire, peuvent également être nommés en catégorie 3 les agents de catégorie 2 employés sous CDI depuis au moins un an à la date du 1er juin 2007, qui justifient d'au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'Inrap et qui sont jugés aptes à assurer les fonctions de la catégorie 3.

Pour cinq nominations en catégorie 3, deux le sont au titre de l'ancienneté, c'est -à-dire à titre dérogatoire.

Le décret prévoit aussi que lorsque le reclassement en catégorie supérieur aboutit à un traitement inférieur à la rémunération perçue dans le précédent emploi, l'agent conserve cette rémunération, jusqu'au jour où il bénéficie dans sa nouvelle catégorie d'un traitement au moins égal. La rémunération prise en compte est celle de la période de douze mois précédents la nomination.

## **Les nominations sont réparties en 3 tranches :**

- ▶ au 1er juin 2009, les agents de catégorie 2,
- ▶ au 1er septembre 2009, les agents de catégorie 3,
- ▶ au 1er janvier 2010, les agents de catégorie 4.

Au cours du CTP du 1er avril, aucune modification n'a été prise en considération par la direction, les tutelles refusant d'amender le texte.

Dans ces conditions, la CGT a considéré que ce texte n'offrait pas assez de garantie pour améliorer la carrière des agents et a voté contre.

## **Préavis de grève du 26 mai**

### **Emploi permanent : peux mieux faire !**

La CGT a tenu à rappeler au Cabinet de la ministre qu'à l'Inrap :

- ▶ Au 31 décembre 2007, le nombre d'ETPT CDI était de 1713,9 (1717 ETP).
- ▶ Au 31 décembre 2008, le nombre d'ETPT était de 1705,7 (1701,5 ETP).
- ▶ Pour un plafond des autorisations d'emploi à 1953 ETP fixé dès le début des années 2007 et 2008, il y a bien un déficit chronique de l'emploi permanent.

**La CGT a exigé que le cabinet en tire les conséquences et se bouge pour que l'Inrap « sature » de manière beaucoup plus satisfaisante le plafond des autorisations d'emplois en emplois permanents CDI et non en précaires !**

### **Maintien du siège de l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives à Paris.**

Le conseiller social par interim, Olivier Breuilly, a tenu à affirmer que les rumeurs des dernières semaines étaient sans fondement et que la ministre maintenait sa décision. En revanche, il s'engage à ce que la ministre réponde, avant le CTP Ministériel du 9 juin, sur les conclusions qu'elle tire de la lecture de rapport sur la « relocalisation ». Au CTP Ministériel, le directeur de Cabinet a annoncé la création d'un comité de pilotage de la délocalisation conduit par la DAPA et la DAG pour la fin juin 2009.



**Juin 2009**

# Le Droit des agents

## Allocation chômage : Y-a-t-il un pilote dans l'avion DRH ?

*De façon récurrente, les personnels éprouvent les plus grands difficultés à faire valoir leurs droits à l'allocation chômage à l'Inrap. Les crispations se font plus nombreuses entre les personnels des services du siège et les chômeurs sur cette question. La création du Pôle emploi n'a pas arrangé les choses. Mais, malgré les pressions syndicales, pourquoi aucune amélioration dans l'ensemble du dispositif n'est réalisée par la direction ?*

### La nouvelle convention relative à l'indemnisation chômage du 19 février 2009

► Conformément aux dispositions du code du travail, notamment de son article art. L.5424-1, les agents (fonctionnaires et contractuels) de l'Etat ont droit à un revenu de remplacement, qui leur est attribué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux salariés du secteur privé.

► Les règles d'indemnisation sont donc fixées par le régime d'assurance chômage et géré par l'Unedic (Pôle emploi).

► Pour les agents publics, l'Etat doit obligatoirement assurer directement la charge financière de l'indemnisation de ses anciens agents privés d'emploi : c'est le système de l'auto-assurance.

► Les modalités d'application du régime d'assurance chômage sont définies par « une convention chômage », conclue entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les représentants des employeurs ; elle est notamment complétée par un règlement annexé et par des accords d'application.

► La nouvelle convention chômage du 19 février 2009 a été agréée le **1<sup>er</sup> avril 2009**. Elle est donc applicable à la fonction publique à compter de cette date et s'applique aux fins de contrats intervenus à compter du 2 avril 2009.

### Les nouvelles règles d'indemnisation

► le texte prévoit la mise en place d'une filière unique (contre quatre auparavant).

► pour être indemnisé, un demandeur d'emploi doit justifier de quatre mois d'affiliation minimum (contre six mois auparavant).

► la durée indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation.

► Pour la période de référence, l'affiliation s'apprécie au cours d'une période de référence de 28 mois qui précède la fin du contrat de travail ou de 36 mois pour les personnels de plus de 50 ans.

► A partir de 2010, le maintien des droits à l'ARE (allocation de retour à l'emploi) jusqu'à la retraite sera réservé aux allocataires atteignant 61 ans.

► Cumul d'un salaire avec une allocation : les demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite ou occasionnelle pourront continuer à cumuler partiellement leur allocation avec une rémunération.

► Instauration d'une prime exceptionnelle de 500 euros pour les chômeurs n'ayant pas acquis suffisamment de droits à l'assurance chômage pour être indemnisés (décret du 27 mars 2009).

### A l'Inrap

► De nombreux retards dans le versement de l'allocation chômage et des chômeurs dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits.

► un service de l'allocation chômage à la DRH qui peine à s'organiser et à trouver un bon équilibre dans son fonctionnement et une absence de procédure pour les services ont pour conséquence des manquements graves à la réglementation de l'allocation chômage et de ce fait au règlement des indemnités.

► les crispations entre services gestionnaires et les personnels au chômage se multiplient jusqu'à l'altercation devant une direction complètement atone et à cent lieues des réalités sociales de ses personnels.

### La cgt exige

► L'application de la nouvelle convention chômage et ses nouvelles règles d'indemnisation à l'Inrap, (en attendant une bien meilleure convention ! )

► la création d'un service de l'allocation de retour à l'emploi doté de moyens humains et techniques assurant non seulement un service normal d'allocation aux agents au chômage mais aussi leur permettant de retrouver un emploi.

► une instruction de la direction établissant les droits et obligations de chacun des services et des agents concernés pour un meilleur service rendu aux agents au chômage.

### Bulletin d'adhésion au SGPA CGT

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Région : .....

Tel : ..... Email : ..... INRAP SRA Autre : .....

A retourner à CGT-Culture, 12, rue de Louvois, 75002 PARIS - email : [sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr](mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr)

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr>