

## Introduction

Le « contrat d'activité » a été mis en œuvre à l'INRAP depuis le début de l'année 2010 à titre expérimental. Depuis plus de six mois de mise en application, les agents ont pu expérimenter les modalités de ce nouveau contrat, cerner les mécanismes de sa mise en pratique, et en constater certains dysfonctionnements. Le CDA a eu un impact important dans différents secteurs d'activité à l'INRAP, remaniant des processus et habitudes de travail et changeant les conditions de vie professionnelle des salariés ; aussi est-il apparu nécessaire à bon nombre d'agents de rendre compte à la hiérarchie des conséquences concrètes de son application. Cette note doit donc être lue comme un retour d'expérience ; elle est la synthèse des constats effectués par des agents de divers secteurs d'activité et se veut être un compte-rendu objectif.

### 1. Problèmes fonctionnels

#### 1.1. La fin de l'activité

La durée du contrat, calée sur la durée d'une activité au sein d'une opération, est une des spécificités du CDA. Un contrat peut être rallongé ou raccourci en respectant un préavis de quinze jours. Dans la pratique, il s'avère périlleux de prédire la fin ou la prolongation d'une activité quinze jours à l'avance, du fait du caractère imprévisible des découvertes archéologiques. Ces échéances fixées « en aveugle » se sont révélées être des entraves au déroulement des fouilles lorsque celles-ci ont demandé plus ou moins d'activité que prévu initialement.

La fin d'un CDA marque administrativement la fin de l'activité pour laquelle il a été créé ; cela implique l'impossibilité de segmenter dans le temps une tâche. Ce fonctionnement est handicapant pour certaines charges : par exemple, la rédaction d'un rapport d'opération est souvent segmentée ou différée en fonction de l'urgence d'intervention sur d'autres opérations. Cette souplesse est rendue impossible dans le cadre du CDA. Le cas s'est déjà présenté d'une fin de CDA alors que le rapport n'était pas terminé, pour permettre au responsable d'opération d'intervenir sur une autre activité.

#### 1.2. La rigidité de l'affectation

##### 1.2.1. L'affectation à une opération spécifiée

Nombre de difficultés rencontrées dans la gestion du personnel viennent de ce que le CDA est conclu pour une opération définie, rendant la mobilité des équipes d'un chantier à un autre longue (préavis de quinze jours) et administrativement lourde (nouvelle série de contrats pour l'ensemble de l'équipe). Ceci a fortement réduit la réactivité de notre personnel opérationnel, l'efficacité de nos activités, ainsi que notre marge de manœuvre lors des raccourcissements ou prolongations d'opérations, et a transformé la gestion du personnel en un casse-tête permanent.

En outre, lors des journées d'intempéries, le personnel affecté en CDA à un chantier, en repli à la base, ne peut plus prêter main forte à la post-fouille d'autres opérations.

Cette caractéristique du CDA pénalise donc notre activité qui est soumise à des aléas archéologiques et météorologiques.

Certains postes sont conçus pour que les agents interviennent sur plusieurs opérations à la fois. C'est le cas (entre autres) des dessinateurs, des monteurs de rapport, des topographes, des postes administratifs, des spécialistes (céramologues, anthropologues, géologues, lithiciens, etc.). Lorsqu'un de ces agents est embauché en CDA, il ne peut plus travailler que sur une opération. Cette situation est aberrante à deux niveaux : du point de vue fonctionnel, puisque ce type d'activité sur une opération ne suffit pas à occuper une personne à temps plein, et qu'en revanche il faudrait pourvoir chaque opération de plusieurs spécialistes en CDA ; et des points de vue scientifique et méthodologique, puisqu'elle morcelle le travail d'agents dont le rôle est d'avoir des méthodes et une vision d'ensemble des différents chantiers.

### 1.2.2. L'affectation à des activités spécifiées

Chaque CDA est conclu pour un certain nombre d'activités spécifiées. Toutefois, cette liste n'est jamais exhaustive de toutes les tâches qu'un agent peut être amené à réaliser. Par exemple : les contrats de techniciens de fouille n'avaient prévu ni le suivi de décapage, ni la participation à l'enregistrement de terrain ; des contrats de post-fouille spécifiaient le lavage du mobilier céramique d'une fouille, mais pas des vestiges fauniques qui lui étaient associés. Devant la nécessité d'avancement des opérations, les agents peuvent donc être amenés à effectuer des tâches qui ne sont pas mentionnées dans leur contrat, c'est-à-dire sans être couverts par lui en cas d'accident ou de prise de responsabilité.

### 1.2.3. Les limites de durée des affectations

Dans la plupart des cas, les dates de début et de fin d'un CDA coïncident avec les dates de début et de fin de l'opération pour laquelle il a été créé. Or certaines tâches doivent être effectuées en amont ou en aval de l'opération elle-même. Par exemple, le topographe doit produire une série de plans de préparation, récupérer et traiter les plans de l'aménageur, déterminer les points de géoréférencement avant le début du chantier, et il doit finaliser les plans de levé, produire les plans finaux et formater l'enregistrement topographique après la fin de la fouille. Un CDA calé sur les dates de chantier ne permet donc pas d'effectuer ces activités en temps voulu et perturbe le déroulement chronologique de l'opération.

Le cas de la post-fouille réalisée par le responsable d'opération est également problématique : dans cette situation, le CDA prend généralement fin à la remise du rapport d'opération. Dans les faits, le rendu du rapport peut intervenir plusieurs mois, voire plusieurs années après la fin de l'opération de terrain, car certaines études demandent beaucoup de temps et les plannings souvent chargés des spécialistes impliquent des délais parfois longs pour obtenir les données nécessaires à la rédaction du rapport. Le responsable d'opération sous CDA est donc coincé entre l'attente de ces données et l'impossibilité d'être réaffecté sur une nouvelle opération de terrain.

### 1.3. L'hétérogénéité dans le temps des activités

Sur une fouille, plusieurs activités ont des charges de travail très variables dans le temps. C'est le cas du levé topographique, qui demande des interventions régulières lors du décapage et à la fin de la fouille, mais dont l'activité est plus calme en milieu d'opération. Les topographes répondent à ces variations d'activité en suivant plusieurs chantiers en cours, mais cela est rendu impossible avec le CDA liant l'agent à une opération unique.

### 1.4. Polyvalence et compétences

La généralisation du CDA, uniquement destiné aux opérations de fouilles, a conduit à une dichotomie du personnel entre les agents sous CDI/CDD, de plus en plus cantonnés aux diagnostics, et les agents sous CDA dédiés aux fouilles. De nombreuses équipes de fouille sont désormais composées quasi-exclusivement d'agents sous CDA. Cette situation est d'ores et déjà préjudiciable à notre activité pour deux raisons.

D'une part, les méthodes, les techniques et les outils employés en diagnostic et en fouille sont différents car ces deux interventions répondent à des objectifs différents. Cela est particulièrement marqué pour les modes d'enregistrement archéologique, le levé topographique ou la caractérisation des vestiges découverts. Il est donc crucial qu'il existe une continuité scientifique et méthodologique entre diagnostic et fouille qui permette à chacun de comprendre les travaux qui ont été réalisés en amont et qui seront réalisés en aval, et d'échanger avec les autres intervenants.

D'autre part, la situation sociale de l'institut est que, dans la plupart des cas, les agents en CDI ont une longue expérience locale et connaissent bien les particularités sédimentaires, archéologiques et méthodologiques des chantiers sur lesquels ils interviennent. Les agents en CDA sont quant à eux plus mobiles géographiquement et par conséquent moins habitués à ces spécificités locales. Les nouveaux arrivants doivent donc être en relation avec les agents plus expérimentés pour acquérir ces savoir-faire indispensables.

En supprimant de fait la mixité de génération et de provenance du personnel sur les chantiers, le CDA a donc rompu les liens qui permettaient la cohésion de nos activités et le transfert de compétences entre les agents nécessaires pour mener à bien nos missions.

Ce clivage induit par le CDA, renforcé par la restriction des tâches que l'agent peut effectuer, engendre une sectorisation de nos activités et un appauvrissement de la polyvalence du personnel qui nuit à la qualité et à la pertinence même de nos travaux. Par exemple, sur plusieurs chantiers, les activités de post-fouille ont été effectuées par des agents n'ayant pas participé à l'opération de terrain. Or la connaissance de la phase de terrain s'avère primordiale pour comprendre et interpréter les vestiges, leur conditionnement et l'enregistrement archéologique réalisé. Là encore, cette situation pose des problèmes d'ordre scientifique (suivi et pertinence de l'information archéologique tout au long de la chaîne de traitement) et des problèmes de compétence (morcellement des tâches et des équipes, manque de vision d'ensemble).

### 1.5. Dysfonctionnements d'application

Indépendamment des modalités prévues pour le CDA, son application concrète a occasionné certains dysfonctionnements.

Certains agents dont le CDA a été prolongé n'ont pas perçu de salaire pour la durée de leur prolongation.

Les primes de précarité prévues dans le cadre du CDA n'ont pas été systématiquement versées.

#### 1.6. Surcharge administrative induite par le CDA

Le CDA, à cause de la courte durée des contrats et des complications organisationnelles qu'il engendre, a occasionné un lourd surcroît d'activité administrative. Dans les inter-régions, les agents administratifs sont débordés par la quantité de contrats à rédiger, de prolongations ou de raccourcissements à préparer, par la complexité des situations provoquées par le CDA quotidiennement. Au siège, une personne seule est chargée de pallier à tous les problèmes posés par le CDA aux salariés (paye, chômage, etc.). En inter-région comme au siège, les effectifs du personnel administratif ne sont plus suffisants pour assurer la charge de travail supplémentaire générée par le CDA. De nombreux dysfonctionnements d'application auraient sans doute été évités si l'administration avait été moins débordée.

#### 1.7. La fin de la carence

Le système de « carences » mis en place pour les CDD n'a plus cours avec les CDA. Du point de vue fonctionnel, la possibilité d'engager un agent douze mois par an en s'affranchissant de la complexité de gestion de la carence est un avantage. Toutefois, il faut rappeler que les CDA sont dédiés aux agents opérationnels, chez qui le *turn-over* est le plus élevé et qui sont plus soumis à des périodes de chômage pour raison de chute d'activité. Nous n'avons pas encore une année de recul pour évaluer les effets de cette nouvelle modalité, mais il faut d'ores et déjà signaler que les postes dont l'activité est la plus continue (administratifs, techniciens spécialisés, spécialistes, etc.), c'est-à-dire les postes pour lesquels la disparition de la carence serait la plus significative, ne sont pas compatibles avec le CDA, ou difficilement, ce qui réduit la portée de cette disposition.

Il faut remarquer en outre qu'un poste qui est occupé de façon continue douze mois par an doit être considéré d'un point de vue fonctionnel comme un poste pérenne et qu'il doit donc être pourvu par un contrat à durée indéterminée.

## 2. problèmes individuels

### 2.1. Le manque de visibilité à long comme à court terme

L'incertitude de la date de fin d'un CDA place les agents dans une situation professionnelle précaire : non seulement les contrats courts se succèdent sans certitude de reconduction à la fin de chaque mission, mais il est en outre impossible de prendre un engagement ailleurs à date fixe, l'agent ne sachant pas à quelle échéance il sera libéré de son CDA. Son avenir à court terme dépend donc de la confiance qu'il place dans sa direction pour renouveler ses contrats. Cette situation d'inféodation à un employeur nuit de surcroît à la mobilité du personnel d'une inter-région à une autre.

Ces difficultés sont encore accrues pour les agents travaillant dans le cadre du grand déplacement, nombreux sur les grands projets d'aménagement, qui doivent trouver un hébergement à proximité de leur lieu de travail. Il est déjà difficile de trouver à se loger dans certaines régions ; l'incertitude de la prochaine mission et l'impossibilité d'indiquer des dates fixes de location aux propriétaires rendent cette recherche encore plus ardue et occasionnent pour les agents des pertes financières (obligation de continuer à payer une location lorsque le CDA a été écourté).

### 2.2. L'impossibilité du développement professionnel

L'archéologie préventive est une discipline polyvalente, un agent doit être autonome sur une opération de fouille et capable de participer à toutes les activités. Le métier d'archéologue résulte d'une somme d'expériences professionnelles et d'acquis de terrain, notre métier est pluridisciplinaire ; réduire notre activité à quelques tâches spécifiées revient à abandonner cette polyvalence acquise qui est indispensable sur le terrain. La sectorisation des activités est antinomique avec l'archéologie, qui est fondée sur les échanges entre les disciplines.

De plus, former des archéologues en début de carrière est un réel investissement pour l'INRAP, le CDA et sa sectorisation des activités empêchent l'aboutissement de cette formation.

Pour mener à bien un projet professionnel et développer des compétences particulières, il faut avoir une certaine marge de manœuvre permettant de représenter une force de proposition dans les activités. Celle-ci est impossible avec la spécification des tâches imposée par le CDA, et les agents se trouvent limités dans leurs tâches et les innovations qu'ils pourraient apporter.

Un CDA conclu pour une opération de fouille n'inclue pas d'activités de post-fouille, de nombreux agents s'inquiètent car ils ne participent plus à cette phase de travail. Il existe un suivi entre certaines activités, notamment en ce qui concerne l'enregistrement des données. Si l'on réalise cette tâche sur le terrain, il est impératif de la finaliser en phase d'étude. Dans le cas où la post-fouille ne se réalise pas à la suite de la fouille (ce qui est fréquent), les agents ayant participé à la fouille ne seront peut-être plus disponibles pour réaliser la post-fouille, et ceux qui en auront la charge n'ont pas participé au terrain et seront donc confrontés à des données qu'ils ne connaissent pas. Cela constitue une perte de temps pour l'opération et pour les agents.

La post-fouille est également un moyen pour les agents d'approfondir leur formation, leur interdire son accès c'est, là encore, réduire les compétences des agents.

Ces phases de post-fouille en laboratoire sont également l'occasion pour les agents qui enchaînent des mois de travail de terrain d'alléger la pénibilité de leur activité et de récupérer physiquement. Leur ôter cette trêve de terrain conduit à l'épuisement rapide des équipes.

Nous devons désormais refaire une période d'essai à chaque nouveau CDA, premièrement, cela rend encore plus incertain la durée du contrat, nous devons par conséquent redémontrer nos compétences sur le terrain, c'est une négation de nos expériences passées. Cette période d'essai variant en plus selon la durée du contrat.

La prise en compte de l'ancienneté dans le cadre du CDA pose également un problème. Celle-ci n'est cumulée que pour une seule et même activité. Concrètement, un agent ayant effectué trois mois en tant que technicien de fouille et trois mois en tant que dessinateur n'aura pas six mois d'ancienneté, mais trois mois pour chaque activité. C'est là encore une entrave au développement de projets professionnels, mais également un frein aux évolutions de carrières lors du calcul des échelons de catégories.

Par ailleurs, il a été signalé que lors du calcul de l'ancienneté pour un CDA, des expériences professionnelles dans le domaine privé n'ont pas été prises en compte.

### 2.3. La généralisation de la démission

La complexité de gestion des ressources humaines occasionnée par le CDA a fait apparaître un phénomène nouveau : la démission des agents. Celle-ci s'avère en effet être une solution pratique pour réaffecter des agents engagés en CDA sur une opération qui se termine plus tôt que prévu. De même, certains agents ayant pris un engagement après la date prévue de fin d'activité ont été dans l'obligation de démissionner en raison de la prolongation de cette activité.

Cette réponse à la rigidité du CDA place les agents dans une situation très désavantageuse : ils sont considérés comme démissionnaires et leur décompte de durée de travail pour les allocations chômage retombe à zéro.

### 2.4. CDA et chômage

Laprocédure administrative extrêmement lourde : rendez-vous au pôle emploi (souvent pendant les heures de travail), rejet de droit, dossier transmis au siège de l'INRAP où un manque cruel de personnel se fait ressentir. De plus, de très gros retards de paiement d'indemnités ont été constatés (plus de 6 mois pour certains agents).

### 2.5. Problèmes inhérents aux contrats courts à l'INRAP

Le CDA entraîne une lourdeur administrative supplémentaire. Alors que de multiples agents travaillent à l'INRAP depuis plusieurs années, on leur demande une liste conséquente de documents à fournir pour reconstituer l'ensemble de leur carrière hors et au sein de l'INRAP, dont des certificats de fin d'activités normalement destinées aux ASSEDICS que la plupart des agents n'ont plus en leur possession. Le personnel administratif déjà surchargé se voit confier des tâches supplémentaires.

À chaque nouveau CDA l'affiliation à la mutuelle pour les agents intéressés doit être renouvelée. Au vu de la précarité de nos emplois, un grand nombre d'agents possède une mutuelle personnelle. Parmi eux, certains sont amputés de quinze euros par mois sur leur salaire pour cette mutuelle alors qu'ils ont bien renvoyé la feuille de refus d'affiliation. Il est

ensuite très difficile de faire reconnaître ses droits, l'INRAP et la mutuelle se renvoyant les responsabilités. De plus, il semble inefficace d'adhérer à cette mutuelle lorsqu'on n'a aucune visibilité à court terme de la poursuite de ses contrats.

Des retards, voire absence de paye liées à des complications administratives (avenants non pris en compte, etc.) ont été constatés. Lorsqu'un contrat débute le quinze du mois, nous percevons une avance sur salaire, souvent versée avec du retard, et le reste de la paie, le mois suivant. Un agent peut par exemple travailler un mois complet mais sous le couvert de deux CDA : du 1<sup>er</sup> au 15 et du 16 au 31. Même dans ce cas, il ne pourra jouir de son salaire en entier. Les frais que les agents doivent avancer et le manque de rentrée d'argent ont entraîné des problèmes bancaires pour plusieurs agents alors même qu'ils travaillent à temps plein.

La multiplication des contrats courts pose un problème pour la gestion des congés : il devient difficile voire impossible de cumuler suffisamment de jours pendant un contrat pour poser une semaine complète de congés. En outre, compte tenu de la durée des contrats, les agents sont parfois obligés de poser leurs congés à des moments inopportuns.

## 2.6. Les difficultés bancaires et immobilières

Le CDA intensifie la précarité des agents ; ce type de contrat n'est pas reconnu par les institutions bancaires et les bailleurs immobiliers. Il est impossible d'être crédible avec un CDA pour obtenir un prêt ou des taux d'intérêts intéressants, même si l'on montre une activité salariée continue sur douze mois. Le CDA place les agents dans un statut qui n'inspire la confiance.

## 2.7. La fin de la carence

Alors que la fin de la carence peut signifier la possibilité de travailler 12 mois par an pour certains, elle peut avoir des inconvénients pour d'autres. De nombreux agents, étudiants en thèse, impliqués dans un PCR (projet commun de recherche) etc. profitaient de cette carence pour accomplir leur travaux personnels. De plus, la fin de la carence à travers le CDA, permet à l'INRAP de contourner la création de CDI par des postes permanents.

## 2.8. La prime de fin de contrat

Elle aurait pu être ressentie comme un point positif du CDA mais elle s'avère en réalité être une indemnité dérisoire : 1/24<sup>ème</sup> du salaire mensuel ; cela est loin de compenser la précarité imposée par ce contrat. Enfin la plupart des agents n'ont toujours pas touché cette prime : on leur répond que les dossiers ont pris beaucoup de retard.

À Paris, le 12 octobre 2010.

<b>BILAN ET REVENDICATIONS DES AGENTS</b>
---

Le bilan que dressent les agents après moins d'un an d'application du CDA est alarmant : leurs situations individuelles se sont fortement dégradées en raison du caractère précarisant de ce contrat et à cause des nombreux dysfonctionnements qu'il a provoqué ; les activités de l'institut se sont trouvées handicapées et ont perdu en flexibilité et en réactivité ; l'organisation des ressources humaines est devenue acrobatique ; la gestion de l'application du contrat a alourdi les charges de travail. Avec le déploiement du CDA, l'INRAP perd en efficacité et l'organisation de ses activités devient chaotique ; ceci a également un coût financier. À la seule lecture des dispositions prévues pour le CDA, il apparaît que ce contrat a été défini en dehors de tout sens de la réalité des activités de l'archéologie préventive et des métiers qui y sont exercés. Ces entraves au bon fonctionnement de l'institut sont d'autant plus dommageables dans le contexte concurrentiel tendu que connaît actuellement notre secteur.

En conséquence, pour revenir à une situation acceptable pour les salariés et redonner à l'INRAP les moyens de fonctionner convenablement, les agents signataires demandent :

- l'arrêt de l'expérimentation du CDA
- la régularisation rapide de tous les dysfonctionnements liés aux salaires et aux allocations chômage
- la revalorisation du plafond des ETP CDI et CDD en fonction du volume de CDA qui a été généré cette année

Les agents signataires.