

*Dans son article 2, le projet de loi travail permet de soumettre au vote des salariés des dispositions plus défavorables que le droit commun. Cet article serait selon El Khomri « un vrai élan pour la démocratie sociale »*

*Appeler « démocratie » le droit de voter pour une régression sociale c'est comme appeler « liberté » le droit de raccourcir la longueur de sa laisse.*

*Cette inversion de la hiérarchie des normes n'a pour autre but que de vider lentement mais sûrement le contenu du code du travail et les accords de branche, en attendant la suite, car comme le dit Macron : « il faut aller plus loin que la loi El Khomri »*

*Là où le code du travail et les accords de branche constituent un plancher de droits qui freine le dumping social, le projet de loi El khomri n'est que le premier coup de hache dans ce plancher afin d'y creuser un puits sans fond de régression sociale et de précarité.*

*Face aux grèves, aux manifestations la presse se déchaîne et entonne comme un seul homme le refrain qui dit qu'en démocratie, ce n'est pas la rue qui gouverne. Qu'elle se rassure, avec Hollande, il est clair que ce n'est pas le peuple qui a la parole, mais les palaces, les villas et les hôtels particuliers. Pire encore, que ce soit par la criminalisation de la contestation, la répression policière, ou le CGT bashing tout est bon pour essayer de faire taire la rue.*

***Le progrès social, c'est par la mobilisation qu'on le gagne,  
c'est par la résignation qu'on le perd.***

*Quelques semaines avant les congés d'été et 80 ans après les grèves de 1936 qui ont notamment permis l'institution des accords de branche, cette sentence prend une résonance toute particulière alors que la mobilisation contre le projet de loi travail se généralise à de nombreux secteurs et que ce projet est minoritaire au parlement et ultra-minoritaire dans l'opinion. A nous de tout mettre en œuvre pour faire grandir au maximum ce rapport de force :*

***la victoire est à portée de main... la démocratie aussi.***

*Vers une archéologie El khomrisée ?*

*Bien évidemment le projet de loi travail en archéologie permettra aux tenants de l'archéobusiness d'exercer un chantage sur leurs salariés pour qu'ils acceptent plus de « flexibilité » (cf. p.2). Un dumping social qui sera encore aggravé par les marches arrière du gouvernement sur le projet de loi LCAP. A nous là aussi de continuer notre combat pour une archéologie de service public. Cela passe aussi par le renforcement du statut des personnels de l'Inrap et donc par un plan de titularisation digne de ce nom (cf. p.3).*

*Depuis bientôt 3 mois, la mobilisation contre la loi travail et l'entêtement du gouvernement à vouloir passer en force ne faiblissent pas. Cette réforme du code du travail réfutée par 2/3 des français, notamment dans son article 2 sur la hiérarchie des normes, a pour but d'instaurer un dumping social généralisé dans lequel le petit monde de l'archéologie ne sera pas épargné, bien au contraire. A très court terme, si cette loi venait à être adoptée, elle donnerait la possibilité aux patrons des entreprises privées d'archéologie préventive de se soustraire aux règles actuelles du code du travail afin de franchir un cap supplémentaire dans la concurrence commerciale exacerbée. L'adoption de la loi travail sonnerait à coup sûr le glas d'une archéologie de service public.*

**L'histoire l'a montré : tout est bon pour s'enrichir et gagner des parts de « marché »...**

Depuis la loi de 2003, rappelons que dans le monde du libéralisme, le petit monde de l'archéologie n'a rien à envier aux grands secteurs d'activités de notre pays. En 2013 et par une étude poussée, la CGT a démontré comment quelques individus s'étaient fortement enrichis, dans un « marché » alors en expansion jusqu'au début des années 2010, sur le dos de la sauvegarde du patrimoine en s'octroyant des dividendes plus que confortables alors que leurs entreprises affichaient des taux de bénéfices supérieurs à ceux de l'industrie du luxe. Plus récemment, la CGT a aussi démontré comment ces patrons d'entreprises avaient su profiter depuis, d'un effet d'aubaine en émergeant au Crédit Impôt Recherche (CIR) pour créer et alimenter une spirale déflationniste des prix comme le pointe le rapport parlementaire de Martine Faure ou la Cour des comptes et ceci afin d'ancrer le secteur dans une concurrence commerciale exacerbée. Alors que les députés, dans le cadre du projet de loi relatif à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine, tentent d'éradiquer la distorsion de concurrence entre opérateurs publics et privés induite par le CIR, les dispositions du projet de loi El Khomri si elles sont adoptées, permettraient aux patrons de boîtes privées d'avoir un nouvel outil pour casser les prix et cela au détriment des conditions de travail de leurs salariés.

**Ayez confianccce !**

Car malgré les beaux discours lors du livre blanc ou lors d'auditions par les parlementaires, les patrons de boîtes privées sauront à coup sûr utiliser les dispositions de l'actuel projet de loi pour généraliser un dumping social en toute légalité afin de conserver et gagner des parts de marché. Car nous sommes loin des soi-disant bonnes intentions qui animaient notamment le Syndicat patronal des entreprises privées (SNPA) il y a quelques années. Aucun accord de branche spécifique à l'archéologie n'a vu le jour pour garantir un minimum social commun aux archéologues salariés du privé. De toute façon, avec le projet de loi travail que ce soit cet accord fantôme ou tout autre accord de branche qui s'applique actuellement, ils pourront être remis en cause dans chaque entreprise. La tendance actuelle est pour certains de revoir à la baisse les rémunérations des CDD et demain, si ce projet de loi travail est adopté, chacun pourra descendre les salaires des CDI, augmenter le temps de travail, rogner sur les indemnités de déplacement,... Il ne sera plus nécessaire d'exploiter des archéologues espagnols à 1000€ par mois tout compris, cela deviendra la nouvelle norme en France. Car ne nous leurrions pas, à l'échelle d'une

entreprise privée, les patrons arriveront toujours à imposer aux salariés et donc à un syndicat maison de signer de tels accords par chantage à la sauvegarde des emplois... et cela fera boule de neige comme l'a été l'utilisation du CIR.

**Projet de loi travail ou la fin du service public de l'archéologie...**

L'impact du dumping social qui à coup sûr se généralisera très vite dans les entreprises privées d'archéologie préventive si la loi travail est adoptée aura pour effet de condamner les services publics. A l'heure où la pression financière s'accroît, quel intérêt aura une collectivité de maintenir un service archéologique ? Sûrement pas pour réaliser des fouilles alors que cela lui coûtera 2 fois moins cher de faire appel à une entreprise privée. Rappelons simplement que depuis 3 ans le nombre de services agréés n'a pas évolué et qu'au contraire plusieurs d'entre eux ont sévèrement réduit la voilure de leurs emplois. De même, l'Inrap sera incapable d'être compétitif face à des patrons d'entreprises privées qui pourront exploiter leurs salariés comme bon leur semble.

L'erreur serait de croire que dans ce petit monde libéral de l'archéologie et dans une conjoncture économique difficile, chacun cherche uniquement à sauvegarder son niveau d'activité et ses emplois. Il suffit par exemple de lire dans la presse la communication récente d'Eveha ([http://www.reseau-entreprendre-limousin.fr/actualite/eveha-nos-premiers-laureats-croissance-en-limousin\\_R\\_362\\_9358\\_](http://www.reseau-entreprendre-limousin.fr/actualite/eveha-nos-premiers-laureats-croissance-en-limousin_R_362_9358_)) :

« [...] À l'heure actuelle, si les dirigeants d'Eveha font de nouveau appel au Réseau entreprendre, c'est« parce que nous sommes à un tournant de notre développement », selon Jérôme Monteil. « Comme ça s'était bien passé et que nous avons bien progressé, avec en plus des perspectives en cours de croissance, nous nous sommes dit qu'il serait bon d'y retourner pour appréhender la gestion à une autre échelle. » Car en continuant sur sa lancée, Eveha devrait voir ses effectifs grimper jusqu'à huit cents employés d'ici cinq ans ! [...]».

**Le SGPA CGT-Culture appelle l'ensemble des personnels du service public de l'archéologie à combattre le projet de loi travail en se joignant aux manifestations du 14 juin 2016 et à participer à la votation citoyenne (<http://www.cgt.fr/Votation-citoyenne.html>).**

Paris, le 6 juin 2016.

*En mars 2016, Philippe Barbat, directeur de l'Institut National du Patrimoine, rendait le rapport commandé par les ministères de tutelle de l'Inrap. Cette commande faisait suite à l'engagement pris, en septembre dernier, par la ministre de la Culture devant les députés lors de la première lecture à l'Assemblée nationale de la loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine. Intitulé « Pourquoi et comment développer la mobilité des agents de l'Inrap », ce rapport de 37 pages dresse dans un premier temps un constat et un argumentaire pour une meilleure mobilité des personnels de l'Institut et définit 5 scénarii possibles pour y parvenir.*

## **1<sup>er</sup> constat : un statut « calqué » sur celui des fonctionnaires**

Dans la loi n° 2001-44 du 17 janvier 2001, le législateur avait choisi pour des raisons « conjoncturelles et pratiques » de pourvoir, par des agents contractuels, les emplois, de l'Institut nouvellement créé. « Il était plus simple, dans ce contexte, pour assurer le passage de ces personnels associatifs vers un statut de droit public, de créer un dispositif statutaire spécifique que de leur appliquer l'ensemble du régime juridique des fonctionnaires. » Ainsi le décret 2002-450 du 2 avril 2002 portant disposition applicables aux agents de l'Inrap prévoit dans son article 1<sup>er</sup> que les agents de l'Institut « sont régis par les dispositions du décret du 17 janvier 1986 (relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État) sous réserve des dispositions du présent décret ».

Cette dérogation d'emploi, tant au plan des missions que de la progression indiciaire pour les personnels de la filière scientifique et technique a été calquée sur le statut des corps de fonctionnaires du ministère de la Culture et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (sauf pour la catégorie 1, mais cette catégorie ne comprend désormais plus aucun agent). De même pour la filière administrative, tous les emplois contractuels de l'Institut peuvent être facilement intégrés aux différents corps administratifs de la fonction publique d'Etat.

Le rapporteur note que le recrutement dans ces 2 filières repose sur une procédure sélective (en particulier pour les agents de la filière scientifique et technique, avec validation du classement des commissions par le Conseil scientifique) et que pour chacune des catégories, un niveau de diplôme est requis. Enfin, comme pour les fonctionnaires, la rémunération des agents de l'Inrap est constituée d'un traitement de base dont la fixation est effectuée par référence aux indices et à la valeur du point de la fonction publique

## **Une situation préjudiciable à l'Institut et à toute la discipline**

Ainsi l'expérience et l'expertise des agents de l'Inrap ne profitent pas ou très peu aux autres institutions publiques et inversement. A l'heure où nombreux sont ceux qui affirment qu'il n'y a qu'une seule archéologie en France et non une

archéologie préventive et une archéologie programmée, cette différence de statut des personnels entre l'Inrap et les autres institutions publiques est une situation préjudiciable à toute la discipline. Lors de la présentation du rapport, la CGT a d'ailleurs souligné que cet aspect n'a pas été suffisamment mis en avant. En effet, aucune donnée ne présente les autres institutions publiques qui emploient des archéologues, alors qu'à lui seul cet argument, justifie une mesure d'exception pour intégrer les personnels de l'Inrap dans les corps de fonctionnaires et lever la dérogation d'emploi de l'Institut. Il ne s'agit pas d'une mesure Inrapo-Inrapienne, mais bien d'une mesure qui profiterait à l'ensemble des institutions et à la discipline toute entière.

## **Les mesures envisagées**

Le rapporteur propose cinq scénarii pour améliorer la mobilité des personnels de l'Inrap. Ils sont présentés « par ordre d'importance de leur impact sur l'établissement, depuis le premier, à droit constant, jusqu'au cinquième, qui donnerait à l'ensemble des agents de l'Inrap la possibilité d'opter pour le statut de fonctionnaire ».

### **Scénario 1 : « développer la mobilité à droit constant par une gestion des ressources humaines plus coordonnée et dynamique. »**

Il s'appuierait « exclusivement sur des outils de gestion des ressources humaines pour inciter les agents de l'Inrap à la mobilité en partant du principe que les dispositifs juridiques actuels en la matière sont suffisants. ».

Les avantages sont qu'aucune modification du droit n'est nécessaire et que le coût de est très limité. L'inconvénient est que ces mesures ne résolvent pas l'effet de frein à la mobilité que constitue le statut des personnels de l'Inrap et que par conséquent, malgré leur intérêt réel, elles ne sont ni suffisamment rapides à mettre en œuvre, ni suffisamment ambitieuses pour faire véritablement évoluer la situation actuelle de très faible mobilité.

### **Scénario 2 : « placer les agents de l'Inrap dans une situation égale à celle des fonctionnaires au regard de l'accès aux emplois permanents de l'État. »**

L'objectif serait de faciliter la mobilité externe des agents de l'Inrap en rendant possible leur affectation dans des emplois permanents de l'État correspondant à leurs

qualifications professionnelles sans modifier leur statut.

L'avantage est qu'une telle disposition rendrait le cadre juridique applicable à la mobilité des agents de l'Inrap objectivement plus favorable, que par ailleurs, le dispositif juridique à mettre en place est simple et que le coût de la mesure serait très limité.

L'inconvénient majeur de ce scénario est que cette mesure n'aura aucun impact positif sur la mobilité entrante au sein de l'Inrap, en outre, ce scénario encouragerait à déroger à l'emploi de fonctionnaire dans les services, ce à quoi la CGT est fortement opposée. Pour rappel, c'était ce type de mesure que prévoyait le gouvernement dans le projet de loi LCAP et qui a été abandonné suite à la forte protestation de l'intersyndicale archéologie. De plus, cette mesure favorisant l'emploi de contractuels en lieu et place de fonctionnaires va à l'encontre de la politique actuelle qui est au contraire de favoriser le retour à la règle.

### **Scénario 3 : « ouvrir aux agents de l'Inrap la possibilité d'accéder au dispositif d'accès aux corps de la fonction publique de l'État prévu par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. »**

L'objectif est de faciliter la mobilité externe des agents de l'Inrap en leur ouvrant l'accès aux corps de la fonction publique de l'État dans les conditions prévues par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, dans un secteur d'activité où le recours aux fonctionnaires pour occuper les emplois permanents est largement dominant.

L'avantage principal de cette disposition est qu'elle s'appuie sur un dispositif déjà existant. Par contre, il ne règle pas la mobilité entrante. De plus, ce dispositif ne serait pas adapté à la spécificité des carrières des personnels de l'Inrap, car elle ne prendrait pas en compte l'ancienneté accumulée du temps de l'Afan, sous contrat de droit privé. Pour la CGT, il est hors de question que les personnels de l'Inrap soient tributaires des choix des gouvernements successifs et des législateurs qui sont à l'origine de cette situation. De plus, les conditions minimum d'ancienneté pour accéder à ce dispositif pourraient écarter une partie des lauréats des plans de recrutement liés à la réduction de l'emploi précaire.

L'intégration des personnels ne doit pas se traduire par une baisse de rémunération.

De la même manière, cette intégration ne doit pas avoir d'impact négatif sur le déroulement de carrière des agents des corps d'accueil.

**Scénario 4 : « rendre possible le recours à des fonctionnaires pour occuper les emplois permanents de l'Inrap en limitant pour l'avenir le recrutement d'agents contractuels de droit public aux cas prévus par la loi du 11 janvier 1984. »**

L'objectif est de dynamiser la mobilité entrante et sortante à l'Inrap en augmentant progressivement la part des emplois permanents occupés par des fonctionnaires au sein de l'établissement.

Le passage de l'Inrap au régime de droit commun de l'affectation de fonctionnaires dans les emplois permanents est incontestablement le plus favorable au plan juridique du point de vue de la mobilité et marquerait aussi l'entrée des agents de l'Inrap dans la norme d'emploi du secteur public de l'archéologie. Malheureusement, l'absence de dispositif de titularisation ne permet aucune amélioration de la situation des agents de l'Inrap actuellement en poste et il faudra attendre bien longtemps pour qu'il ait une incidence positive.

**Scénario 5 : « modifier la norme d'emploi au sein de l'Inrap en posant comme règle le recours à des fonctionnaires pour occuper les emplois permanents de l'établissement. »**

L'objectif est de dynamiser la mobilité entrante et sortante à l'Inrap en rendant possible non seulement l'affectation des agents de l'établissement dans tout emploi permanent de l'État correspondant à leurs compétences, mais aussi l'affectation de l'ensemble des fonctionnaires de l'État dans cet établissement.

Ce dispositif est de loin le plus favorable car il reprendrait les avantages du scénario précédent tout en concernant également les emplois actuels qui s'inscriraient dans un dispositif de titularisation. De plus, cette titularisation pourrait être définie dans un cadre plus avantageux que celui de la loi Sauvadet notamment sans perte de rémunération. Ce dispositif a déjà été mis en place pour les 8000 agents des offices agricoles par la loi du 17 février 2009. C'est cet exemple que la CGT a porté auprès du rapporteur lors de son audition au début du mois de janvier 2016.

## **La Titularisation : pourquoi faire ? (chaque agent pourra choisir soit de rester CDI, soit d'accéder à la titularisation)**

### **Avantages collectifs**

La titularisation d'un grand nombre d'agents de l'Inrap renforcera, ou au moins consolidera, l'archéologie préventive publique. Politiquement, le Ministère peut certes toujours réformer les institutions et la réglementation, mais il ne peut pas se « débarrasser » de certaines d'archéologues titularisés. Cette titularisation est donc une garantie à moyen terme du maintien d'une archéologie préventive publique.

La titularisation permettrait une mobilité volontaire dans tous les sens, y compris avec les collectivités, même si cela restera un peu plus difficile qu'avec la Culture, le CNRS ou l'Université. Elle a non seulement un intérêt direct pour les personnels mais aussi pour les institutions. De fait, c'est un pas important dans le décloisonnement et un changement complet des relations inter-institutionnelles.

### **Avantages individuels**

#### Garantie de l'emploi

Dans ces temps de reculs sociaux permanents, la garantie de l'emploi est toujours relative. Inexistante dans le privé et pour un CDD de la fonction publique, est elle certes meilleure pour un CDI mais elle n'est pas comparable aujourd'hui avec celle d'un fonctionnaire.

#### Retraite

Dans de nombreux cas qui ne dépendent pas seulement de l'âge et de l'ancienneté de l'agent, le régime public de retraite est plus avantageux que celui du privé, puisqu'il utilise, comme référence, le salaire des six derniers mois. Aujourd'hui, en attente de la négociation des conditions d'intégration, il n'est pas possible de dire pour chaque agent si sa retraite sera augmentée en choisissant le statut de fonctionnaire mais dans tous les cas, cela concerne une grande partie des agents qui pourront faire ce choix en connaissance de cause.

#### (Longue) Maladie et invalidité, reclassement

Dans le régime général auquel sont rattachés les agents non titulaires de l'Inrap, les personnes en grave maladie, voire en invalidité, sont peu protégées. A l'Inrap, l'accord mutuelle/prévoyance permet toutefois de compenser certains déficits. La protection des fonctionnaires est loin d'être idéale mais globalement les conditions financières sont meilleures.

### **Avis du rapporteur...**

Ph. Barbat indique en conclusion de son rapport, que le scénario 5 « est le plus favorable du point de vue de la mobilité, mais compte tenu du bouleversement structurel qu'il apporterait à l'établissement et de son coût, le rapporteur suggère qu'il devrait être motivé non seulement par l'enjeu de la mobilité, mais aussi par d'autres objectifs. [...] Si ce dernier scénario devait être envisagé, il faudrait donc préalablement se poser la question de savoir ce qui justifierait de réserver un sort spécifique à

l'Inrap au regard de l'ensemble des opérateurs publics régis par une norme d'emploi dérogatoire. »

C'est pourquoi la CGT insiste et a insisté lors de la présentation du rapport sur le fait que la titularisation des personnels de l'Inrap répondait non seulement à une problématique interne de mobilité, mais surtout au besoin pour l'ensemble de la discipline et des institutions publiques d'archéologie de bénéficier du savoir faire et de l'expérience des personnels de l'Institut.

### **Quelque soit le dispositif choisi, la CGT revendique :**

- ▶ qu'il concerne l'ensemble des personnels de l'Institut ;
- ▶ qu'il n'entraîne ni baisse de rémunération, ni stagnation à outrance de rémunération pour les personnels optant pour la titularisation ;
- ▶ que l'intégration soit réalisée de la façon la plus simple possible et donc sur avis des CAP concernées afin de faciliter la gestion du processus tant pour les personnels, que pour l'administration centrale du ministère de la Culture ;
- ▶ que des mesures spécifiques soient prévues au bénéfice des personnels affectés dans les corps d'accueil en sorte que leur déroulement de carrière ne soit pas pénalisé par cette intégration.

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture

juin 2016

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Région : .....

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

A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 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>