

Dura lex

Edito

L'une répond au nom de loi 2016-1088 du 8 août 2016 l'autre à celui de loi 2016-925 du 7 juillet 2016. Elles sont évidemment plus connues par leur surnom: "loi travail" ou "loi El Khomri" pour la première, "loi LCAP" pour la deuxième (relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine). Elles ont toutes les deux été promulguées cet été et ont déjà fait l'objet d'un traitement régulier dans "l'action syndicale".

Ces deux lois partagent également un autre point commun : le contexte législatif qu'elles créent aurait pu être bien pire sans les fortes mobilisations qui se sont succédées.

La loi travail, qui n'a été votée par personne et qui continue d'être combattue, a fait l'objet de quatorze journées de mobilisations, de manifestations pouvant dépasser le million de personnes sur toute la France. Au total plus de 3,5 millions de salariés se sont mobilisés de mars à juillet, et plus de 500 entreprises ont été occupées sur tout le territoire. Tout cela pour rien ? Certainement pas ! Si Loi "El Khomri" a bien été promulguée et qu'elle constitue un réel coup de poignard dans le code du travail, c'est au sabre que la version initiale proposée par le gouvernement ou que la version amendée par le sénat attaquait le droit social (lire l'article : http://www.cgt.fr/Tout-benef-pour-le-Medef.html?debut_premier_article=120).

Quand à la loi LCAP en ce qui concerne son volet "archéologie", après quatre ans de lâcheté gouvernementale et parlementaire, entre les sectarismes idéologiques du livre blanc et du rapport Férat, on se retrouve avec un dispositif qui reste extrêmement inquiétant pour l'avenir même si, là aussi, les formidables mobilisations de ces dernières années auront au moins permis d'avancer sur la question de la propriété du mobilier archéologique et de mettre à l'ordre du jour la titularisation des personnels de l'Inrap.

Au final, les lois votées cet été laissent dans un état comparable l'archéologie préventive et la situation sociale de tout le pays. Le constat est accablant mais le combat continue, pied à pied, parcelle par parcelle, pour gagner ce qui peut l'être au quotidien jusqu'à la conquête du code du travail et du code du patrimoine dont ce 21^{ème} siècle a besoin.

La CGT donnait rendez-vous le 19 et 20 octobre à Amiens comme dans plus de 40 villes dans toute la France, aux salariés et aux citoyens qui refusent la criminalisation de l'action syndicale.

Le 19 et 20 octobre dernier comparaissaient en appel au tribunal 8 salariés dont 5 militants CGT de Goodyear (24 mois dont 9 mois ferme et 5 ans de mise à l'épreuve avaient été requis en première instance). 10 000 manifestants ont accompagné les camarades jusqu'au palais de justice et leur ont apporté leur entière et franche solidarité.

Une journée confédérale d'action rythmée par un meeting permanent sur Amiens, alimenté de prises de paroles de plusieurs responsables syndicaux comme Philippe Martinez, mais aussi du monde du spectacle, du secteur associatif et des personnalités politiques. Tous sont venus soutenir les Goodyear mais aussi défendre les libertés syndicales et demander un autre traitement de l'action collective dans ce pays.

Un grand moment de débats, d'expressions et de fraternité pour dire non à l'arbitraire patronal et gouvernemental, car pour la CGT comme pour beaucoup d'autres mobilisés ce 19 et 20 octobre, il ne s'agit là que d'une décision éminemment politique visant à poursuivre la criminalisation de l'action syndicale et une attaque grave contre les libertés d'expressions, contre ceux qui contestent les contours d'une société imposés par les libéraux ou pseudo libéraux de tous bords.



Trop régulièrement, les militants syndicaux sont discriminés, intimidés, mis à pied, bloqués dans leur carrière, licenciés, quand ils ne sont pas traînés devant les tribunaux. La liberté syndicale est un droit humain universellement reconnu, parce que, sans elle, « il n'y a pas de conquêtes sociales », il s'agissait de lancer sur tout le territoire et particulièrement à Amiens un signe fort de mécontentement, de colère au gouvernement, au patronat, et à certaines formations politiques.

La CGT sera toujours aux côtés de ceux qui luttent pour un avenir meilleur. Parce que les salariés qui ont décidé de ne plus rester seuls face à leur direction et de se rassembler avec d'autres collègues dans un syndicat et de porter leurs aspirations, leurs revendications, ne sont ni des criminels, ni des délinquants mais aspirent tout simplement à mieux vivre dans et hors du travail.

Le procureur a finalement requis 24 mois de prison avec sursis pour les 8 salariés. Le jugement sera rendu le 11 janvier prochain.

À Suivre !!

Inrap

Risques psycho-sociaux : quand ce sont les personnels de l'Inrap qui en parlent !

Le diagnostic mené, à l'Inrap, dans le cadre de l'accord national pour la fonction publique de l'État s'est poursuivi après la première étape de questionnaire (AS novembre 2015) par une série d'entretiens collectifs et individuels. Ces entretiens permettent de mieux cerner les contours de « problématiques métiers » et mettent en évidence le ressenti des collectifs de travail au sein de chaque implantation, dans l'ensemble des inter régions, à l'exception de GEN et GSO, ainsi qu'au siège. Le 19 octobre, à l'occasion de la réunion du CHSCTC une restitution d'ensemble a été réalisée par le prestataire chargé de recueillir la parole des personnels. Même s'il faut rester prudent à défaut d'une analyse qui reste à mener finement, force est de constater que la « photo » est globalement sombre et que les constats qui suivent sont tristement récurrents.

Un travail insoutenable : « On se crève à la tâche »

Les occurrences relatives à la souffrance des agents et à l'impact physique et mental du travail sont présentes partout : cette souffrance peut être d'ordre éthique et consécutive aux difficultés à exercer les missions dans un contexte budgétaire contraint. Cette souffrance aboutit parfois à une forte démotivation, parfois à l'épuisement physique et psychique. Elle concerne les collègues des deux filières. La pyramide des âges, les très grands déplacements sont souvent évoqués comme facteur aggravant notamment dans la situation des collègues

techniciens essorés par des affectations quasi exclusives sur le terrain ; de même que la complexité et la quantité de travail parfois ingérables en Dir pour les collègues administratifs. Certains n'hésitent pas à dire que leur métier de rêve s'est transformé en cauchemar ! Certains collectifs de travail s'estiment très majoritairement en souffrance. Fréquemment est évoquée la situation de collègues au bord de la rupture. Enfin les questions relatives au reclassement et à la soutenabilité du travail sont récurrentes.

Moyens, quantités, conditions de travail

Systématiquement est fait état d'une dégradation importante des conditions de travail sous l'effet d'une mise en concurrence qui assèche les moyens et tire tout le monde vers le bas. Cette question des moyens génère stress et pression. En direction inter régionale on a « la tête dans le guidon » et l'impression de voguer sur un « bateau qui coule », la profusion, la multiplication et la complexité des outils informatiques inadaptés amènent une intensification pathogène du travail. Sur le terrain, c'est le matériel le plus basique qui peut manquer. La gestion des opérations sur sites pollués est un sujet de stress (on comprend pourquoi !). D'une manière générale les TGD sont perçus comme un facteur dégradant les conditions de travail et accroissant les risques. Le rythme de travail est jugé parfois « infernal ». Faute de moyens à distribuer, les RO en viennent à gérer l'intégralité des activités de certains post fouilles et les techniciens déjà cassés n'ont plus qu'à retourner sur le terrain. Par ailleurs, les post fouilles se prolongent souvent à la maison, le soir et pendant les vacances, hypothéquant la vie familiale et la santé des collègues responsables d'opération et spécialistes. Cette obligation de mener sur le temps personnel des missions, que les moyens ne permettent plus de réaliser dans les horaires collectifs, est parfois clairement exprimée comme une souffrance exploitée.

Très Grands Déplacements (TGD)

Le sujet revient partout : comme une absurdité pour ceux qui, étant NAF dans leur base, voient arriver des agents en TGD, comme une réification pour ceux qui partent et se sentent pris pour des « pions ». Le sentiment d'injustice est unanime : où que l'on soit est énoncé cette idée que « ce sont toujours les mêmes qui partent ». Le TGD apparaît comme la forme la plus concentrée d'un mauvais management qui agrège injustice, menace, punition et clientélisme. Il est perçu comme un durcissement des conditions de travail et une aggravation des risques professionnels : on évoque des collègues amenés à faire 700 km pour se rendre sur leur lieu temporaire de travail. On souligne que la charge du grand déplacement est injustement répartie et repose principalement sur les collègues techniciens. Les ravages dans la vie personnelle et familiale sont régulièrement évoqués, de même que le cercle vicieux des conduites addictives en lien avec les affectations en TGD. Sont parfois évoquées des tentatives de suicide...

« Management »

Parfois absent, parfois clientéliste, parfois il divise,

parfois il flique et infantilise, parfois il culpabilise, placardise. On lui reproche un manque de justice, d'équité, de recadrage. Localement on évoque sa toxicité, son opacité, ses mensonges. Des fonctions des DAST, on constate l'évolution vers une composante commerciale, vers une obsession du chiffre, aussi vers une surcharge de travail telle que les DAST ne sont plus en mesure de réaliser le travail d'animation qu'on attend d'un « manager ». Des remarques positives saluent parfois leur travail et les efforts déployés pour maintenir l'activité opérationnelle.

Reconnaissance

On l'attend encore. On indique une méconnaissance par la hiérarchie des spécialités et des compétences des collègues. Certains personnels s'étonnent qu'il faille fournir à la structure qui les emploie et ordonne leur mission depuis 15, 20 ou 30 ans les CV nécessaires à une hypothétique nomination au choix : procédure perçue tantôt comme une vaste blague, tantôt comme une injustice (certains évoquent « la nomination au doigt »). Invariablement s'exprime le sentiment d'une impossible évolution dans les catégories. La question est aussi abordée sous la forme d'un traitement différencié des deux filières : partout est déplorée l'absence pour les opérationnels d'un équivalent de la prime pour surcharge administrative systématiquement versée aux fonctionnels. Souvent est remarqué avec justesse qu'à diplôme égal, le positionnement dans les catégories statutaires est bien meilleur pour les administratifs que les scientifiques et techniques. Ces constats sont corollaires du sentiment que l'établissement a divisé et creusé un fossé entre les filières.

Perte de sens

La dérive vers une logique exclusivement épicière, moins préoccupée de patrimoine et de science que de comptabiliser des jours hommes, est racontée partout, ainsi que le corollaire de cette gestion en jour/homme : la notion de NAF (l'homme sans jour). Le NAF est unanimement perçu comme un contre sens économique et une absurdité : quand certains sont en surchauffe, d'autres sont « désœuvrés ». Cette organisation incohérente amène des tensions inutiles dans les collectifs de travail. La non-affectation est, en outre, perçue comme culpabilisante, comme une mise en cause de l'employabilité des collègues et, dans certains cas, comme prémice d'une placardisation.

L'Inrap, une usine à Gaz ?

L'évolution de l'établissement est souvent décrite comme le développement chimérique d'une usine à gaz, avec à



sa tête un « siège » parisien déconnecté. Est pointé également l'antagonisme entre les Dirs et le terrain : les collègues font état d'une complexité administrative envahissant la vie de tous les jours. Certains s'étonnent que le développement des directions et des fonctions support soit simultané à des difficultés croissantes pour réaliser des missions qui, au contraire, devraient se trouver facilitées. D'autres indiquent qu'ils doivent se battre, se livrer à un véritable « bras de fer » pour arriver à faire leur travail. Certains estiment devoir subvertir les ordres pour arriver à faire de l'archéologie. Beaucoup disent par conséquent qu'il faut remettre l'archéologie et les missions au cœur des fonctionnements de l'institut.

A la demande des organisations syndicales, la direction de l'établissement s'est engagée à traiter les situations dégradées dont elle avait eu connaissance au travers des entretiens individuels et collectifs menés lors du diagnostic RPS. Les OS ont attiré l'attention sur la situation de certaines catégories de personnel (notamment techniciens de la filière scientifique et technique) particulièrement exposées aux risques professionnels : pénibilité, très grands déplacements. En attendant la fin du diagnostic et la réalisation des plans d'action de prévention, la direction de l'Inrap s'est engagée sur deux points : s'assurer que les affectations en grands déplacements se fassent dans le respect des

principes d'équité et en prenant en compte les situations personnelles des agents ; s'assurer du respect du principe d'alternance des affectations et de diversification des tâches.

La suite...

Les données récoltées lors du questionnaire et des entretiens seront complétées par celles que les CHSCT Spéciaux recueilleront à l'occasion d'observations de situations de travail. Après analyse des éléments recueillis lors des différentes phases de diagnostic, ces mêmes CHSCT spéciaux travailleront à l'élaboration des plans d'action locaux de prévention des RPS. Le plan de prévention National devra permettre de déterminer les leviers de prévention au niveau de la direction générale et de traiter les sujets transversaux.

Pour le SGPA, prévenir les risques psycho-sociaux passe avant tout par :

- une affirmation des missions scientifiques et de service public au sein de l'Institut ;
- une restauration des collectifs de travail ;
- la reconnaissance du travail des personnels ;
- une amélioration de l'organisation du travail ;
- une prise en compte de la pénibilité et des risques professionnels.

Le Droit en archéo

La propriété publique du mobilier archéologique : La fin du régime adopté sous Pétain !

Contrairement à d'autres pays européens dont certains peuvent être qualifiés de plus libéraux, la France a une longue tradition de propriété privée du mobilier archéologique. Celle-ci avait certes toujours été contestée par les archéologues mais la cause n'avait jamais été réellement portée politiquement. Ainsi même lors du passage de la loi de 2001, cette question avait été écartée, face à la pression des lobbies des antiquaires et des propriétaires.

Le passage à la propriété publique dans la loi LCAP (loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine) est donc une véritable révolution qui est le résultat d'un travail de fond mené par les archéologues depuis une bonne décennie et par de fortes mobilisations. Les parlementaires de gauche, mais aussi de droite, ont pu être convaincus de l'absurdité de cette propriété privée et le travail des lobbies n'a cette fois-ci eu qu'un faible impact.

Cet acquis fondamental de la loi LCAP - même si c'est bien le seul - n'aura certes pas un effet immédiat et général, puisqu'il faudra attendre que les terrains changent de propriétaire, après la date de publication de la loi (juillet 2016). Il n'empêche que c'est aussi une avancée idéologique considérable : elle reconnaît de fait le caractère, et indirectement l'intérêt public du patrimoine archéologique. Elle démontre encore une fois qu'il n'est pas impossible d'obtenir de réforme fondamentale, dans un contexte pour le moins hostile.

Des os de poulets mérovingiens... oui ! Mais publics !

■ **Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture** ▶ octobre 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

■ Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr> 4