

# Cette année, le cadeau de Noël de l'Inrap c'est le C.D.A. !!!

Le décret d'application du contrat d'activité (CDA) est paru le 1er décembre 2009 et dès janvier 2010, les archéologues de l'Inrap auront le droit d'expérimenter le nouveau contrat précaire et flexible. L'expérimentation durera 5 ans à partir de la promulgation de la loi en février 2009. Cette expérimentation devrait également toucher d'autre secteur de la fonction publique comme les collectivités territoriales.

## Un contrat flexible...

Le principe du CDA : Son terme, la fin du contrat n'intervient plus à une date fixe connue et inscrite sur le contrat de travail, comme pour le CDD, mais à la fin d'une activité qui doit être défini dans le contrat. La définition de cette activité doit être claire et précise car au cas contraire il y aura possibilité de requalification en CDI. D'après une note interne de l'Inrap, le CDA ne sera conclu que pour les fouilles et le CDD, car il existe toujours, sera réservé pour les diagnostics.

Comme il ne comporte pas de durée définie, le CDA devra comporter une durée minimale avant laquelle l'Inrap ne

pourra pas se débarrasser de l'archéologue, autrement que par la même législation qui prévaut pour le CDD. Une fois cette durée minimale dépassée, la direction peut estimer que l'activité n'est pas terminée et le contrat prolongé. Cependant, la durée minimale expirée, il n'y aura plus de garantie pour empêcher la direction de mettre fin au contrat quand elle le souhaite puisque c'est elle qui décide de la fin de l'activité. C'est la flexibilité.

## ...et précaire.

Le CDA est conclu pour une activité précise et il ne peut être renouvelé pour un même poste pour un même chantier. C'est une remise en cause des lois de protection des travailleurs contre une utilisation abusive de la précarité (Pour la CNT, la précarité étant toujours abusive). La définition de l'activité fait entrer la notion de lieu géographique dans la composition du poste. Ce qui induit que le poste de technicien, par exemple, ne sera plus considéré comme le même poste d'un chantier à un autre. Chaque poste de technicien devient différent. Cela a pour conséquence la disparition des garanties qui limitaient la succession de contrats qu'un salarié pouvait enchaîner. Contrairement aux CDD, la limitation de la durée des contrats successifs devait éviter d'employer les salariés en permanence sous contrats précaires et obliger l'employeur à leur proposer un CDI.

Pour les archéologues qui ne regarderont que le côté positif (et on peut les comprendre), ils se diront qu'ils ne seront plus soumis à des périodes de chômage entre plusieurs contrats. Mais ces garanties, qui existent pour le CDD, avaient pour but d'éviter les abus à un recours permanent à la précarité. Mais on a bien vu que cela n'empêchait pas l'Inrap de contourner la loi et d'être en totale illégalité en imposant des mois de chômage aux archéologues précaires en CDD. La loi stipule que lorsque l'on a recours au CDD pour surcroît temporaire d'activité, le poste doit être en carence au minimum 2 mois sur 12 consécutifs. Mais c'est le poste qui est en carence pas le salarié. Alors que nous



Technicien de fouille archéologique en c.d.a. Implorant son responsable pour un contrat stable et non précaire

# Le Monde est Trueelle

Bulletin des Travailleurs de l'archéologie et du patrimoine  
Fédération CNT Communication Culture Spectacle

janvier  
2010



savions très bien que le poste serait immédiatement repris par un autre travailleur précaire.

Avec le CDA, c'est précarité et flexibilité totale avec le consentement du gouvernement antisocial!!

C'est, également, un début de remise en cause de notre activité d'archéologue pour les techniciens, de nos connaissances et de nos savoir-faire. En effet, nous serons salariés pour les activités de fouille et enregistrement du site X puis pour les activités de fouille et enregistrement du site Y alors qu'auparavant nos connaissances et savoir faire étaient reconnu en tant que technicien en archéologie quelque soit la période chronologique ou le type de site archéologique.

Il continue à avoir égalité de traitement entre tous les salariés (CDI, CDD, CDA) pour tous ce qui a trait à la rémunération, congés payés, temps de travail, remboursement de frais, formation, droit syndical, etc...

A la vue de ses caractéristiques, le CDA ressemble au contrat de chantier existant dans le bâtiment et les Travaux Publics ! Mais également au futur CDI voulu par le gouvernement et son conseiller préféré : le Medef. Le Indéterminé n'étant plus la durée du contrat mais le moment où le patron voudra vous virer.

La direction de l'Inrap veut nous vendre leur contrat précaire et flexible en nous vantant l'avancée sociale: l'indemnité de fin de contrat. Cette prime de précarité sera versée à tous les archéos à l'achèvement de son contrat. Attention, le contrat étant flexible dans sa durée, si celui ci continue après la date minimale mais que le salarié ne souhaite pas le poursuivre, la prime lui passe sous le nez.

Son montant est fixé à 1/24e des salaires mensuels net alors que dans le privé c'est 1/10e des salaires mensuels brut. Encore un petit effort, il fera mieux être précaire dans le privé que dans le public.

La CNT espère qu'une nouvelle fois, avec ce nouveau jouet du ministère de la Culture, l'Inrap se prendra les pieds dans le tapis et sera obligé de requalifier en CDI un grand nombre d'archéologues. Comme cela semble être le cas cycliquement depuis l'Afan.

Un premier faux pas semble déjà être fait par la direction. Un certain nombre d'archéologues, en CDD fin 2009, se sont vu proposer un CDA pour début 2010 mais pour le même chantier et le même poste. Ce qui ne semble pas être possible d'après une jurisprudence contre... l'Afan.

**REQUALIFICATION DE TOUS LES  
CDA/CDD EN CDI !!**

Mais pour cela mettons leur la pression car...

**SEUL LA LUTTE PAIE !!!**

**Pour la défense du service public de  
l'archéologie et l'amélioration de nos condi-  
tions de travail : Tous en Grève !!!**

**Décret no 2009-1482 du 1er décembre 2009 relatif au  
contrat d'activité applicable à l'Institut national de  
recherches archéologiques préventives**

*- extraits -*

[---]

Art. 1er. – I. – Pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du 17 février 2009 susvisée et pour lui permettre de faire face à des surcroûts exceptionnels d'activité, l'Institut national de recherches archéologiques préventives peut recruter des agents par des contrats de droit public dénommés « contrats d'activité ». Ces contrats sont conclus pour l'une des activités énumérées ci-dessous et s'inscrivent dans le cadre d'une opération de fouilles d'archéologie préventives faisant l'objet d'un contrat établi dans les conditions fixées à l'article 40 du décret du 3 juin 2004 susvisé.

[---]

Art. 2. – [---] **Le contrat comporte une période d'essai dont la durée ne peut excéder deux mois.**

Art. 3. – Le contrat n'est pas renouvelable pour une même activité sur une même opération.

Art. 4. – I. – **Le contrat est conclu pour une durée minimale. Il prend fin avec l'achèvement de l'activité pour laquelle il a été conclu, indépendamment de la durée totale de l'opération de fouilles d'archéologie préventive. Il peut toutefois être rompu avant cette échéance par l'une ou l'autre partie dans le respect des règles fixées par les articles 46 à 49 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.**

II. – En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou pendant la période d'essai, l'agent bénéficie du versement d'une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues par le titre XII du décret du 17 janvier 1986 susmentionné.

III. – A l'échéance du contrat attestée par un certificat de cessation d'activité, l'agent bénéficie d'une indemnité de fin de contrat versée en une seule fois par l'établissement, et **dont le montant est égal au 24e de la rémunération nette mensuelle** de référence, déterminée conformément à l'article 53 du décret du 17 janvier 1986, par mois de service effectué. Toute fraction de service inférieure à un mois est assimilée à un mois de service. Cette indemnité n'est pas versée si l'agent est immédiatement recruté par contrat à durée indéterminée dans l'établissement.

[---]

Fait à Paris, le 1er décembre 2009.

# La notation dans les services publics et prochainement à l'INRAP.

## Les dispositions des décrets de 1946 et de 1959.

Le régime de notation des fonctionnaires se voulait être, selon l'esprit du statut général des fonctionnaires de 1946, un élément fort de la motivation et de l'efficacité de l'agent. Il avait pour objectif de traduire la valeur professionnelle des agents et de jouer un rôle certain en matière d'avancement, de promotion, de rémunération et d'affectation. Les faibles évolutions des textes en 1959, contenant des dispositions dérogatoires selon les secteurs, la pratique et surtout la volonté des gouvernants de "manager" les services publics comme des entreprises privées ont forcé à induire des réformes lentes mais sûres, par "à coups" comme en 1998, 2000 et 2001. Ces modifications étaient des tremplins pour amener à la situation actuelle et créer des marches vers la notion "d'insuffisance professionnelle", antichambre du licenciements.

## Les dispositions actuelles, avant une très certaine réforme générale.

Il y a eu une certaine évolution depuis le décret de 1949, modifié en 1959, qui fixe les règles d'établissement de la note chiffrée. Ce sont les chefs de service qui fixent les notes et les commissions administratives paritaires peuvent en avoir connaissance.

Alors qu'en 1984, une loi indique que des statuts particuliers pourraient ne pas prévoir de système de notation. La volonté d'avoir un système de notation mentionné dans la note de N. Pot du 20 novembre 2009 est bien de une volonté du Ministère et du siège de l'INRAP.

Certaines administrations ou services ont adopté des textes qui dérogent au statut général ou au décret de février 1959, ou ont développé, dans un souci d'efficacité managériale ou économique, des pratiques n'ayant plus rien à voir avec les dispositions de ce décret. En bref, chaque secteur, service, lieu de service, fonctionne suivant ses propres règles dictées par les directions et les "partenaires sociaux autorisés" dans le meilleur des cas. Selon son métier ou son secteur on note

suivant des directives obscures, mais on note.

La note chiffrée traduit les mérites individuels des agents, en fonction, selon les termes de 1959, de "*leurs connaissances professionnelles, leur efficacité, leur sens de l'organisation, leur méthode de travail et des qualités dont ils ont fait preuve dans l'exécution du service*". C'est un outil de comparaison de la valeur relative des agents (dans un corps, un secteur...), grade par grade, et échelon par échelon.

## Comment ça marche ?

- *La notation sert à évaluer la valeur professionnelle de l'agent*

Le pouvoir de notation est exercé par le chef de service, autorité investie du pouvoir de nomination. Elle comprend une note chiffrée de 0 à 20, établie en fonction de divers facteurs (compétence professionnelle, exactitude, esprit d'initiative, obéissance...) et une appréciation générale du chef de service et de sa hiérarchie. Les systèmes de notation sont inégaux et différents d'une administration à une autre, chacun a son système. Dans la majorité des cas les notes hautes concernent les catégories A et celles des catégories inférieures sont bridées.

- *Procédure de notation*

Elle se déroule annuellement.

Une note provisoire est établie après un entretien avec l'agent.

Note et appréciation vous sont communiquées, ainsi qu'à la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Après péréquation, système de calcul obscur qui peut tenir compte de la moyenne du corps, la note définitive vous est attribuée.

- *Contestation*

Vous pouvez demander une révision de votre notation par l'intermédiaire de la CAP.

Un recours juridictionnel,



devant le tribunal administratif, pourrait aussi être formé contre la décision de notation.

### - Effets de la notation

Elle est prise en compte notamment pour la modulation de certaines primes (surtout pour les cat.A et partiellement pour les B) comme la Prime de Fonction et de Résultat de 2008 (les modalités pour les cat.C serait pour 2012, comme quoi les plus privilégiés se goinfrent les premiers), et pour les bonifications et majorations d'ancienneté en matière d'avancement d'échelon. La note administrative a donc une influence directe sur le déroulement de carrière (l'avancement d'échelon est plus ou moins rapide en fonction de la note), les avancements de grades (carotte devant le museau), la répartition de la prime de service (si tu es toujours sage), le salaire et la retraite.

### Et pour l'Inrap ?

La haute direction de l'INRAP a annoncé la prochaine mise en place du système de note des agents dans sa note de service (Pot et Jacob) du 20 novembre 2009. Ceci pour avoir des éléments chiffrés pour les comptes à rendre au ministère et

soit-disant pour mieux apprécier la situation, le niveau de ses salariés. Un autre souci serait la progression de carrière des salariés, très utile la notification pour le repyramidage ! La note serait le résultat global d'une péréquation (terme traduisant une formule mathématique alambiquée pour que personne ne contrôle le contenu) avec une valeur floue pour les différents termes la définissant dont la moyenne générale du service, la ponctualité, le comportement, l'initiative, la réalisation des objectifs et la DISCIPLINE !

Il est à retenir que certains établissements sont exemptés de notation (loi du 11 janvier 1984) par leur statut particulier. Ce n'est donc pas une obligation pour l'Inrap d'évaluer ses agents.

Le système de notation peut être perçu comme positif, il laisse l'espoir d'une progression de carrière en glorifiant la valeur travail. Mais c'est surtout un merveilleux outil, pour justifier la hiérarchie et les inégalités au travail. Un outil de surveillance et de sanctions des travailleurs qui ne seraient pas dans le droit chemin en influant sur le salaire. De plus, la notification peut devenir une arme pour licencier en ces temps de dégraissages dans la fonction publique induit par la RGPP.

## LA CNT C'EST QUOI ?

**UN SYNDICAT !** Parce que cette forme d'organisation englobe à la fois le champ économique, politique, social et culturel. Parce qu'elle est directement issue du peuple et qu'elle représente ses intérêts.

**DE COMBAT !** Parce que les intérêts des travailleurs s'opposent radicalement aux intérêts du capitalisme. Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation.

**AUTOGESTIONNAIRE !** Parce que les décisions doivent être prises à la base. Parce que nous appelons à l'auto-organisation des luttes.

**SOLIDAIRE !** Parce que les hiérarchies (salaires, fonctions, statuts) s'opposent à une société égalitaire et autogérée. Parce que seules la réflexion et l'action interprofessionnelles permettent d'éviter le corporatisme.

**ANTICAPITALISTE !** Parce que nous fabriquons toutes les marchandises et assurons tous les services, nous devons les orienter pour le bien de toute la collectivité et non pour l'ambition démesurée de quelques-uns.

C'est pourquoi nous pensons que le syndicalisme doit être porteur d'un projet pour une société plus juste, plus égalitaire, plus libre... Un projet révolutionnaire.

**PUISQUE PERSONNE NE TRAVAILLE À TA PLACE, QUE PERSONNE NE DÉCIDE À TA PLACE !**

## Refusons les Notifications à l'Inrap ! NON aux hiérarchies et inégalités au Travail !

LES ARCHÉOLOGUES DU FUTUR



Tu travailles pour l'Inrap, le privé, des collectivités ou ailleurs, un problème, contacte la CNT.

Pour recevoir les informations de la CNT sur l'archéologie et le patrimoine, abonne toi à la liste internet en écrivant à :

[secteur-archeologie@cnt-f.org](mailto:secteur-archeologie@cnt-f.org)

**Confédération Nationale du Travail  
CNT-CCS - Secteur Archéologie et Patrimoine**

[www.cnt-f.org](http://www.cnt-f.org) - [www.cnt-f.org/fedeccs](http://www.cnt-f.org/fedeccs)

[secteur.archeologie@cnt-f.org](mailto:secteur.archeologie@cnt-f.org)

