

Annexe 1

Conséquences de la loi de 2003

1. Conséquences de la maîtrise d'ouvrage privé.....	2
1.1. Un constat alarmant partagé par tous (scientifiques, parlementaires et aménageurs)	2
1.2. Assistance (privée) à maîtrise d'ouvrage = miroir aux alouettes.....	3
1.3. Les agréments : des irrégularités.....	3
1.4. Un problème de démocratie	4
2. Conséquences scientifiques.....	5
2.1. Des données morcelées et dispersées.....	5
2.2. Conséquences de la loi de 2003 sur les études spécialisées : comparaison de la situation antérieurement et postérieurement à la loi de 2003 à partir de l'exemple de la Champagne-Ardenne.....	6
2.2.1. Introduction.....	6
2.2.2. Les données par spécialité.....	6
2.2.3. Constats généraux	8
2.2.4. Implications pour la synthèse, sa faisabilité et son coût	9
2.2.5. Le (sur)coût de la synthèse depuis la mise en application de la loi de 2003	10
2.2.6. Des solutions	10
3. Conséquences sociales : explosion des inégalités et de la précarité.	10
3.1. Les entreprises privées	11
3.1.1. Les salaires	11
3.1.2. Les droits syndicaux.....	11
3.1.3. Les conditions de travail	12
3.1.4. La formation professionnelle	15
3.2. Les collectivités territoriales	15
3.2.1. Les salaires.....	15
3.2.2. Les droits syndicaux.....	15
3.2.3. Les conditions de travail	16
3.2.4. Détournement de l'agrément et sous traitance.....	16
3.3. L'Inrap.....	16
3.3.1. Les salaires.....	16
3.3.2. Les droits syndicaux.....	16
3.3.3. Les conditions de travail	17
3.3.4. La formation.....	17
3.4. Les Services Régionaux de l'Archéologie.....	17
3.5 Un bilan désastreux.....	18
4. Le Service Public de l'archéologie : difficultés de reconnaissance et péjoration des relations entre les services	19
4.1. La loi de 2003 a accentué les problèmes de reconnaissance des agents publics	19
4.1.1. Dans les Services Régionaux de l'archéologie	19
4.1.2. En collectivités.....	20
4.1.3. A l'Inrap	21
4.2. Des relations difficiles entre les services	21
Des situations qui génèrent des conflits à répétition entre institutions.....	21
5. Les sociétés privées d'archéologie préventive : pour l'intérêt général ou pour l'enrichissement personnel ?	22
Conclusion	23

Conséquences de la loi de 2003

1. Conséquences de la maîtrise d'ouvrage privé

1.1. Un constat alarmant partagé par tous (scientifiques, parlementaires et aménageurs)

La loi de 2003, en transférant la maîtrise d'ouvrage des fouilles archéologiques aux aménageurs, a créé une source de graves dysfonctionnements qui ont non seulement engendré la réalisation de fouilles déplorables, La Garanne en est un exemple criant, mais ont surtout installé un système où les critères scientifiques pour retenir un opérateur dans le cadre des appels d'offres ne sont réellement pas pris en compte.

Pourtant la législation française est claire sur le rôle de l'Etat.

L'article L522-1 du code du Patrimoine :

« L'Etat veille à la conciliation des exigences respectives de la recherche scientifique, de la conservation du patrimoine et du développement économique et social. Il prescrit les mesures visant à la détection, à la conservation ou à la sauvegarde par l'étude scientifique du patrimoine archéologique, désigne le responsable scientifique de toute opération d'archéologie préventive et assure les missions de contrôle et d'évaluation de ces opérations. »

Or la loi de 2003 a fragilisé considérablement le rôle de l'Etat en transférant la maîtrise d'ouvrage des fouilles archéologiques aux aménageurs et, d'une certaine manière, a dévoyé ses missions de contrôle et d'évaluation qui doivent prendre place dès la prescription de fouille. Le contrôle *a posteriori* est nécessaire mais il ne peut remplacer un contrôle réel sur le projet d'opération de fouille et donc sur le choix de l'opérateur.

Même si l'article L523-9 du même code prévoit que :

« L'Etat autorise les fouilles après avoir contrôlé la conformité du contrat mentionné au premier alinéa avec les prescriptions de fouilles édictées en application de l'article L. 522-2.

L'opérateur exécute les fouilles conformément aux décisions prises et aux prescriptions imposées par l'Etat et sous la surveillance de ses représentants, en application des dispositions du présent livre. »

Dans la réalité, il est difficile pour un service de l'Etat d'intervenir après l'attribution du marché de fouille à un opérateur et de s'opposer ainsi au démarrage de l'opération sans engendrer de nouveaux délais qui induisent forcément un mécontentement de l'aménageur. De plus, les aménageurs, à juste titre, ont beau jeu de s'avouer incompétents pour juger les réponses aux appels d'offres en matière d'archéologie préventive et c'est quasiment systématiquement le moins disant qui est retenu. En aucun cas ces choix ne se font sur des critères scientifiques et les aménageurs n'ont aucun intérêt à faire réaliser des opérations de fouille de qualité. Ce n'est donc pas aux aménageurs d'assumer la maîtrise d'ouvrage des opérations d'archéologie préventive mais à l'Etat car non seulement cela relève de ses prérogatives de contrôle, mais c'est aussi un acte scientifique.

Le retour de la maîtrise d'ouvrage des fouilles à l'Etat apparaît comme un préalable indispensable.

1.2. Assistance (privée) à maîtrise d'ouvrage = miroir aux alouettes

Si ce constat est partagé par tous ceux qui se sont penchés sur la question (cf. rapports Doligé, Dauge, Inspection générale des Patrimoines...) les préconisations diffèrent selon les points de vue. Pour ceux qui sont dans l'optique de consolider la loi de 2003, c'est :

Puisque la maîtrise d'ouvrage privée ne fonctionne pas, privatisons aussi l'assistance à maîtrise d'ouvrage !!!

Ce qui est présenté comme une simple aide à l'aménageur pour le choix et le suivi des opérateurs constitue en fait un changement complet du dispositif, une véritable loi 2003 bis. Comme aux Pays-Bas et en Grande Bretagne, où les fouilles sont en concurrence depuis longtemps, l'assistance à maîtrise d'ouvrage permet en réalité de contourner les services publics chargés de contrôler les opérations en confiant le contrôle de celles-ci à des assistants. Ces derniers sont bien plus proches des aménageurs, puisque choisis et rémunérés par eux... Dans ces pays, le contrôle régulier des opérations est effectué par ces assistants et le rôle de l'Etat se limite à de très ponctuels contrôles, une fois par an, par exemple. L'Etat ne prescrit plus en détail, c'est l'assistant qui s'en occupe et l'on comprend mieux pourquoi la sous-direction de l'Archéologie insiste tellement pour que les SRA ne fassent plus que des prescriptions d'objectifs, les plus vagues possibles bien sûr !

Dans un tel système ultra-libéral, ces assistants sont eux-mêmes contrôlés par des bureaux de vérification, sorte de contrôleurs en chef.

L'un des prétextes invoqués par les partisans de cette proposition est le coût, soi-disant dérisoire, d'une telle assistance (autour de 400 euros). Or le coût de l'assistance à maîtrise d'ouvrage a bien plus augmenté que les prix des fouilles dans les pays comme la Grande Bretagne et les Pays-Bas, où il peut atteindre jusqu'à 10 % du coût de la fouille. C'est donc une augmentation considérable qui est proposée, sous prétexte d'aide aux aménageurs et surtout pour ne pas revenir sur la maîtrise d'ouvrage privée. A cette augmentation, il faudra, si l'on se replace dans la perspective ultra-libérale engagée, ajouter le coût des agences de vérification, extrêmement chères, qui doivent contrôler les assistants, service bien évidemment facturé aux maîtres d'ouvrage et donc à l'aménageur.

Avec cette solution, les services régionaux de l'Archéologie seraient donc vidés de la substance de leurs missions, puisque dans le cadre d'une telle réforme, le contrôle scientifique se réduirait à un système de tamponnage et de vérification purement formelle, renforçant ainsi la tendance déjà amorcée du désengagement de l'Etat.

1.3. Les agréments : des irrégularités.

Les partisans de la loi de 2003 assuraient que tout était prévu pour encadrer et contrôler la délivrance des agréments nécessaires à la création de services ou d'entreprises privés. L'article L523-8 du code du patrimoine détermine qui peut réaliser les fouilles et introduit la délivrance d'agréments par l'Etat.

Article L523-8

« La réalisation des opérations de fouilles d'archéologie préventive mentionnées à l'article L. 522-1 incombe à la personne projetant d'exécuter les travaux ayant donné lieu à la prescription. Celle-ci fait appel, pour leur mise en œuvre, soit à l'établissement public mentionné à l'article L. 523-1, soit à un service archéologique territorial, soit, dès lors que sa compétence scientifique est garantie par un agrément délivré par l'Etat, à toute autre personne de droit public ou privé.

Lorsque la personne projetant d'exécuter les travaux est une personne privée, l'opérateur de fouilles ne peut être contrôlé, directement ou indirectement, ni par cette personne ni par l'un de ses actionnaires. »

C'est donc le Comité national de la recherche archéologique (CNRA) qui est chargé d'instruire les demandes d'agréments et de formuler un avis.

Ces dernières années les irrégularités constatées dans la délivrance des agréments, mais aussi du suivi, montrent clairement que le dispositif mis en place n'a pas réellement joué son rôle :

- Il s'est révélé que certains opérateurs n'ont pas tenu leurs engagements de recruter les personnes présentées pour l'obtention de l'agrément, ce qui n'a pas conduit à l'annulation de l'agrément.
- Malgré certains constats alarmants établis par une majorité du Comité sur le bilan de certains opérateurs, leurs agréments ont été renouvelés.
- Certains opérateurs ont été autorisés à intervenir hors du champ de compétence chronologique défini par leur agrément.

D'une certaine manière, on peut dire que le CNRA n'a fait que traduire dans les faits la volonté politique qui visait à l'émergence du plus grand nombre d'opérateurs pour installer durablement les changements introduits par la loi de 2003, et notamment la mise en concurrence des fouilles.

Nous sommes loin du CNRA d'avant la loi de 2003 qui, notamment par plusieurs avis, prenait part au débat sur l'évolution du dispositif de l'archéologie préventive et n'hésitait pas à interpeller les pouvoirs politiques en place sur les projets ou dysfonctionnements.

Ce constat traduit le manque crucial d'indépendance de ce Comité par rapport à l'administration du ministère de la Culture et au pouvoir politique. Cette indépendance ne peut être acquise que par un CNRA dont la majorité des membres serait élue par la communauté scientifique.

1.4. Un problème de démocratie

Actuellement, des membres élus siègent au CNRA, ce sont les représentants des Commissions interrégionales de la recherche archéologique (CIRA) élus au sein de chaque instance par les autres membres de la commission. Mais ce dispositif n'a aucune valeur démocratique puisque les membres des CIRA sont nommés et non élus.

Les opposants à la démocratisation des instances en archéologie avancent que ce type d'élection est trop compliqué à mettre en œuvre et ne garantit pas une représentation de toutes les périodes chronologiques. Effectivement l'exercice de la démocratie coûte un peu de temps et d'argent. Il faut que la sous-direction de l'Archéologie tienne à jour un fichier des personnels permanents par institution publique afin, le moment venu, d'établir les listes électorales. Ce travail n'est pas insurmontable !

Par contre, l'argument sur la représentation chronologique ne tient pas et peut être facilement résolu en gardant par exemple un nombre restreint de membres nommés au CNRA afin de rééquilibrer les résultats issus des urnes.

Pour les CIRA, il est possible de définir à partir du résultat des urnes une liste d'élus permettant de constituer des commissions comprenant des spécialistes des diverses périodes chronologique. A cette fin, chaque électeur vote non seulement pour élire les représentants de son institution, mais aussi pour des candidats représentant sa période chronologique.

Aujourd'hui, seul le conseil scientifique de l'Inrap est constitué de membres majoritairement élus et cela ne pose aucun problème... sauf aux dirigeants de l'institut qui ont essayé il y a peu de temps de remettre en cause le principe électif des membres de ce conseil. Preuve en est que seules des élections peuvent garantir l'indépendance de ces instances.

Des élections : aussi pour sortir d'un système phalocrate !

Le mode électif permet aussi de sortir de la sous représentation des femmes dans ces instances. Dans la nouvelle composition du CNRA (version 2012), les femmes représentent moins de 20 %

des membres, ce qui est très nettement inférieur à leur présence dans la profession. Les femmes sont aussi très faiblement représentées dans les CIRA (20 % ; chiffres de janvier 2012).

La CGT dénonce depuis longtemps cette situation et pour autant rien n'a changé, au contraire. Au conseil scientifique de l'Inrap, dont la majorité des membres est élue, les femmes représentent 43 %... Il est grand temps que ceux qui considèrent que les femmes sont moins investies dans la recherche archéologique n'aient plus le droit de cité pour la nomination des membres du CNRA et des CIRA.

2. Conséquences scientifiques

2.1. Des données morcelées et dispersées

La multiplication des opérateurs a un impact négatif non seulement sur le rendu scientifique des opérations mais aussi sur les possibilités de recherche en archéologie préventive. La logique de marché et la mise en concurrence des fouilles rompent l'indispensable continuité de la chaîne opératoire de recherche, empêchant la définition et le déploiement d'une politique cohérente en la matière.

Si la loi de 2003 n'a pas étendu la compétence recherche à d'autres opérateurs publics ou privés ce n'est pas sans raison.

Déjà, en 2001, la création de l'Inrap, Institut national de recherche, par l'Etat permettait en premier lieu de ne pas rompre la chaîne opératoire et garantissait, par la mise en place d'un Conseil scientifique interinstitutionnel, dont les membres sont élus par leurs pairs, la définition d'une politique de recherche cohérente. De plus, la création de cet établissement de recherche permettait d'éviter la dispersion des données et facilitait la réalisation de synthèses indispensables à l'évolution des connaissances issues des fouilles d'archéologie préventive.

En 2003, et pour répondre à la mobilisation de la communauté scientifique, cette compétence recherche est restée exclusivement dans le giron de l'Inrap, car elle doit demeurer une compétence nationale et ne peut être décentralisée. De même, la loi de 2003 prévoyait que l'Institut national de recherche devait être destinataire de tous les rapports de fouille produits par les opérateurs afin d'en assurer l'exploitation scientifique.

Cette disposition de la loi de 2003 n'a pas été respectée et l'Inrap n'a pu que très partiellement collecter les rapports de fouille réalisés depuis, ce qui a clairement limité son rôle. De plus, les problèmes de financement, issus de la volonté politique claire de limiter le rôle de l'Institut pour favoriser l'émergence de la concurrence privée, ont limité considérablement les moyens (jours PAS) alloués à la recherche. Ces moyens n'ont pas évolué depuis 2006, en pourcentage par rapport à l'effectif, ils ont même diminué (les moyens ont augmenté de 1,4% tandis que les effectifs ont augmenté de 11,3 % depuis cette date), ils restent clairement insuffisants.

Il est indéniable que la loi de 2003 a été très néfaste du point de vue de la recherche : d'une part, elle engendre, par le système des appels d'offre, un véritable dumping scientifique, d'autre part, elle a déstructuré les équipes interinstitutionnelles en place, et contribué à disperser les données scientifiques en multipliant les intervenants. Enfin, la variabilité des méthodes et techniques utilisées, notamment pour la réalisation des études spécialisées, est tout simplement incompatible avec la réalisation de synthèses. Bien entendu les méthodes et techniques doivent évoluer, c'est le propre de notre profession, mais ce qui se fait aujourd'hui n'a rien à voir avec une évolution scientifique de ces méthodes et techniques.

2.2. Conséquences de la loi de 2003 sur les études spécialisées : comparaison de la situation antérieurement et postérieurement à la loi de 2003 à partir de l'exemple de la Champagne-Ardenne

2.2.1. Introduction

Le délai particulièrement long entre la prescription d'un diagnostic ou d'une fouille et la finalisation du rapport, voire de la publication, fait qu'il reste difficile d'obtenir suffisamment de recul pour évaluer quantitativement et globalement l'impact de la loi 2003 sur les résultats scientifiques. Toutefois, dans des domaines particuliers comme celui des études spécialisées, qui fondent en grande partie le renouvellement des connaissances obtenues par l'archéologie préventive, il est aujourd'hui possible d'effectuer un premier bilan quantitatif, en comparant les deux situations (avant et après la mise en application de la loi de 2003).

La démarche développée ici consiste à comparer ces deux situations dans une région donnée, en l'occurrence, la Champagne-Ardenne. Les 40 opérations retenues sont celles qui ont livré des résultats importants et pour lesquelles le rapport a été rendu. Les deux échantillons comparés comportent chacun 20 opérations de fouille, respectivement d'avant et d'après la mise en application de la loi 2003. Un traitement de la totalité des rapports aurait été préférable, mais il n'aurait fait que renforcer les conclusions développées ici. Pour la deuxième phase, celle d'après la loi 2003, l'échantillon est constitué d'opérations réalisées à la fois par l'Inrap (10), les services de collectivités (2) et les entreprises privées (8).

Pour les études spécialisées courantes (céramique protohistorique, céramique antique, étude objets métalliques, anthropologie, archéozoologie, carpologie, radiocarbone, dendrologie, géoarchéologie), reproduites dans ces 40 rapports, ont été pris en compte, pour les deux époques concernées (avant et après 2003), le nombre d'études réalisées, le nombre d'intervenants, le nombre d'institutions en jeu, ainsi que le nombre de méthodes, voire de techniques utilisées.

2.2.2. Les données par spécialité

Afin de rendre possible une comparaison quantitative, seules les études courantes, présentes dans de nombreux rapports, sont discutées ici.

- **Céramique protohistorique**

Avant la loi de 2003, deux personnes de l'Inrap assuraient cette mission. Elles avaient ainsi réalisé 16 des 17 études et la dernière avait été effectuée exceptionnellement par un agent extérieur à la région. Après la loi de 2003, sur 9 études, il y a 5 intervenants différents (2 appartiennent à des entreprises privées, 1 à une collectivité et les deux agents de l'Inrap précités). Les systèmes de comptage, de classement, puis de phasage sont différents d'une personne à l'autre.

- **Céramique antique**

On passe d'une spécialiste de l'Inrap, réalisant 7 des 9 études avant 2003 à 9 spécialistes pour 15 études après 2003. Ces spécialistes, qui appartiennent à des institutions différentes et qui sont souvent « de passage », ont appliqué autant de systèmes de comptage, de classement et de phasage que de personnes. La spécialiste principale d'avant 2003 ne réalise plus que 5 études sur 15 après la loi de 2003.

Aucun de ces différents spécialistes n'est manifestement sur la même ligne concernant la méthodologie et chacun avance de son côté au travers de courtes synthèses qui symptomatiquement ne concernent que les résultats de leurs propres études. En l'état, la diversité des approches ne pourra donc jamais aboutir à une véritable synthèse, intégrant tous les résultats.

- **Mobilier métallique**

Avant la loi de 2003, 3 agents de l'Inrap intervenaient principalement selon une répartition chronologique (11 sur 11 études) ; après 2003, le changement est radical avec 12 intervenants pour 14 études. Certains sont manifestement de passage et tous les cas de figure existent : études plutôt antiquariennes, sans aucun lien avec le contexte archéologique, d'autres orientées sur la fonction des objets, leur fabrication ou la technologie du fer. Généralement, la quantification est rudimentaire.

Une lecture rapide de ces études suffit pour comprendre qu'une synthèse, plus que souhaitable, ne peut s'envisager sans reprendre toutes les données à la base, c'est-à-dire en étudiant à nouveau le mobilier.

Il est également symptomatique de constater que cet éparpillement concerne non seulement les opérateurs privés et les collectivités, mais aussi l'Inrap qui, après la mise en application de la loi 2003, multiplie également le nombre d'intervenants.

- **Anthropologie funéraire**

Sur certains points, la situation ressemble à celle des études du mobilier métallique, à la différence notable que ces spécialistes interviennent dès le terrain et souvent en équipe. Avant 2003, une même équipe de l'Inrap a ainsi réalisé les 17 études (sur 17), tandis qu'après 2003, le nombre d'équipes passe à 5, dont une travaillant en Collectivité et deux pour le privé.

Les différences d'approches sont substantielles, que ce soit pour les fiches d'enregistrement, les mesures, les descriptions, les interprétations, etc.

Comme pour le mobilier métallique ou la céramique, les nouveaux intervenants recommencent clairement leur (petite) synthèse à partir de leurs propres données.

- **Archéozoologie**

Avant 2003, on compte 5 intervenants de l'Inrap et un du CNRS (pour 16 études), répartis surtout en fonction des époques concernées. Après 2003, on passe à 9 intervenants pour 16 études avec cinq spécialistes du privé et un des collectivités. Certains des spécialistes de l'Inrap et du CNRS avaient fort opportunément cumulé leurs données au fur à mesure, pour en présenter les premières tendances synthétiques régulièrement. Aujourd'hui, l'exercice est devenu, de fait, très partiel et peu pertinent.

Sans être spécialiste en la matière, on remarque immédiatement les différences de traitement, avec des systèmes de comptage, de traitement, d'exploitation et d'interprétation parfois très éloignés.

- **Datation radiocarbone**

Un seul laboratoire était utilisé avant 2003, cinq le sont aujourd'hui. *A priori*, cela ne devrait pas avoir d'incidence, si l'on en croit certaines publicités, mais la réalité est bien différente. Les

différences entre laboratoires, assez réduites, n'ont qu'une importance marginale quand on travaille toujours avec le même laboratoire, mais pour des problématiques précises, faire appel à des laboratoires différents est un non sens total. Le recours à des laboratoires différents est aussi devenu courant à l'Inrap.

Les techniques de préparation et de traitement des échantillons sont très différentes d'un laboratoire à l'autre et des cas flagrants de fausses datations sont connus sur de l'os brûlé, traité avec une méthode particulière, qui a fait ses preuves selon un projet de recherche de haut niveau, dans certains laboratoires, tandis que d'autres laboratoires, ne maîtrisant pas ces nouvelles méthodes, continuent, comme si rien n'avait changé, à appliquer des méthodes inappropriées à certains matériaux.

Les datations en sous-traitance, souvent par des laboratoires étrangers, se développent et il faut s'attendre à des résultats de plus en plus difficilement contrôlables. Il est d'ailleurs incompréhensible qu'un système de contrôle aveugle et externe ne soit pas prévu par les textes. Comme toute autre activité de prestation commerciale, sans contrôle réel, et pour laquelle le résultat se limite à une seule feuille de papier avec une ligne et un résultat à 3, 4 ou 5 chiffres et une marge d'erreur à deux chiffres, le dérapage est inévitable...

- **Géoarchéologie**

Elle se prête moins à la comparaison quantitative mais le nombre d'intervenants a augmenté et notamment ceux « de passage ». Connaissent-ils vraiment la région ? Comment évaluer la qualité de leurs travaux, fondés sur leurs propres observations, en l'absence d'autres personnes pouvant les contredire, et non contrôlables *a posteriori*.

- **Dendrologie et pétrographie**

Ces deux spécialités, moins courantes dans les rapports, sont simplement rappelées ici pour souligner l'effet néfaste de ce système. Dans les deux cas, les deux spécialistes, très reconnus, faisant partie, ni de l'Inrap, ni des collectivités, ni des opérateurs privés, avaient réussi à continuer à travailler longtemps après la loi de 2003 sur toutes les opérations de la région, avec un gain manifeste en qualité et surtout avec une synthèse constamment renouvelée (?).

Mais plus récemment, de telles études ont été attribuées à d'autres spécialistes.

2.2.3. *Constats généraux*

Si l'on s'en tient à certains discours, cette « diversité » aurait des effets favorables et permettrait le développement de nouvelles approches. On a beau chercher dans tous ces rapports le renouvellement, à part quelques éléments anecdotiques et des évolutions « normales », rien de supplémentaire n'est venu de ces nouvelles contributions.

En revanche, cette « diversité » a produit un véritable capharnaüm, que ce soit pour le traitement primaire, la quantification, l'exploitation ou l'interprétation. Que faire avec deux tableaux de comptage de restes carpologiques qui ne comptent pas du tout les mêmes types de restes ?

Depuis la mise en application de la loi de 2003, non seulement le nombre d'intervenants et le nombre d'institutions ont progressé exponentiellement, mais le nombre de méthodologies appliquées a également cru de manière très forte, tout en s'appauvrissant. Pour quelques rares disciplines, la situation a peu évolué ; qu'il s'agisse d'un intervenant public du CNRS ou de

l'Université qui a réussi à se « maintenir » comme référent pour tous les opérateurs (pétrographie par ex.), ou d'un intervenant extérieur, très connu et opérant dans un monde très restreint (dendrologie). Mais même pour ces deux exceptions, la situation est en train de basculer.

L'augmentation du nombre d'intervenants va bien au-delà de l'augmentation du nombre d'opérateurs ; les opérateurs privés, qui n'ont pas de spécialiste pour la discipline concernée, font appel au spécialiste disponible, chantier par chantier ; ce qui donne, finalement, un spécialiste par discipline et par rapport. Pour les Collectivités territoriales, qui sont obligées d'organiser des marchés (tri-)annuels, la situation est meilleure que dans le privé, mais la multiplication des intervenants y est aussi très forte. Même à l'Inrap, la loi 2003 a eu cet effet parce que là aussi le nombre d'intervenants a augmenté, même si cette augmentation n'a rien à voir avec celle constatée pour les autres opérateurs.

Les méthodes et techniques employées par tous ces spécialistes sont loin d'être cohérentes, voire uniformes ; au contraire, malgré des consignes de plus en plus précises données dans les prescriptions, la diversité, ou plutôt l'absence de cohérence, s'installe. Ces différences concernent le simple système de comptage, y compris le plus simple, jusqu'à la façon de présenter les échantillons, en passant par la prise en compte, ou non, des éléments fragmentés, les indéterminés, etc.

Très clairement, les données ainsi acquises ne peuvent être comparées d'une étude à l'autre, faute de cohérence entre les chercheurs. Comment donc intégrer les conclusions de ces études successives dans une synthèse plus large, sachant que ces études utilisent des logiques différentes. Les différences sont surprenantes et plus qu'inquiétantes.

2.2.4. Implications pour la synthèse, sa faisabilité et son coût

La question fondamentale qui découle de ce constat est : comment faire des synthèses à partir de ces travaux et, surtout, pour quel coût supplémentaire par rapport à la situation antérieure ? En effet, dès lors que la synthèse d'une série d'études réalisées par une même personne ou équipe ne se révèle possible qu'après un investissement conséquent de plusieurs années, comment faire la synthèse (et avec quels moyens) d'une multitude d'études réalisées par des personnes et équipes différentes, selon des méthodologies et/ou techniques différentes ?

Avant la loi 2003, un seul ou parfois deux spécialistes intervenaient par discipline et, sans toujours réaliser de véritables synthèses, cumulaient les données au fur à mesure, constituant ainsi progressivement un corpus déjà complet (hors données anciennes), bien structuré et directement exploitable avec des méthodes déjà largement testées. En considérant ce qui se fait dans de nombreux PAS, par exemple en archéologie funéraire et en études de mobiliers, le coût (en jours/homme) de telles synthèses est relativement faible, de l'ordre de quelques centaines de jours, même en reprenant un corpus de 20 ans de fouilles préventives d'une région.

Après la loi de 2003 avec la multiplication des intervenants, et surtout des méthodes et techniques utilisées, les moyens nécessaires explosent. Le corpus n'est pas constitué au fur à mesure. Il n'est rassemblé que difficilement en raison du caractère disparate des données, et dans le cas le moins favorable, il faudrait tout simplement reprendre les données, c'est-à-dire recompter, reclasser, voire re-déterminer. En-dehors du fait que cela ne sera pas possible dans tous les cas pour des raisons de conservation, le simple coût d'une telle démarche l'exclut.

La loi de 2003 oblige donc à faire les mêmes études **deux** fois, une première fois pour le rapport de fouille, une deuxième fois pour la synthèse.

2.2.5. Le (sur)coût de la synthèse depuis la mise en application de la loi de 2003

Reprendre à la source, ne serait-ce qu'un quart des études réalisées sur vingt ans, coûterait plusieurs milliers de jours/homme, et la mise en ordre et l'exploitation primaire de ces données autant. On passe ainsi de quelques centaines de jours/homme pour la synthèse d'une discipline dans une région, à plusieurs milliers de jours, c'est-à-dire l'équivalent du budget PAS pour la synthèse des études spécialisées d'une seule région. La situation est plus au moins grave selon les disciplines, mais ne connaissant que les difficultés de certaines, le problème est certainement sous-estimé. La synthèse globale devient alors complètement hors de portée.

Projeté à l'échelle nationale, le surcoût lié aux travaux de synthèse consommerait au moins cinq fois plus que l'augmentation attendue des jours PAS (à 10 %) et il n'y a donc pas de solution de ce côté là. C'est bien dès le début, au moment du choix des intervenants, qu'il faut agir.

2.2.6. Des solutions

Imposer une seule méthodologie précise dans les prescriptions pourrait apparaître comme une solution ; mais elle est déjà demandée pour plusieurs disciplines et les consignes sont rarement appliquées.

Une solution effective pour revenir à une répartition raisonnée, efficace sur le long terme, avec un coût moindre de la synthèse, est un accord entre services publics, précisant que, dans un secteur donné, sur un thème précis, un même spécialiste, ou son équipe, appartenant à l'un de ces services publics (Inrap, Collectivité, Sra, CNRS, Université) interviendra pour toutes les études, tout en laissant bien évidemment des marges (géographique, chronologique et thématique) pour compenser les fluctuations d'activités et permettre aux jeunes chercheurs de faire des études et d'émerger. De tels accords pourraient être exigés dans les Projets Scientifiques et Techniques et conditionner leur acceptation afin d'obliger ces services à travailler ensemble. Juridiquement, il n'est pas possible d'étendre ces accords aux opérateurs privés.

3. Conséquences sociales : explosion des inégalités et de la précarité

La loi de 2003 a instauré la concurrence et a multiplié de ce fait les opérateurs. A côté de l'Inrap, institut national créé par la loi de 2001 et des services de collectivités « historiques », d'autres collectivités ont monté des services, actuellement 70 services de collectivités ont un agrément. Les entreprises sont maintenant au nombre de 23. Elles ont mis un certain temps à s'implanter dans le paysage, mais depuis 2007 elles ne cessent d'augmenter, grâce à une volonté politique forte étouffant d'une part le développement de l'institut au moyen d'un plafond d'emploi contraignant et encourageant de l'autre l'émergence et le développement des sociétés privées.

A titre d'exemple, en 2009, la commission de déontologie n'a rien trouvé à redire à la création de sociétés privées par des agents démissionnaires de l'INRAP. Ces personnels ont pu de surcroît bénéficier de leur maintien dans les effectifs de l'INRAP en étant en congés sans solde (jusqu'en mars 2012 pour certains !).

Aujourd'hui, on dénombre en emplois permanents (hors administratifs) 1508 pour l'INRAP, 593 pour les CT, 418 pour les privés et 254 pour les SRA (source MCC).

La première conséquence de la multiplication des opérateurs est aussi la multiplication des statuts, CDI ou CDD de droit public pour l'INRAP et maintenant dans des SRA, titulaires de la fonction

publique territoriale, CDI, CDD ou saisonniers pour les collectivités, CDI et CDD de droit privé pour les sociétés privées. Aujourd'hui un archéologue peut avoir un de ces statuts s'il est titulaire ou CDI. S'il est précaire, il peut passer d'un statut à l'autre, du droit public au droit privé. Le deuxième impact est la multiplication de la précarité.

Les conséquences sociales de la loi 2003 seront examinées sous l'angle des salaires, du droit syndical et des conditions de travail. Concernant l'action sociale de manière plus générale, de nombreux points restent à conquérir pour les différents types de salariés (accès au logement, petite enfance, restauration...)

3.1. Les entreprises privées

Elles bénéficient de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (CC 3018), voire d'autres conventions collectives, notamment celles des animateurs socioculturels.

Ces conventions sont peu adaptées aux métiers de l'archéologie et ne sont pas appliquées de manière rigoureuse, loin s'en faut. L'emploi en CDI est très majoritairement réservé aux responsables d'opération, responsables de secteurs et spécialistes (liés à l'agrément et à l'obtention de marché) dans les structures privées les plus importantes. Les postes de fouilleurs sont plus ciblés pour des contrats en CDD en fonction de l'activité. Ceci étant, un poste en CDI n'entraîne pas plus de contraintes pour l'employeur. Il serait intéressant de faire témoigner les archéologues irlandais ou polonais licenciés lors de la crise économique.

La convention collective des bureaux d'études prévoit un travail hebdomadaire de 35h et 25 jours de congés payés.

3.1.1. Les salaires

Les rémunérations ne suivent pas toujours les grilles salariales. Dans une même entreprise, pour une même fonction, les salariés ne sont pas rémunérés de la même façon. Les primes de vacances, prévues dans la Convention Collective, ne sont pas toujours payées. Certaines entreprises ont payé des salariés en-dessous des minima sociaux, la régularisation avec rétroactivité a été obtenue par les élus du personnel après des mois de tractations. Les fiches de paie comportent souvent des irrégularités, notamment celles des CDD.

Les indemnités liées aux déplacements sont diversement remboursées, souvent mal. Surtout, il semble y avoir des discriminations entre CDD et CDI : par exemple les remboursements de transport pour les seuls CDI.

Diverses primes et le fait de rémunérer les salariés sur 39h permettent d'afficher une certaine attractivité par rapport aux salaires de l'Inrap. Toutefois il faut souligner que les bénéfices élevés enregistrés par les entreprises privées semblent bénéficier prioritairement aux dirigeants et à leur enrichissement personnel au détriment des salariés (réf. : *Nouvelle de l'Archéologie*, Blouet Manolakakis 2012 et cf. partie 5).

De plus, il serait intéressant de travailler sur des chiffres valides et globaux. De manière générale, c'est bien l'arbitraire et le cas par cas qui sont la règle ; le salarié se trouve seul face à l'employeur pour négocier son salaire.

L'emploi de stagiaires de manière abusive a été constaté à plusieurs reprises sans que cela ne choque personne. Il n'existe aucun garde-fou concret et donc aucune raison pour que cela s'arrête.

3.1.2. Les droits syndicaux

Dans ces entreprises, le dialogue social laisse à désirer, quand il n'est pas inexistant. Si des sections syndicales peuvent exister elles semblent relativement discrètes. Au sein d'Archéodunum, des agents exercent un mandat de délégué du personnel mais le niveau d'implication semble très bas. Au

niveau national, seul le syndicat patronal a droit de parole, il est en outre dirigé par le patron de la plus grosse structure privée française. On imagine facilement les conséquences et toutes les dérives pour le salarié de base et pour l'organisation du travail...

On peut évoquer une entreprise intervenant dans le quart nord-est de la France où les délégués du personnel, non syndiqués, ont fini par démissionner, de leur mandat, de leur emploi pour finalement quitter la profession, suite aux pressions (alors que ces salariés bénéficient du statut de salariés protégés). Celles-ci se sont fait jour dès le début de leur mandat. Ces salariés, non syndiqués, qui ne rencontraient aucun problème dans leur vie professionnelle, ont vu l'attitude de leur direction changer dès l'annonce de leur candidature aux élections professionnelles.

Les cas de « démissions », véritables licenciements séance tenante et sans préavis ne sont pas rares, les non renouvellements ou ruptures de CDD à l'initiative des salariés eux-mêmes non plus. Pour une de ces structures on a pu compter pour l'année 2012 près de 8 démissions sur une trentaine de salariés sous CDI.

3.1.3. Les conditions de travail

Dans la plupart des entreprises, les temps de transport ne sont pas comptés comme du temps de travail. Les salariés doivent être présents sur le terrain le lundi matin à huit heures, ceux-ci font parfois le voyage le dimanche soir, la nuitée du dimanche au lundi étant à leur charge.

La notion de résidence administrative n'existe pas, ce qui permet à l'employeur d'user de la mobilité à sa guise. Il suffit de regarder les offres d'emploi sur le site « archeojob » (<http://archeojob.canalblog.com/>) pour voir que le territoire d'intervention est généralement la France entière ; dans certains cas le salarié est prié d'avoir sa voiture, utilitaire de préférence... (cf. ci-dessous).

Logisticien

Localisation : Le poste sera basé dans nos locaux de la Troyes mais nécessitera aussi de fréquents déplacements en Champagne-Ardennes. La personne sera en lien permanent avec le responsable logistique basé au siège social à Limoges.

Missions :

- préparation des chantiers (approvisionnement, replis, gestion technique)
- intervention technique sur les chantiers
- anticipation des besoins (manques de matériel, dysfonctionnements...)
- gestion des livraisons dans leur agence d'affectation
- gestion des mouvements des caisses de matériel archéologique
- gestion et entretien du stock d'outils
- relation avec les prestataires de l'agence
- contrôle régulier des organes de sécurité
- petite maintenance et petits achats

Profil :

Expérience en logistique et/ou aménagement (être bon bricoleur est indispensable).

Le candidat devra nécessairement disposer du permis B (pas de permis probatoire / autres permis bienvenus) et d'un véhicule personnel (la possession d'un véhicule utilitaire serait un plus). Des manutentions importantes sont à prévoir.

Durée : Possibilité d'évolution en CDI à 10 mois.

Temps de travail : Temps plein.

Date de début : dès que possible.

Rémunération : à négocier selon expérience

Merci d'envoyer votre CV et lettre de motivation à sandrine.piquet@eveha.fr

La sécurité sur les chantiers est souvent en deçà des règles obligatoires du code du travail, les obligations en matière de prévention des risques et de la santé des salariées ne sont pas respectées. Les entreprises de plus de 50 salariés devraient avoir un CHSCT, mais pour la plupart le seul organisme de contrôle est l'inspection du travail avec ce que cela comporte comme problèmes.

L'inspection d'un chantier en Ile-de-France a révélé :

Absence de bungalows aménagés en réfectoire, mixité des vestiaires hommes/femmes, pas de réfrigérateur ni de lieux de stockage pour la nourriture, pas d'eau réfrigérée, réserve d'eau douce pour le nettoyage impropre (mousse verte).

Certains outils de travail indispensables aux métiers de l'archéologie n'étaient pas fournis par l'employeur, mais achetés par les salariés sur leurs propres deniers.

L'affichage réglementaire était absent, notamment le moyen de joindre les responsables et les éventuels secouristes du travail.

Certains salariés sous CDD ont effectué 10 heures de travail en continu sans pause déjeuner et sans paiement des heures supplémentaires.

La quasi-totalité des salariés de ce chantier était du personnel précaire et se plaignait d'insultes. Le chantage à l'emploi était constant.

On note dans certaines entreprises des discriminations envers les femmes enceintes, en exemple une archéologue responsable d'opération qui, de retour de congé maternité, a été rétrogradée dans un emploi de conditionnement de matériel.

Il convient aussi de rappeler l'affaire du « carreau du temple » (Alerte au mercure au Carreau du Temple) :

<http://www.filoche.net/2011/10/25/alerte-au-mercure-au-carreau-du-temple/>

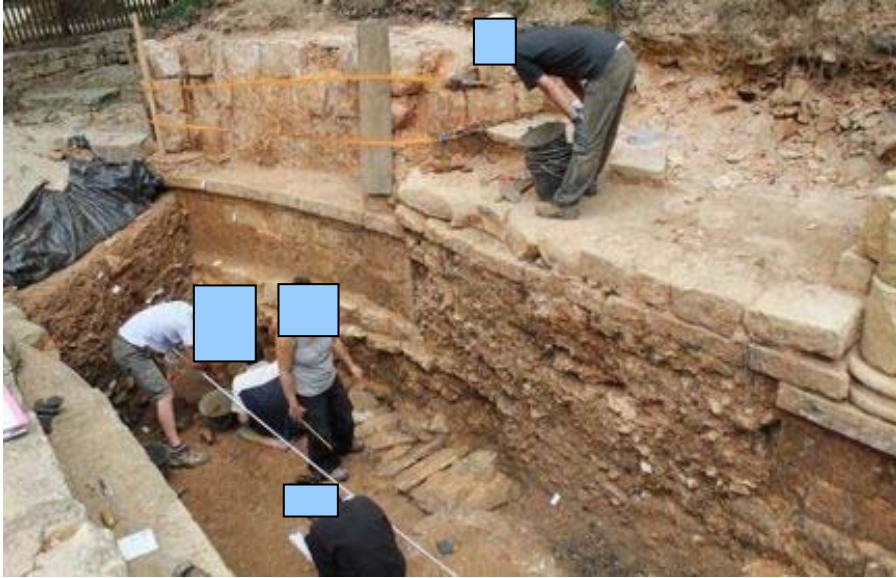
Qu'en est-il aujourd'hui du suivi médical des salariés concernés ? De manière plus générale on peut s'interroger sur la manière de fouiller des sites pollués quand le critère économique est prioritaire.

De manière anecdotique on notera que les EPI fournis par l'Inrap aux CDD permettent d'améliorer l'équipement de ces mêmes CDD lorsqu'ils sont employés par le privé. (Une simple recherche internet permet de vérifier.)

Plus grave, le même survol sur internet devrait alerter les autorités sur les conditions de sécurité des chantiers archéologiques chez certaines officines qui non seulement pratiquent le dumping « social » mais également le dumping « sécurité ». La plupart des entreprises privées ne s'intéressent en vérité que très peu aux problématiques d'hygiène et sécurité et jouent avec la santé de leurs salariés afin de pouvoir remporter des marchés.

Les quelques images jointes reflètent une grande naïveté quand il est question de sécurité. Rappelons que la simple négligence de la part de l'employeur ne peut pas être une excuse et est passible du pénal (décret 65-48) (Jugement européen de 2009...).

La pyramide des âges des entreprises privées présente probablement un profil relativement jeune, mais il serait intéressant de s'interroger sur la gestion des parcours professionnels et sur les possibilités offertes dans les structures de droit privé à tous ceux dont la dégradation physique ne permettra plus de mener une carrière d'archéologue de terrain. Ceci étant dit, la question semble résolue par la structure même de l'emploi des sociétés privées qui cédèrent quasi exclusivement des responsables d'opération, de secteur, et les spécialistes moins touchés par la question de l'inaptitude physique. Et même lorsque les CDI sont plus généralisés dans certaines entreprises, un CDI dans une telle structure ne garantit pas l'emploi (tout au plus, cela rajoute une dose de responsabilité au CNRA qui devrait retirer un agrément). Pour les techniciens usés par le métier et les CDD, le reclassement s'effectuera directement à Pôle emploi !



La mécanisation est loin d'être utilisée. La non-mécanisation est même défendue par certains comme argument de vente. La « taylorisation » des tâches, en particulier sur les chantiers ruraux (une équipe fouille, une équipe nettoie, une équipe dessine, le RO enregistre), permet de rentabiliser au maximum l'opération alors que cela s'avère être non seulement un recul méthodologique et scientifique mais surtout cela a de très graves conséquences sur la santé des agents. Ce point a été constaté et prouvé par l'expérience accumulée sur les nombreux chantiers AFAN des années 1990 ... (voir le rapport du docteur Lefevre sur les pathologies).

Régulièrement, la volonté d'employer des intérimaires ou de la sous-traitance de type auto-entreprenariat revient sur le tapis et tendra à se développer si aucune barrière n'est posée.

Enfin, si l'on peut s'interroger sur la pertinence scientifique d'un agrément délivré à une association (amicale laïque de Carcassonne) ou à un archéologue libéral, la question des conditions de travail et du statut du personnel doit être posée également. Le seul point qui est régulièrement mis en avant dans la presse locale c'est le faible coût de ces braves bénévoles par rapport à des professionnels !

Les mêmes questions de statuts et de condition de travail se posent naturellement pour des structures (agrées) comme Univarchéo ou encore le centre d'étude médiéval d'Auxerre où l'appel à

des bénévoles, étudiants, stagiaires peut constituer une forme de travail dissimulé passible de sanctions (article L8224 du Code du Travail).

3.1.4. La formation professionnelle

Les questions de formation professionnelle se posent et dans un contexte commercial concurrentiel tendu on peut légitimement penser que ce poste budgétaire ne fait pas partie des priorités immédiates. La formation s'effectue donc sur le tas ou bien lors d'un contrat dans une structure publique.

3.2. Les collectivités territoriales

Dans les collectivités, les agents peuvent être fonctionnaires (conservateurs, attachés de conservation ou assistants de conservation) mais dans les grands services ou les plus récents principalement tournés vers l'archéologie préventive (DAPCAD, Chartres, PAIR...) ils sont surtout CDI ou CDD.

Le principal grief des agents de collectivités réside dans l'isolement scientifique plus que dans les salaires ou les conditions de travail. Toutefois certains abus ont pu être constatés : usage systématique de la catégorie C, multiplication des contrats précaires. Dans tous les cas le statut ne paraît pas adapté à la réalité du métier d'archéologue. Certains contrats ont pu être signés sous la convention collective des animateurs de colonie de vacances. Pour une même collectivité, différents types de contrats peuvent être établis soit directement entre le service et l'agent, soit entre celui-ci et le centre de gestion de la collectivité.

Au bout de six ans (en principe deux renouvellements de contrat de 3 ans, mais aussi 6 contrats d'un an ; dans tous les cas sans évolution de salaire), les CDD deviennent CDI de façon assez automatique.

Un des principaux problèmes est la mobilité : les agents sous CDI ne peuvent prétendre à des mutations, ils sont sur des postes attachés à la collectivité. En contre partie l'intervention privilégiée sur des territoires limités constitue un des avantages majeurs pour les archéologues de collectivité.

L'application de la loi du 12 mars 2012 doit autoriser la titularisation/CDIisation de certains agents actuellement sous CDI ou CDD de la Fonction Publique Territoriale. Cette titularisation est assortie d'une perte de salaire –résultant de la non prise en compte de l'ancienneté– suffisamment importante pour dissuader les agents concernés de toute démarche en ce sens !

3.2.1. Les salaires

Les salaires suivent le plus souvent une grille salariale, *a priori* pas défavorable.

Toutefois une partie des rémunérations repose sur des primes négociées au cas par cas. De même, à qualification, statut et expérience égaux, les salaires peuvent être différents car négociés entre agents et chefs de service.

Les personnels bénéficient de la cantine de la collectivité à laquelle ils sont rattachés, de tickets restaurants ou de remboursements sur la base des frais engagés. Les chantiers sont le plus souvent proches pour les communes ou les communautés de communes, les départs vers les missions se font de la base. Si les personnels utilisent leur véhicule personnel, ils ne sont pas remboursés. Mais certaines collectivités couvrent des superficies importantes (département, inter-département) et surtout l'agrément n'est pas géographique, une collectivité peut répondre à un appel d'offre en dehors de son territoire.

3.2.2. Les droits syndicaux

En principe, les agents bénéficient des droits syndicaux et de la vie syndicale de la Collectivité à

laquelle ils sont rattachés. Mais souvent les services archéologiques ont une vie dissociée du reste de la collectivité. La parole des agents de Collectivités est avant tout portée au niveau national par une association corporatiste (ANACT).

3.2.3. Les conditions de travail

Les services de Collectivités importants ont fait des efforts en ce qui concerne la sécurité. Les Collectivités sont dotées d'un CHSCT mais qui s'occupe de l'ensemble des activités de la Collectivité et ne semble ni très présent sur les chantiers de fouille ni en mesure de faire valoir les problématiques sanitaires spécifiques à l'archéologie préventive. La mécanisation ne semble pas développée, même dans les gros services. Aucune réflexion n'y est engagée.

Les salariés des collectivités ont accès aux formations de leurs structures mais celles-ci ne couvrent pas les champs de l'archéologie. Ils peuvent toutefois suivre des formations au centre de recherche de Bibracte, à l'Institut national du Patrimoine ou à l'École du Louvre.

3.2.4. Détournement de l'agrément et sous-traitance

Malgré les conventions de partenariat signées avec l'Inrap, certains services archéologiques de Collectivité ont pu utiliser leur agrément pour faire travailler des salariés d'une entreprise de BTP en tant qu'archéologues, contrevenant ainsi au décret du 3 juin 2004 comme à l'arrêté du 8 juillet 2004 concernant l'agrément et les qualifications requises, tant scientifiques que techniques, pour les opérations d'archéologie préventive.

3.3. L'Inrap

3.3.1. Les salaires

Les rémunérations suivent une grille salariale ancienne qui demande à être revalorisée. Les salaires de catégorie 2 échelon 1 (1504€brut), 2 (1 574,30€brut) et 3 (1634,39€brut) (contrat modal chez les CDD) sont très proches du SMIC (1425€ brut) et largement en dessous du salaire médian français (1675€net). Il faut attendre l'échelon 8 de la catégorie 2 pour atteindre ce chiffre (soit 11 ans d'ancienneté) et l'échelon 4 de la catégorie 3 (soit 4 ans d'ancienneté). Au 31 décembre 2010, le salaire moyen CDI est à l'indice 535 soit 2472€brut. Ce chiffre descend à indice 373 soit 1729€ brut pour les CDD.

Il faudrait renégocier la grille mais la direction menace d'instaurer une grille variable associée à un régime indemnitaire si les négociations sont ouvertes.

Les indemnités liées aux déplacements (repas, nuitées, km) sont aussi à revaloriser. Le prix d'une chambre d'hôtel est désormais en totale déconnexion du montant remboursé (notamment dans les grandes agglomérations). Une simple délibération au Conseil d'administration autoriserait une réévaluation de ces remboursements. Les déplacements ont des conséquences très graves sur la vie personnelle des agents. L'indemnité de déplacement fréquent devrait être également revalorisée et enclenchée au premier jour (60 jours actuellement).

3.3.2. Les droits syndicaux

La précarité accrue et la multiplication des employeurs brisent les collectifs et accroissent l'isolement des plus faibles et la concurrence entre les salariés, alors que la solidarité et la coopération scientifique devraient être la règle. La défense des intérêts collectifs devient plus compliquée. Enfin, malgré l'égalité de traitement affichée dans le nouveau règlement intérieur de l'établissement, il est difficile voire impossible pour les personnels précaires de faire valoir pleinement leurs droits.

3.3.3. Les conditions de travail

Les budgets sont de plus en plus serrés et font que les chantiers sont à flux tendu ou en sous-effectifs la plupart du temps, ce qui a pour conséquences une dégradation des conditions de travail.

La planification des agents s'est complexifiée à cause de l'absence de visibilité sur l'activité, et les politiques de prévention favorisant la diversité des tâches et les affectations au plus près du domicile sont devenues plus difficiles à mettre en œuvre.

L'augmentation des risques psychosociaux est évoquée par les représentants du personnel en CHSCT et par les médecins de prévention. Les agents sont sous pression pour faire un travail plus vite et de moins bonne qualité.

Néanmoins, les instances existent et font leur travail pour le respect des règles d'hygiène et de sécurité. La mécanisation a progressé, y compris dans les régions qui partaient de loin, mais reste limitée à une notion de gain de productivité plutôt que liée à une réflexion scientifique, sauf par de rares équipes.

L'Inrap a mis en place une structure, héritée de la longue expérience de l'Afan, certes parfois un peu lourde et qui a un coût, qui a permis d'écarter une grande partie des situations dangereuses. En particulier des stages *ad hoc* ont été développés et des salariés consacrent une partie de leurs temps de travail à ces problématiques. Les CHSCT locaux peuvent également jouer un rôle important.

Un des principaux dysfonctionnements à l'Inrap réside dans le management culpabilisant et toxique de certains cadres intermédiaires et la dérive administrato-financière de la Direction générale.

L'absence de recrutement asphyxie l'établissement et la pyramide des âges pose d'ores et déjà des problèmes quasi insurmontables en interne. La multiplication des licenciements pour inaptitude en 2012 montre que la Direction générale n'a pas l'intention de chercher des solutions alternatives ni même d'assumer ses obligations en matière de reclassement. La question de la prévention de l'inaptitude va se poser de manière de plus en plus prégnante. Si la direction de l'établissement ne s'empare pas de cette problématique, le coût social de sa négligence risque d'être exorbitant à très court terme.

3.3.4. La formation

La formation professionnelle n'est pas à la hauteur de ce qu'elle devrait être dans un établissement de recherche. L'établissement bénéficie toutefois d'un savoir-faire et d'acquis professionnels avec des équipes implantées de longue date sur des territoires. Ceci constitue un véritable atout pour la recherche.

3.4. Les services régionaux de l'Archéologie

Cette dernière décennie, l'emploi dans les SRA a légèrement reculé (de 274 en 2002 après intégration des agents de la carte archéologique à 254 en 2010, soit moins 7,3 %) tandis que la charge de travail a littéralement explosé, notamment depuis la mise en application de la loi 2003. Le nombre de dossiers d'aménagement instruits et le nombre d'opérations ont augmenté. Le nombre d'actes et de décisions administratives et scientifiques, par opération, avaient déjà connu une croissance exponentielle avec la loi de 2001 mais avec la loi de 2003, chaque année, de nouveaux étages administratifs et scientifiques ont été ajoutés (prise en charge, mandatement, passage en Cira obligatoire, CR de visite, réception et répartition du mobilier, etc.).

Il faut bien reconnaître que le contrôle scientifique, tant mis en exergue par les opérateurs, est, de fait, et parfois hypocritement, violemment contesté par ces mêmes opérateurs au quotidien, qui n'hésitent pas à exercer de fortes pressions parfois individualisées sur les agents qui osent évoquer des défaillances dans le déroulement des opérations. De plus, dans le cadre du système des marchés publics (ou privés) il n'est en réalité pas vraiment possible de refuser un projet d'intervention. Car

contrôler ainsi un projet « accepté », alors que l'on sait qu'il est manifestement insuffisant, peut ainsi mettre les personnels en souffrance ; personnels qui n'ont plus alors que le choix d'abdiquer leurs missions, ou d'encaisser les dérapages dans l'exécution des fouilles ou encore de rentrer en conflit avec l'opérateur, et de subir les pressions personnelles fortes que cela engendre.

Les agents se trouvent ainsi dans une situation de remise en cause permanente de toutes leurs missions et ce par l'ensemble des intervenants : l'Inrap, les opérateurs, leur propre hiérarchie, la préfecture, la SDA, les élus, les aménageurs, les experts, etc. Et il n'est pas anecdotique que dans les colloques, tous les problèmes « archéologiques », bien réels mais relevant essentiellement de difficultés historiques connues de l'archéologie préventive française, soient attribués systématiquement aux services régionaux et (in-)directement à leurs agents. Finalement, ne trouvent grâce que ceux qui ont abandonné l'archéologie préventive...

Ce cumul des charges administratives et scientifiques et les pressions diverses pèsent fortement sur l'activité scientifique des agents, notamment ceux qui n'ont pas abandonné leurs missions en archéologie préventive et qui ont de plus en plus de mal à poursuivre leurs propres programmes de recherche.

Quant aux possibilités d'évolution de carrières des agents, il faut bien reconnaître qu'elles n'existent plus réellement depuis plusieurs années. En l'absence de concours adaptés, les rares remplacements de personnels partis en retraite se sont presque toujours faits par des détachements ou des contrats de mobilité, ce qui par ricochet exclut tout concours interne et toute possibilité de promotion. Quand aux concours de la Recherche (ingénieur de recherche, d'étude), bien qu'ils soient moins inadaptés que le concours de conservateurs, les listes complémentaires ne sont même pas utilisées par le ministère pour pourvoir les postes manquants. Cette aberration, qui est générale au ministère de la Culture (deux-tiers), est la plus forte dans les corps des ingénieurs et techniciens qui sont ainsi les corps les plus maltraités. Ainsi dans les prochaines années, de nombreux ingénieurs et techniciens vont partir à la retraite, en étant restés bloqués en deuxième ou première classe depuis plus de dix ans, sans même parler d'une possibilité réelle d'une (seule !) promotion de corps dans leur carrière. Par ailleurs, les agents actifs en archéologie préventive sont bien plus souvent que les autres dupes de cette situation invraisemblable.

3. 5. Un bilan désastreux

A l'heure du bilan social sur cette loi, le constat est alarmant et les retombées désastreuses pour l'ensemble des salariés. La concurrence sur le seul critère économique tire l'ensemble de la profession vers le bas à la fois socialement mais aussi scientifiquement.

Les grands déplacements qui ont des conséquences très graves sur la santé des agents ne concernent que peu les agents de collectivités. A l'Inrap il existe un certain nombre de garde-fous mais le jeu des appels d'offre peut avoir des conséquences dramatiques et déstructurer des équipes entières habituées à travailler sur des territoires. Les entreprises commerciales se caractérisent par une grande instabilité avec des salariés se déplaçant rapidement d'une structure à l'autre, l'emploi est marqué par une forme de précarité dégradante qui implique un important *turn over*, ces entreprises bénéficiant du vivier annuel de jeunes diplômés. Sur le long terme, seule une minorité aura droit à une carrière, le « cassé-viré » étant la règle pour le plus grand nombre.

Pour conclure et reprendre les termes de l'avis du CNRA (n°22 avril 2003), les conditions sociales ne peuvent être détachées de l'aspect scientifique. Il est clair que la précarité accrue, induite par la loi de 2003, contribue à dégrader fortement le contexte scientifique général. Il serait souhaitable de mettre l'ensemble des acteurs publics dans un cadre de partenariat de recherche et renforcer de manière volontariste les réseaux et les pôles inter-institutionnels. Du point de vue du statut, un cadre unique et commun consoliderait la stabilité professionnelle et autoriserait des perspectives de véritable carrière pour l'ensemble des archéologues en termes de reconnaissance, de mobilité, de salaire et de retraite.

4. Le Service Public de l'archéologie : difficultés de reconnaissance et péjoration des relations entre les services

4.1. La loi de 2003 a accentué les problèmes de reconnaissance des agents publics

Contrairement à de nombreux autres métiers ou professions, les archéologues n'ont jamais réussi à faire reconnaître entièrement leur spécificité. Les conservateurs, ingénieurs et techniciens ont bien une spécialité « archéologie », mais cela n'implique pas le même niveau de reconnaissance et surtout ne les distingue pas suffisamment d'autres spécialités, parfois beaucoup plus généralistes. Ainsi ces mêmes conservateurs, ingénieurs et techniciens se trouvent dans les mêmes corps que des personnels documentaires, des informaticiens ou des chercheurs de toute spécialité. De plus, la différence au cours des dernières années entre les archéologues muséaux et les archéologues du préventif s'est accrue sans que les statuts n'aient évolué.

L'origine de cette non-reconnaissance est historiquement liée au développement tardif de l'archéologie (préventive) en France. En effet, les corps actuellement existants ont presque tous été créés et définis avant ou au plus tard dans les années 1980, au moment où les archéologues se comptaient encore par dizaines et où toute demande de création d'un statut ou d'un corps particulier semblait bien prétentieuse au vu du faible nombre de personnes concernées et éparpillées entre plusieurs institutions. Il n'est donc pas étonnant que le corps des techniciens et ingénieurs ait absorbé les archéologues de la SDA dans les années 1980, comme les conservateurs l'avaient déjà fait avant, tout en obtenant leur statut actuel au début des années 1990. A l'Inrap, lors de l'élaboration du statut des agents (décret 2002-450), la filière des personnels scientifiques et techniques a été calquée sur le corps des ingénieurs et techniciens, ce qui était déjà en partie mis en place dès les années 1990 mais avec une terminologie différente (chargé d'étude, etc.). Dans les Collectivités, c'est le statut des conservateurs qui a été repris, mais dans la pratique c'est bien plus souvent des attachés de conservation, voire des assistants de conservation, qui ont été recrutés. En réalité, les personnels des collectivités sont majoritairement des précaires.

Dans toutes ces institutions, la situation est très insatisfaisante pour de multiples raisons : carrières, évaluation, mobilité et passerelles, reconnaissance, compétence, etc.

4.1.1. Dans les services régionaux de l'Archéologie

Ingénieurs et techniciens

L'extrême tension induite par la loi et notamment la mise en place de la concurrence commerciale a accentué les difficultés des archéologues ingénieurs et techniciens des services de l'Etat. Les archéologues sont victimes d'une moins bonne évaluation que leurs collègues du même corps ; elle n'émane pas d'une réelle volonté de leur nuire, mais les chiffres sont incontestables. La mécanique de cette dégradation est assez simple : face à d'autres agents du même corps effectuant des missions peu contestées par des personnes extérieures (documentation, informatique, spécialiste ou chercheur en divers domaines), un archéologue, qui fait tout simplement son travail en archéologie préventive, fait forcément l'objet de multiples complications, plaintes ou contestations, provenant de la préfecture, des aménageurs, des élus et fréquemment de l'Inrap qui l'accuse de privilégier la concurrence ou d'être à l'origine de ses propres difficultés fonctionnelles. De façon très compréhensible, un Drac a donc toujours tendance à mieux évaluer un non archéologue qui a au moins le mérite de ne pas créer de problème à répétition. Pourtant, les responsabilités respectives ne sont pas comparables : un documentaliste subit au pire les remontrances d'un visiteur caractériel

tandis qu'un archéologue qui, de fait, bloque des chantiers importants tout en leur imposant des surcoûts considérables, se trouve critiqué de toute part et subit des pressions quotidiennes auxquelles des personnels d'encadrement d'un niveau bien plus élevé ne résisterait sans doute pas.

Cette situation, extrêmement répandue, est insupportable pour ces archéologues qui bénéficient de possibilités de promotion réduites et, tout en ayant des responsabilités importantes, se trouvent défavorisés par rapport aux non-archéologues.

Une autre cause de souffrance vient de la difficulté à faire reconnaître comme scientifique le travail de prescription, au sein même de la discipline. En effet bien qu'il repose en permanence sur des problématiques, des expertises et des choix scientifiques souvent novateurs, la forme administrative qu'il prend le rend difficilement évaluable.

Conservateurs

Pour les conservateurs, la problématique est très différente ; malgré une dizaine de révisions du concours (et de l'Ecole du patrimoine), le recrutement semble toujours aussi inadapté. Entre le nombre de conservateurs recrutés depuis le début des années 1990 et ceux encore en place dans les SRA à l'heure actuelle, la proportion est de l'ordre de 1 sur 10, ou pas loin. Ce concours (et la formation qui va avec) est l'un des plus chers et des moins efficaces tant il est inadapté à la nécessité d'avoir au sein des services de l'Etat des agents formés à l'archéologie préventive, alors même que la prescription est le premier maillon de la chaîne opératoire de notre discipline. Pour les SRA, les implications ont été terribles et ne pourront jamais être récupérées. Ce système de recrutement a causé une vraie perte de niveau dans les SRA et, paradoxalement, il a été compensé par des techniciens surdiplômés qui ont en pratique remplacé ces conservateurs, en étant payés à moitié-prix. Par ailleurs le concours, même à l'issue de la dernière modification mise en place cette année, ne différencie nullement les archéologues de musée des archéologues du préventif, or les critères de recrutement favorisent les profils muséaux.

4.1.2. En Collectivités

Ces problèmes se posent dans les mêmes termes dans les Collectivités où les conservateurs sont cependant assez rares. Mais actuellement, ces problèmes se reproduisent, selon les pires scénarios des années 1990, pour les attachés et les assistants de conservation. Pour les attachés de conservation, si le concours prévoit bien une spécialité « archéologie », il ne différencie pas non plus les muséaux des opérationnels. Le plus symptomatique de cette absence de reconnaissance de la spécificité de l'archéologie (et encore plus préventive !) est que si, lors du concours, les 4 autres spécialités ont une épreuve dédiée (l'histoire des institutions pour les archives, la conservation pour les musées ou encore la médiation culturelle pour l'inventaire), il n'y en a pas pour l'archéologie. En outre les jurys comportent rarement des archéologues. Enfin, pour les assistants de conservation, la spécialité n'existe même pas alors qu'il s'agit du statut de rattachement des techniciens.

Un grand nombre d'agents en CDD, travaillant déjà dans les collectivités depuis quelques années, et qui ont pour certains une expérience réussie de la conduite de grandes opérations assorties de rapports de qualité, se font systématiquement exclure du concours, tandis que des personnes qui n'ont qu'un lien lointain avec l'archéologie les réussissent. Le grand paradoxe est que ces lauréats sont dans l'incapacité de porter l'agrément, ils ne sont donc pas recrutés par les Collectivités qui ont besoin des CDD pour obtenir le dit agrément. La preuve que ce concours est complètement inadapté.

4.1.3. A l'Inrap

A l'Inrap, pour les personnels scientifiques et techniques, le mode de recrutement est plus adapté mais il y a bien un problème de reconnaissance et d'évaluation, notamment par rapport aux autres personnels. Et surtout, l'emploi précaire prend une part inadmissible.

4.2. Des relations difficiles entre les services

Si les autres services publics de l'archéologie (CNRS, universités, musées) sont bien concernés par le développement nécessaire des collaborations, il n'en reste pas moins vrai qu'il y a trois services dont la mission principale est liée à l'archéologie préventive et qui sont ainsi confrontés quotidiennement aux problèmes qui lui sont spécifiques. Il en découle que la relation, et la collaboration, entre ces trois services est l'enjeu majeur d'une archéologie préventive de service public.

La politique de concurrence a profondément nuit aux relations entre ces différents services, ces difficultés relationnelles s'appuyant sur des justifications qui tiennent plus souvent du fantasme que de la réalité.

En effet, dans les trois institutions, des personnes de l'encadrement supérieur, mais plus particulièrement de l'encadrement médian, restent confinés dans des positions du « tout sauf ». Il est ainsi symptomatique que quand le président de l'Inrap parle de l'« ennemi », il parle des collectivités territoriales et non des opérateurs privés. Il est suivi sur cette voie par d'autres directeurs et certains AST. En réunions de service de l'Inrap, lorsque ces derniers emploient « la concurrence », ils associent dans un même amalgame délétère les entreprises privées et les services de collectivité. La responsabilité des situations les plus critiques restant cependant attribuée au SRA. Dans les Collectivités, la motivation première d'un certain nombre de responsables de service est d'en découdre avec l'Inrap et les SRA. Enfin, dans les SRA, notamment au sud de la Loire, l'existence même de l'Inrap reste difficile à admettre par certains.

Des situations qui génèrent des conflits à répétition entre institutions :

- pour les collectivités territoriales, la réalisation de fouilles, en dehors de leur territoire, et hors accord, nuit gravement à la bonne entente entre services publics. De plus, elle apparaît comme contradictoire avec ce que l'on peut attendre d'un dispositif de fonctionnement et des objectifs de ces collectivités ;
- la qualité du travail des services de Collectivités est caractérisée par une connaissance approfondie du contexte local, mais elle est en revanche handicapée par le manque de spécialistes. En effet, dans la plupart des cas la structure est trop petite pour proposer toutes les spécialités, et les études et analyses « à la carte » ne peuvent compenser cette faiblesse ;
- la valorisation et la communication vers le grand public est source de multiples conflits, notamment entre les Collectivités et l'Inrap. Il convient de ne pas en sous-estimer les effets néfastes et d'envisager un encadrement plus strict de cette communication sur un territoire donné et elle doit être systématiquement commune (ou au moins convenue) dès lors qu'un service de Collectivité existe. Les SRA ne sont que trop peu souvent partenaires de la valorisation alors même qu'elle relève de la politique archéologique générale d'une région, domaine dont l'Inrap et les Collectivités ont trop tendance à revendiquer la propriété exclusive.

La mise en concurrence économique entre les acteurs publics que sont l'Inrap et les services des Collectivités entrave le développement de coopérations, ce qui nuit à la qualité de service public, mais aussi à la recherche.

5. Les sociétés privées d'archéologie préventive : pour l'intérêt général ou pour l'enrichissement personnel ?

La loi de 2003 avec la mise en concurrence pour la réalisation des fouilles archéologiques préventives a permis l'enrichissement démesuré des quelques individus qui détiennent les entreprises privées. Malgré des taux de bénéfices records que seule l'industrie du luxe est capable d'atteindre en France, la logique du « toujours plus dans mes poches » les pousse aujourd'hui à lorgner sur les financements publics. Voici quelques chiffres qui montrent bien quels sont leurs véritables intérêts...

Chiffre d'affaire des entreprises privées

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Antéa Archéologie	807 000	1 243 000	1 802 000	1 754 000	1 817 507	1 903 600	9 327 107
Archéosphère	118 000	226 000	929 000	1 821 000	1 120 500	999 451	5 213 951
Arkemine	363 800	295 000	596 000	579 000	514 979	914 600	3 263 379
Acter	392 000	788 000	741 000	767 000	963 130	854 615	4 505 745
Hades	1 039 000	1 658 000	2 702 000	2 973 000	4 066 745	3 550 973	15 989 718
Archéopole	1 118 000	2 665 000	4 030 000	3 970 000	2 962 942	3 650 970	18 396 912
Achéodonum CH*	4 299 217	5 242 354	6 195 501	4 539 992	4 561 005	2 439 000	27 277 069
Archéodunum	142 000	1 321 000	2 785 000	3 286 000	5 605 800	5 575 721	18 715 521
Oxford Archéologie	NC	NC	NC	2 918 134			2 918 134
Evéha Archéologie		543 000	2 070 000	2 753 000	NC	NC	5 366 000
Iker Archéologie		28 000	209 000	421 000	193 200	187 100	1 038 300
Paléotime			566 000	1 886 000	2 491 182	2 559 494	7 502 676
Mosaïque Archéologie				340 351	651 068	635 300	1 626 719
Archéo Loire					2 324 364	2494 323	4 818 687
Chronoterre					457 030	1681 204	2 138 234
Total	8 279 017	14 009 354	22 625 501	28 008 477	27 729 452	27 446 351	128 098 152

Source : www.societe.com

* Pour Archéodunum CH, la donnée 2011 est celle du site internet Money House (3 millions de francs suisses)

D'après les données disponibles sur le site www.societe.com, le chiffre d'affaire des entreprises privées de 2006 à 2011 a été multiplié par 3,3 et est probablement plus proche des 4, puisque tous les résultats ne sont pas publiés. Avec cette croissance vertigineuse, on comprend mieux pourquoi les demandes d'agrément continuent à affluer et sont portées par des investisseurs qui ne voient qu'une bonne opportunité de faire de l'argent sur le dos de la sauvegarde du patrimoine archéologique.

Résultat net après impôts des entreprises privées et taux de bénéfice

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Antéa Archéologie	88 000	68 000	37 000	108 000	111 755	136 200	548 955
Archéosphère	-20 000	52 000	131 000	278 000	130 392	97 112	668 504
Arkemine	32 100	48 000	19 000	11 000	373	800	111 273
Acter	3 000	47 000	54 000	-14 000	-39 889	13 154	63 265
Hadès	143 000	217 000	360 000	204 000	282 992	-279 118	927 874
Archéopole	296 000	617 000	477 000	-180 000	-161 631	100 367	1 148 736
Achéodonum CH	47 694	49 412	-104 982	38 475	281 525	NC	312 124
Archéodunum	22 000	35 000	55 000	-61 000	205 600	177 327	433 927
Evéha Archéologie		91 000	298 000	446 000	NC	NC	835 000
Iker Archéologie		0	8 000	68 000	43 400	2 100	121 500
Paléotime			38 000	357 000	221 156	78 401	694 557
Mosaïque Archéologie				58 725	38 100	60 400	157 225
Archéoloire					263 863	442323	706 186
Chronoterre					-17 195	35540	18 345
Total	611 794	1 224 412	1 372 018	1 314 200	1 360 441	864 606	6 747 471
RN/CA (taux de bénéfice)	7,4%	8,7%	6,1%	4,7%	5%	3,5%*	5,4%*

Source : www.societe.com, (*taux de bénéfice calculé sans le chiffre d'affaire d'Archéodunum CH de 2011, car le résultat net de 2011 n'est pas connu)

Mieux encore, les bénéfices nets permettent de voir l'ampleur des sommes qui sont tombées dans les poches de quelques individus détenant ces entreprises. En 6 ans, se sont près de 7 millions d'euros qui ont été glanés ainsi, et cela sans les chiffres de 2010 et 2011 d'Evéha archéologie et de 2011 pour Archéodunum CH.

Le taux moyen de bénéfice sur 6 ans est de 5.4%, soit près du double des grosses entreprises de BTP en France qui, les bonnes années, annoncent un taux de bénéfice variant autour de 3 %.

L'évolution du taux de bénéfice annuel semble indiquer une baisse qui atteint 3.5% en 2011. Cette baisse ne doit pas cacher un enrichissement important des quelques individus détenteurs de ces entreprises, car souvent ils sont salariés de leur entreprise et donc touchent en plus des salaires. De plus, il existe beaucoup des stratégies fiscales ou patrimoniales qui permettent en toute légalité de « sécuriser » le capital. Les bénéfices nets ne sont donc que la partie émergée de l'iceberg !

Conclusion

La loi de 2003 a confirmé toutes les craintes que la communauté archéologique à l'époque avait dénoncées. Cette loi a instauré le dumping social, le dumping scientifique et même le dumping sécurité. Elle est source d'une plus grande précarité pour les personnels et a considérablement dégradé leurs conditions de travail. Elle a déstructuré les équipes en place, mis à mal les collectifs de travail qui avaient mis plus de 15 ans à se construire au fur et à mesure du développement de l'archéologie préventive. Elle est contre-productive au niveau de la recherche, notamment en faisant exploser les coûts des synthèses, les rendant quasiment impossibles. Elle met en concurrence commerciale les services publics ce qui est un frein majeur à la mise en place de réelles collaborations entre acteurs publics. Elle a instauré un climat délétère entre les archéologues, et en divisant la communauté scientifique, a permis à certains d'user de leur pouvoir. Enfin, elle a permis à quelques individus de s'enrichir considérablement au détriment de la sauvegarde du patrimoine archéologique, de leurs personnels et de la recherche. Cette loi est une aberration qui n'a servi que des intérêts particuliers et doit être abrogée pour l'intérêt général et le devenir de la discipline.