

Avec vous, la CGT-Culture.

Voter CGT c'est se doter d'un syndicat fort...

...Pour informer

Par des articles, des dossiers et des brèves dans l' "Action Syndicale", par des envois de compte-rendu des réunions d'instances, par les communiqués envoyés par mails et fax dans toutes les bases, par le site www.cgt-culture.fr, par un suivi permanent et une analyse régulière de l'activité de l'Inrap, de la situation financière et de son activité et surtout par le contact direct des 250 syndiqués et militants du SGPA-CGT (réunions d'heure d'information syndicale, AG, discussions...).

... Pour construire

Des revendications avec les agents, en partant de leurs préoccupations concrètes, en apportant la connaissance d'une organisation présente dans tout le ministère et dans plus de 30 000 entreprises. Ces revendications sont portées par les représentants CGT dans tous les lieux où se prennent des décisions qui vont avoir des conséquences sur la vie des salariés.

....Pour lutter

De la défense individuelle jusqu'aux actions collectives (pétitions, grèves, manifs, occupations...), des luttes contre les mauvais coups qui tombent en rafales (MEDEF, gouvernement, INRAP..) jusqu'aux luttes offensives, des revendications immédiates et spécifiques jusqu'aux enjeux internationaux et sociétaux. La Cgt est un outil qui permet aux salariés, en même temps qu'ils définissent leurs revendications de choisir le moyen de les faire aboutir.

...Pour gagner

Le statut d'agent public, puis la bourse de l'emploi, puis l'allongement des contrats, puis les CDI. Le maintien de l'Etablissement Public Administratif, puis les garanties budgétaire par le ministère puis l'augmentation régulière du volume d'emploi, une petite augmentation en juillet, puis une petite en novembre, puis 300€ en décembre 2006...

...et pour recommencer

Avec vous, aujourd'hui et pour les trois ans à venir, pour le Service Public, pour l'emploi et les promotions, pour les salaires, pour en finir avec l'organisation Kafkaïenne de l'INRAP, pour sortir l'archéologie et la culture des logiques du commerce et du profit immédiat, pour tous les droits que vous voudrez faire respecter, pour toutes les revendications que vous voudrez faire aboutir.

**Pour être plus forts dès maintenant ...
votez CGT !**

la
cgt
Culture

Les personnels de l'INRAP voteront de nouveau pour leurs CTP et CHS avant le 19 mars 2007. Pourquoi ?

Depuis la création de l'INRAP en 2002, les élections pour la représentativité syndicale au sein des instances paritaires Comité Technique Paritaire (CTP) et Comité Hygiène et Sécurité (CHS) sont en décalage avec ces mêmes élections au sein de l'ensemble du Ministère de la Culture. La CGT a souhaité dès le début que les personnels de l'INRAP puissent voter en même temps que les autres agents du ministère. Quatre ans plus tard c'est enfin fait. Le Ministère de la Culture a décidé de fixer le terme du mandat des délégations siégeant actuellement aux CTP de l'INRAP au 31 mars 2007. Par ailleurs, la CGT-Culture a aussi milité dès le début pour la mise en place non seulement de CHS mais aussi de CTP locaux au niveau des directions déconcentrées de l'INRAP. C'est chose faite ! Les CTP locaux seront mis en place à la suite des élections 2007.

Nous voterons donc de nouveau pour nos CTP et CHS par correspondance avant le 19 mars 2007.

Des luttes, encore des luttes, toujours des luttes !

Si la création de l'Inrap a été l'aboutissement d'une lutte de plus de dix ans pour faire inscrire dans la loi l'archéologie préventive comme mission de service public elle n'en a pas marqué la fin. Avec vous, la CGT continue à lutter pour s'opposer au démantèlement du service public et pour accomplir ses missions.

Le service public

Si tous ensemble, nous n'avons pu empêcher de considérables reculs (maîtrise d'ouvrage privé et mise en concurrence commerciale des fouilles, exonérations fiscales ...) la bataille de 2003 a tout de même permis de préserver dans la loi la mission de service public de l'archéologie préventive, une part de financement public, l'établissement public administratif et le statut des personnels. Pour défendre et améliorer notre service public la CGT a agité avec vous sur tous les fronts :

L'organisation de l'Inrap

Dès la mise en place de l'Inrap, la CGT a dénoncé l'organisation administrativo-financière de l'établissement en directions interrégionales faisant de l'Inrap une Afan-Bis. Depuis, la CGT a défendu :

- Une gestion des aspects opérationnels, coordonnée au niveau national par la DST et en région par les AST ;
- Un niveau de coordination d'intervention régional avec les SRA à même d'établir et de maintenir le contact avec les aménageurs et la chaîne opératoire ;
- Le maintien d'un échelon administratif inter-régional.

À force d'enfoncer le clou, le message semble être passé puisque la Direction régionale reconnaît qu'il est nécessaire d'avoir une gestion de l'opérationnel (AST, planification, DICT ...) au plus près du terrain.

L'emploi au cœur de nos luttes :

Depuis 1990, l'ETP (CDD + CDI) en plafond d'emploi autorisé a connu une augmentation constante, ces emplois ont tous été gagnés de haute lutte par l'intégration des CDD en CDI, soit par les prud'hommes, soit par l'inspection du travail, soit par plans de résorption de la précarité et quelques plans de recrutement. La CGT a été à l'initiative pour faire reconnaître devant la justice l'aspect permanent de l'emploi en archéologie. À l'Inrap, elle a imposé une bourse de l'emploi encadrant l'usage du CDD sur les missions permanentes de l'Institut.

La transformation de 400 ETP CDD en CDI obtenue tout dernièrement, est le fruit de ce travail permanent contre la précarité.

Le repyramidage :

La CGT réclame depuis longtemps un repyramidage de grande ampleur car la structuration actuelle de l'emploi n'est pas adaptée aux missions d'un établissement de recherche. La CGT a fait, au mois de juin 2006, une proposition à la Direction pour chacune des filières. Pour les administratifs, notre proposition engendrerait la promotion de 32 à 48 agents (notamment de catégorie 3 en catégorie 4). Reste entière la question du renforcement en personnel de catégorie 2. Pour la filière scientifique et technique, notre proposition d'un repyramidage par promotions sur place réservés aux agents justifiant 5 ans d'ancienneté cumulée (CDD + CDI) dans l'établissement

sans condition de diplôme aboutirait à la promotion de 471 agents.

Les mutations

Nous avons gagné la mise en place de tableaux de mutation avec des critères de priorité correspondant à ceux de la fonction publique et pour la première fois en 2006 ce tableau a été établi pour les agents administratifs.

Les conditions de travail :

Dans les différentes instances paritaires (CTP, CHS, CCP, Commission de secours, ASCS, commission dite bimestrielle sur les agents en difficulté), la CGT a toujours mis en avant l'amélioration des conditions de travail des agents. Un certain nombre de choses a progressé :

- Les bases : renouvellement et aménagement des centres archéologiques avec un cahier des charges (il reste encore beaucoup à faire).
- La sécurité (stages, EPI, visites CHS, mise en place des CHS spéciaux, développement de la mécanisation, encore timide par endroits, optima climatiques ...).

La formation

La CGT réclame chaque année plus de moyens pour la formation. Depuis 3 ans, le budget formation est en augmentation, de gros progrès ont été faits sur les formations bureautiques mais les formations sur l'archéologie restent trop peu nombreuses ainsi que l'accès à des formations autre que celle de sécurité aux techniciens et aux CDD. Pour la CGT, la DST et le conseil scientifique doivent être associés à la préparation du plan de formation.

L'action sociale

La CGT a mis en place l'Association pour les Activités Sportives, Culturelles et Sociales à la suite de la transformation de l'AFAN en INRAP sur la base de la représentativité syndicale issue des élections du CTP. L'ASCS a développé un programme varié d'accès aux locations, voyages-escapades, cadeau naissance, chèques vacances, chèques-lire, chèques-disques, tickets cinéma, sports-loisirs, spectacles, ... basé sur une participation financière à partir du revenu fiscal de référence. En 2006 la CGT a tiré la sonnette d'alarme sur les moyens financiers attribués par l'INRAP qui n'avaient pas bougé depuis 2004 (250 000€). La Direction a fini par augmenter le budget pour 2006 mais surtout elle l'a indexé à la masse salariale sur proposition de la CGT.

Les primes

La CGT est opposée à tout régime indemnitaire mais quand les primes existent (décret 2004-235 et 236 du 16 mars 2004) elle tient à ce que leur distribution soit la moins inéquitable possible. Ainsi après une grève en janvier 2005, la CGT a gagné la mise en place d'une « commission primes » qui veille à la transparence des critères d'attribution. ■

2007-2010 : 3 ans pour reconstruire le service public

Un service public est une construction permanente, il n'est jamais définitivement acquis. Sa vitalité dépend essentiellement des personnels qui le défendent et veulent le développer.

Pour la CGT-Culture la reconstruction du service public de l'archéologie dans les trois ans qui viennent, passe par des revendications incontournables.

L'Etat garant de l'égalité de traitement devant la loi :

- la maîtrise d'ouvrage des interventions archéologiques doit être assurée par l'Etat,
- l'instruction des dossiers doit rester une compétence scientifique des SRA.

Les services publics opérateurs garant de l'intérêt général :

- Les opérations archéologiques et les données doivent être confiées aux services publics (Inrap, CNRS, universités, services archéologiques de collectivités). Pour garantir l'intérêt général la collaboration scientifique entre services doit remplacer la concurrence commerciale.

Une fiscalité publique proportionnelle aux atteintes du sol, garant :

- d'un volume financier (diagnostic et fouilles) assurant la protection des archives du sol sur l'ensemble du territoire national, assis sur le diagnostic systématique ;
- de la transparence et de la péréquation des moyens selon l'intérêt scientifique ;
- de la continuité de la chaîne opératoire de l'instruction à la publication, du diagnostic à la fouille.

L'emploi d'agents publics sous CDI garant :

- de leur indépendance face aux pressions économiques et politiques,
- de qualifications nationales scientifiques et administratives reconnues, de formation continue et de possibilité de recrutement interne dans la Fonction Publique.

Un CNRA et des CIRA réellement indépendants :

- avec l'élection directe de ses composantes par les personnels techniciens et ingénieurs de la profession.

- **renforcement des effectifs des SRA** pour assurer les missions scientifiques et administratives des SRA ;
- **une véritable DST à l'INRAP** responsable de la totalité de la chaîne opératoire archéologique : diagnostic, fouille, publication ;
- **des directions scientifiques régionales** autour des AST au plus près des réalités de terrain et des SRA ;
- **des personnels administratifs associés** aux missions scientifiques de l'INRAP dans le cadre de leurs services.

... et sur les conditions de vie et de travail

- **la CDIisation** de 400 ETP CDD obtenue en novembre 2006 doit marquer la fin de la précarité comme règle de gestion et le début d'un recrutement « normalisé » avec des plans annuels,
- **l'augmentation** du plafond d'emploi autorisé à hauteur de 2000 ETP inscrit au budget 2007 pour tenir les délais et assurer les missions à hauteur des besoins de l'archéologie,
- **une formation post-recrutement**, d'adaptation au poste et une formation continue garante de l'adéquation permanente des personnels administratifs et scientifiques recrutés, mutés ou promus à leur poste de travail avec un budget formation atteignant le taux du Ministère (6% de la masse salariale) ;
- **veiller à l'application** des tableaux de mutations dans les deux filières,
- **défendre l'accord sur la RTT**, décompter les temps de déplacement hors résidences dans le temps de travail, obtenir des ordres de mission permanents régionaux ;
- **développer la mécanisation du travail** associée à une politique de diversification des tâches et à une véritable politique d'aménagements de postes et de reclassement ;
- **développer et équiper les bases** notamment en dotation informatique ;
- **systématiser les réunions de service** pour les personnels administratifs et les réunions de service scientifique pour assurer le suivi des affectations d'équipes archéologiques.

Gagner sur l'organisation des services ...

L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

L'amélioration des conditions de travail est un axe important de la CGT dans les CHS (central et spéciaux).

Avec votre soutien, le syndicat CGT lors de son dernier mandat a permis d'avancer dans plusieurs domaines à l'INRAP:

- Nous avons obtenu de la direction qu'elle rédige :
 - une nouvelle instruction sur les Equipements de Protections Individuelles gommant les discriminations de l'instruction précédente envers les CDD (non accès à certains EPI, obligation de rendre les vêtements),
 - l'instruction sur les optima climatiques après la canicule de 2003,
 - l'instruction sur les sites pollués,
 - la mise en place du registre spécial « danger grave et imminent »,
 - l'instruction sur les accidents de travail...
- Nous avons réclamé et obtenu l'existence de groupes de travail dans les CHS : EPI, document unique d'évaluation des risques (DUR), organisation du travail prenant en compte la santé des agents (groupe 75/25), cantonnements de chantier et bases, suivi des CHS Spéciaux.

Notre action s'inscrit dans la durée et se développe autour de plusieurs thèmes:-

- **La dégradation des conditions de travail et une mauvaise organisation du travail ont des conséquences sur notre santé :** augmentation des maladies professionnelles, démotivation, souffrance au travail... La lutte contre cette détérioration des conditions de travail passe par des actions concrètes :

Evaluer les risques : le document unique d'évaluation des risques est une obligation pour l'employeur de consigner les risques physiques et organisationnels et les mesures prises pour réduire les risques avec obligation de résultats. Il faut obtenir l'évaluation au plus près des agents par des études sur le terrain, ainsi que de véritables analyses des accidents et des maladies professionnelles, avec les mesures à prendre.

Enrayer l'augmentation des maladies professionnelles : la mise en place d'une réflexion sur l'organisation du travail et la diversification des tâches, associée à l'utilisation d'engins mécaniques et à la formation des agents est au cœur de notre action. Nous demandons également la mise en place d'une politique de reclassement des travailleurs handicapés et physiquement usés et une réflexion sur l'ergonomie des outils de travail.

Lutter contre la souffrance au travail par l'application de la réglementation en vigueur mais aussi par un travail de défense individuelle des agents qui nous sollicitent.

- **Travailler dans de bonnes conditions sur les chantiers :**

C'est arrêter de travailler dans des conditions climatiques extrêmes (chaleur, froid, vent, neige...) sans qu'aucune mesure ne soit mise en place. Vos représentants CGT dans les CHS analysent les mesures prises lors de la canicule cet été pour que soit mis en place une meilleure application de l'instruction sur les optima climatiques.

C'est arrêter de travailler sur des sites pollués sans qu'aucune mesure ne soit prise pour préserver la santé des agents. Nous nous battons pour l'application de l'instruction sur les sites pollués et nous n'hésiterons pas à demander des CHS extraordinaires chaque fois que la santé des agents sera menacée comme pour le chantier

- **Travailler dans de bonnes conditions dans toutes les bases :**

Les bases doivent être adaptées au nombre d'agents affectés, CDD compris. Elles doivent permettre de réaliser l'ensemble des tâches (lavage, traitement du mobilier, dessin, DAO, rédaction...) et être équipées de matériels ergonomiques en état de marche en quantité suffisante (suivi des magasins). Enfin il est nécessaire qu'elles aient un maillage suffisant et qu'un gestionnaire de base soit présent dans chacune d'elle.

Vos représentants CGT s'impliquent dans tous ces dossiers de façon concrète et au quotidien, en concertation avec l'ensemble des agents, lors des heures mensuelles d'information, par des enquêtes et questionnaires (santé au travail, bilan canicule ...), lors d'assemblées générales et par l'action au quotidien des membres du CHS Central et des CHS Spéciaux. Ils vous informent de leur travail, par l'envoi systématique des comptes rendus des instances, par des dossiers thématiques sur des sujets liés à l'action des CHS. Vos représentants SGPA CGT sont aussi totalement impliqués avec la CGT-Culture au niveau du Ministère de la Culture lors de journées d'études sur le fonctionnement des CHS au Ministère, comme titulaires ou experts au CHS ministériel.

VOTEZ CGT-Culture