



ELECTIONS CTP - CHS - ASCS INRAP 2010

Se donner les moyens d'agir avec la CGT-Culture

Au ministère de la Culture et de la communication, vous allez renouveler pour trois ans vos représentants au sein des :

- CTP, Comités Techniques Paritaires,
- CHS, Comités d'Hygiène et sécurité,
- CNAS, Comité national d'Action Sociale

et de toutes les commissions qui en découlent (secours, prêts, cantine, formation,...)

Ces instances sont consultées, entre autres, sur l'organisation des services, les effectifs, la formation, les problèmes liés aux conditions de travail... et sur l'action sociale, sportive et culturelle.

Elles jouent donc un rôle très important pour faire valoir vos droits et défendre vos missions.

Le nombre de voix obtenues déterminera le nombre de sièges de chaque syndicat dans les différentes instances : CTP et CHS ministériels, de l'administration centrale, des directions, des établissements, des DRAC...

Pour la CGT-Culture, vos intérêts ne peuvent être pleinement défendus qu'en prenant appui sur l'action collective.

Votre vote sera déterminant pour renforcer le poids de la CGT et lui donner encore plus de moyens pour vous défendre.

La CGT, vous la connaissez, elle est à vos côtés tous les jours

Dans les bureaux, les ateliers, les salles des musées, les monuments, les établissements d'enseignement supérieur, les domaines, les chantiers de fouilles,... il y a toujours un collègue syndiqué à la CGT qui travaille à vos côtés.

La CGT, première organisation syndicale du ministère de la Culture

Le désengagement de l'État, les attaques contre la Fonction publique, le sous-effectif et l'emploi sont des enjeux majeurs qui nécessitent la mobilisation de tous pour donner au service public culturel toute sa place et son rôle stratégique dans le pays. C'est pourquoi la CGT-Culture œuvre partout au plus large rassemblement des salariés, recherchant sur ses valeurs l'unité la plus large.

La CGT, c'est aussi la première organisation syndicale au niveau national

Vous la trouvez sur tous les fronts pour défendre le pouvoir d'achat, les retraites, la sécurité sociale, l'égalité homme/femme, le droit à de vrais emplois pour tous (jeunes, plus de 50 ans,...), le respect des diversités ... mais aussi pour la Paix et la solidarité entre les peuples.

***Agents titulaires et non titulaires
Votez avant le 31 mars,
Votez CGT-Culture,
c'est faire entendre votre voix !***

2007 – 2010 : l'arrivée de la révision générale des politiques publiques

Entre la marchandisation de leur activité mise en concurrence depuis 2003, le plafonnement de l'emploi, le développement de la précarité, l'aggravation des conditions de travail, les incessantes attaques parlementaires, les projets de filialisation, puis de délocalisation, les personnels du service public de l'archéologie ne comptent plus les mauvais coups.

La nécessaire conciliation

En 2001, la France s'est dotée d'une législation exemplaire relative à l'archéologie préventive par la loi du 17 janvier qui crée l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP). L'INRAP dispose d'un savoir faire, d'une capacité opérationnelle et d'un personnel scientifique unique en Europe. Nous croyons profondément qu'il est possible de concilier recherche scientifique, préservation du patrimoine et développement économique.

S'opposer à la RGPP, au démantèlement du service public

Plus personne ne conteste les progrès scientifiques amenés par l'archéologie préventive. Pourtant, son avenir n'est toujours pas assuré et le projet de délocalisation du siège de l'Inrap à Reims en « compensation » des effets de la refonte de la carte militaire est une nouvelle épreuve de déstabilisation de l'Institut et de ses personnels.

Précarité absolue et recherche en danger

Le budget prévisionnel 2010 porte les capacités opérationnelles de l'établissement dès le début de l'année à 2083 équivalents temps plein mais au pris d'un développement inacceptable de la précarité, le contrat d'activités notamment, et en sacrifiant les moyens consacrés à la recherche.

Allons vers une refonte ..

La refonte du financement de l'archéologie préventive est annoncée au Sénat pour 2010, le ministre propose un audit de l'inspection générale des Finances sur cette question, un de plus ...

... Qui supprime les inégalités ..

Le SGPA-CGT affirme que la sauvegarde du patrimoine est une mission d'intérêt public et doit être gérée par l'Etat. Pour ce faire la maîtrise d'ouvrage des interventions archéologiques doit être assurée par l'État.

Et qui permette une réelle protection du patrimoine ...

Le SGPA-CGT estime qu'il est nécessaire pour remplir les missions de service public de l'archéologie préventive que le financement soit avant toute chose pérennisé et que le volume de la fiscalité archéologique corresponde aux besoins de détection et de protection du patrimoine qui, pour être ambitieuse, doit tendre vers le diagnostic systématique.

Le SGPA-CGT dénonce depuis 2003 les exonérations fiscales de la Redevance d'Archéologie Préventive (notamment celles accordées aux lotisseurs) et l'inégalité de traitement des aménageurs devant la levée de cet impôt.

... et des moyens substantiels pour la recherche.

La mise en concurrence a morcelé la chaîne opératoire et met en danger la recherche. Dans certaines régions, elle ne permet plus de mener des études cohérentes sur des entités territoriales et sur des périodes chronologiques. Le dumping social de certaines entreprises privées détériorent à grande vitesse les conditions de travail de tous.

Cependant, l'Inrap doit répondre à tous les appels d'offre d'opération d'archéologie préventive.

Le SGPA-CGT demande la suppression de la loi de 2003, ineptie libérale et dogmatique, qui a montré qu'elle ne servait pas l'archéologie.

Il demande que la recherche soit financée par les ministères de la Culture et de la Recherche.

Par ailleurs, le conseil scientifique de l'Inrap doit être renforcé dans ses prérogatives auprès de la direction scientifique et technique pour le choix des moyens scientifiques et techniques nécessaires à la réalisation des missions de l'Inrap.

2010 – 2013 : trois ans ensemble

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

Pour le SGPA CGT-Culture la construction du service public de l'archéologie passe par des revendications incontournables.

Inrap, service public national, c'est la garantie :

- De la continuité du service public ;
- De l'égalité de traitement ;
- Du fondement scientifique de la mission de l'archéologie préventive ;

Le SGPA CGT Culture revendique :

- Des directions scientifiques régionales ;
- Des centres archéologiques répartis sur l'ensemble du territoire national ;
- Un siège à Paris ;
- Des collaborations et partenariats avec les services archéologiques de collectivités, l'Université et le CNRS.
- Une administration de l'Inrap au service des missions, des usagers et du personnel ;

Garantir un statut aux personnels de l'archéologie publique qui leur permette d'accomplir leurs missions en toute indépendance :

- L'emploi permanent doit être pourvu par du CDI ;
- Le statut des personnels de l'Inrap est la meilleure garantie du maintien et du développement des métiers de l'archéologie préventive ainsi que des missions patrimoniales et scientifiques ;
- Le SGPA CGT Culture condamne sans appel le nouveau contrat de travail « CDA », qui n'est autre que l'instrument du patronat et du gouvernement pour briser le CDI ;

Démocratisation du Conseil National de Recherche Archéologique et des CIRA :

- L'élection est le seul moyen pour faire du CNRA et des CIRA des instances légitimes et indépendantes ;
- Le CNRA doit définir la programmation archéologique nationale ;
- Les CIRA doivent évaluer et conseiller les politiques scientifiques archéologiques menées par l'ensemble des services de l'archéologie ;
- Les avis de CIRA doivent être communiqués aux agents.

Gagner sur l'organisation des services ...

- **une véritable DST** à l'Inrap responsable de la totalité de la chaîne opératoire archéologique : diagnostic, fouille, publication ;
- **des directions scientifiques régionales** autour des adjoints scientifiques et techniques (AST) au plus près des réalités de terrain, des personnels, des SRA, des usagers ;
- **des fiches de postes** pour les fonctionnels ;
- **des personnels administratifs associés** aux missions scientifiques de l'INRAP dans le cadre de leurs services.
- **des réunions de service** pour les personnels administratifs et des réunions de service scientifique pour assurer le suivi des opérations et des équipes archéologiques.

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

- **l'ouverture d'autant de postes sous CDI qu'il est nécessaire** pour assurer les missions permanentes de l'Inrap ;
- **résorber la précarité par tous les moyens** : requalification sous CDI des CDD et CDA ;
- **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) ;
- **Simplification des procédures administratives**, obtenir des ordres de mission permanents régionaux et des procédures uniques dans l'ensemble de l'établissement.
- **Diminution de la pénibilité** associée à une politique de diversification des tâches et à une véritable politique d'aménagements de postes et de reclassement ;
- **Augmentation générale et significative des salaires et indemnités en tout genre** en demandant l'ouverture de négociations spécifiques sur cette question ;
- **Amélioration du traitement des primes et indemnités.**

Mise en place des Comités Techniques Paritaires spéciaux dans les directions interrégionales :

Une instance qui vous représente en région et où les représentants CGT sont là !

Les CTPs abordent de manière **consultative** avec la direction interrégionale les vastes questions liées à la mise en œuvre de l'organisation du travail (emploi, programmation, conditions et organisation du travail dans les bureaux et sur les chantiers).

A titre d'exemple, le SGPA CGT Culture oblige les directeurs à infiniment plus de transparence dans leurs actions, à organiser leurs services, à faire des fiches de postes, à faire le bilan de l'activité de leurs services, à évaluer les besoins en formation mais surtout les besoins en emploi.

Les discussions portent aussi sur les nombreux dysfonctionnements entre le siège et la DIR : la diffusion des instructions nationales, la non perception des indemnités de suppléance, les PAS, le suivi des affectations permettant de faire respecter le ratio de temps 75/25 % terrain/post fouille et de veiller à l'absence de disparité entre les agents, le suivi du parc informatique, l'accueil des nouveaux arrivants, la perception de l'indemnisation chômage, etc ...

Les Comités d'Hygiène et Sécurité spéciaux dans les directions interrégionales.

Mis en place en 2005, ils ont confirmé toute leur nécessité et imposé au directeur des débats sur les questions relatives à la protection de la santé (physique et morale) et à la sécurité des agents dans leurs activités professionnelles (base et terrain).

Là encore, les représentants CGT sont là !

A titre d'exemple, le SGPA CGT Culture oblige les directeurs à mettre les mains dans le cambouis...

Il y a beaucoup de questions de nos conditions de travail et de leurs améliorations.

Visites des centres archéologiques et des terrains, suivi des accidents du travail, dotation d'EPI aux CDD/CDA comme aux CDI, besoins en formation, suivi des instructions nationales, des anciens et nouveaux centres archéologiques et des visites médicales, etc...

Des groupes de travail sur des sujets spécifiques ont été mis en place.

Suivi particulier pour les sites pollués qui sont de plus en plus fréquents.

Une instance qui vous représente en région où vos représentants CGT s'investissent pour obtenir de meilleures conditions de travail et réduire la pénibilité.

La santé : un sujet majeur

Parce que la santé est un bien commun, il est hors de question pour nous de laisser l'Inrap casser les agents jour après jour sans rien faire.

- C'est pour cela que les représentants en CHS Central de l'Inrap ont porté souvent seuls tout au long de leurs mandats comme priorité les thèmes suivants :
- évaluer 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.
- enrayer l'augmentation des maladies professionnelles
- lutter contre la souffrance au travail par l'application de la réglementation en vigueur mais aussi par un travail de défense individuelle des agents.
- Avoir un bon suivi médical

Travailler dans de bonnes conditions :

- C'est arrêter de travailler dans des conditions climatiques extrêmes
- C'est arrêter de travailler sur des sites pollués sans qu'aucune mesure ne soit prise pour préserver la santé des agents
- C'est obtenir un protocole de démarrage et des instructions pour les chantiers spécifiques
- C'est aussi revoir les règles concernant la coactivité
- C'est avoir des bases adaptées au nombre d'agents affectés, CDD/CDA compris et avec un maillage suffisant pour éviter des déplacements longs.

Dans les prochaines semaines, vont s'ouvrir des négociations sur la pénibilité au travail et les retraites.

La reconnaissance de la pénibilité de notre métier doit passer par un départ anticipé à la retraite.

ASCS

Les représentants CGT à l'ASCS contribuent à mettre en place un système de gestion des activités sociales culturelles et sportives qui garantisse la transparence et l'équité dans l'attribution des offres de l'association.

LA COMMISSION PRIMES

Cette commission a été créée suite à une revendication de la CGT pour faire le bilan annuel du régime indemnitaire des personnels, améliorer l'ensemble du dispositif des primes, proposer des augmentations de taux et veiller à l'équité dans l'attribution des primes.

LA COMMISSION DE SECOURS

Les représentants CGT à la commission de secours se fixent comme objectif premier de sortir les agents de la spirale de l'endettement ou de les aider à ne pas y entrer dans une période où les personnels connaissent des pressions financières de plus en plus insupportables.

LA COMMISSION BIMESTRIELLE

Cette commission a été créée suite à une revendication de la CGT pour trouver des solutions envers les agents en difficulté de carrière. Les dossiers de ces agents sont traités confidentiellement, au cas par cas. Les difficultés proviennent essentiellement de problèmes de management de directrice(teur) laissant ces agents dans des situations de souffrance au travail.

VOTER CGT, c'est faire entendre votre voix

VOTEZ CGT-Culture