

Sommaire

Situation générale.....	p. 2
Missions, statuts, organisation et financement de l'archéologie préventive.....	p. 5
Santé au travail.....	p. 11
Pour une action sociale globale qui prend mieux en compte la vie des personnels.....	p. 19
La vie syndicale.....	p. 26
Pour un pôle public de la Recherche Archéologique (Inrap, SRA, Collectivités, Université, CNRS).....	p. 31
Carrières et salaires.....	p. 34
Statuts du SGPA-CGT.....	p. 42
Lexique des abréviations.....	p. 48

La situation générale

La crise de 2008, dont nous subissons toujours les conséquences aujourd'hui, a été d'abord une crise bancaire et financière, résultat des politiques libérales et d'une mondialisation financière que personne n'a contrôlée. L'avidité des marchés, l'aveuglement des libéraux aux alertes des économistes hétérodoxes, la financiarisation de l'économie ont amené l'Europe dans une crise profonde sans qu'aucune stratégie de sortie de la dépression ne soit esquissée.

Cette crise économique est aussi une crise écologique avec un système capitaliste fondé sur l'exploitation des ressources naturelles et qui agit comme si ces dernières étaient inépuisables. Enfin, c'est également une crise sociale avec des destructions massives d'emploi, la hausse du chômage, l'explosion des inégalités, la montée de la précarité et de la pauvreté, la remise en question de la protection sociale et des services publics. La crise financière s'est transformée en une crise des dettes publiques justifiant les politiques d'austérité, accentuant de fait la récession.

Pourtant des mesures autres que celles des adorateurs d'Adam Smith étaient possibles.

Les gouvernements de l'Union Européenne auraient pu choisir de réduire le poids de la finance dans l'économie, assouplir les conditions de l'endettement public et privé pour réorienter l'appareil productif et s'engager dans la transition écologique dans la perspective d'un plein emploi de qualité. Cela aurait pu s'appuyer sur la relance de la consommation intérieure par l'augmentation des salaires et des prestations sociales et un rééquilibrage entre les revenus du travail et les revenus du capital. C'est tout l'objectif de la campagne de la CGT sur le coût du capital que de contredire les propos des patrons sur le coût du travail. Le travail n'est pas un coût mais une richesse ! Et plutôt que d'envisager toujours l'allongement du temps de travail, c'est la question de la réduction et le partage du temps de travail avec la semaine de 32 heures qu'il faut prendre en considération.

Qu'ont fait les banques et les États après la crise ? Ils ont continué comme si de rien était en affirmant que la solution était dans les politiques libérales, en signant en 2012 le TSCG (Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance) qui impose le principe de l'équilibre budgétaire, en cherchant à supprimer les obstacles au commerce international... C'est tout l'enjeu actuellement du traité de libre-échange

négocié par la Commission Européenne et les États-Unis, le TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership). Celui-ci, sous l'argumentation fautive de création d'emplois et de retombées économiques positives pour les peuples, prévoit l'harmonisation des normes entre les USA et l'UE. Il s'agirait d'établir des standards internationaux en matière de commerce qui s'imposeraient des deux côtés de l'Atlantique. Loin de créer de l'emploi, ce traité affaiblirait considérablement les possibilités pour les États d'établir des politiques publiques au service des citoyens et nivellerait par le bas les normes sociales, environnementales, sanitaires, le droit du travail, la protection sociale. De plus, les entreprises qui se sentiraient lésées par les lois trop protectrices d'un État pourrait porter plainte contre celui-ci par le biais de cabinets privés, contournant ainsi les juridictions nationales... Cet accord n'est pas un accord pour les peuples mais un accord pour satisfaire les intérêts du capital et de ses premiers protagonistes que sont les firmes multinationales. La CGT est opposée aux négociations en cours et revendique une politique commerciale durable au service des citoyens, entérinant comme objectif le plein emploi, le travail décent et de meilleures conditions de vie pour tous.

Dans le même temps, l'Union Européenne négocie avec les pays de la zone Afrique-Caraïbe-Pacifique des accords de partenariat économique qui sont un scandale économique. D'accords ces textes n'en ont que le nom. Ils ne visent qu'à assurer à l'Europe l'accès aux matières premières à bas coûts et une main d'œuvre peu rémunérée et avec peu de garanties sociales pour permettre la survie d'un modèle économique qui a montré sa faillite au détriment des 99% que nous sommes... La France ne sort pas du lot dans ce cirque libéral et les propos de François Hollande considérant la finance comme un ennemi n'étaient, de toute évidence, que des propos de candidat...

Que faire alors face à ces politiques néo-libérales qui constituent une menace pour les droits sociaux, environnementaux, sanitaires ? La réponse n'est pas dans des mesures économiques mais politiques. Il est nécessaire aujourd'hui plus que jamais d'infléchir les politiques libérales pour établir des politiques économiques au service des citoyens, garantes des droits fondamentaux, favorisant la réciprocité dans les échanges au lieu de l'exploitation économique du pays ou de la zone moins développée. Il est nécessaire de mettre un terme à la confiscation du pouvoir au service des intérêts capitalistes et d'œuvrer ensemble à un monde plus juste et durable, mettant l'humain en son centre avant les intérêts financiers.

Cela doit nous faire prendre conscience du rôle fondamental que doit jouer le syndicalisme aujourd'hui. Parce qu'il est présent sur les lieux de travail, il est le mieux placé pour organiser la riposte, le mieux placé pour apporter à des préoccupations exprimées individuellement des réponses construites collectivement.

Il est également le mieux placé pour briser les divisions qui affaiblissent le salariat aujourd'hui. On parle de divisions organisées dans les entreprises et les services publics, mais aussi de celles organisées dans la société, notamment en cherchant à développer la peur de l'autre, la haine de l'autre, le rejet de l'autre. Le syndicalisme se doit d'être un outil efficace de solidarités internationales pour lutter contre les nationalismes xénophobes qui se développent en Europe et dans le monde. La CGT ne peut se permettre de rester sur la défense d'acquis, elle se doit de faire vivre ses propositions revendicatives en matière de normes sociales sur l'emploi, les salaires, la protection sociale et les services publics.

Pour ce faire, la CGT doit s'adapter aux nouvelles réalités du travail et être vigilante sur la manière dont elle s'adresse aux travailleurs quel que soit leur statut ou celui de leur employeur. Elle doit se donner les moyens de débattre avec eux pour construire, avec eux, des revendications qui les concernent.

Il nous faut parler en termes de reconquête ou de conquête des services publics. Sont concernés les secteurs de la finance, de l'énergie, des transports, du logement, de l'éducation, de la communication, de l'information et bien sûr, pour ce qui nous concerne immédiatement, de la culture et de la recherche.

Un autre monde est possible mais il ne se fera pas sans nous. La tâche n'est pas aisée mais, comme le disait Nelson Mandela, « *Cela semble toujours impossible, jusqu'à ce qu'on le fasse* ».



Missions, statuts, organisation et financement de l'archéologie préventive

Pour le SGPA CGT, les témoins, matériels ou immatériels, mobiliers ou immobiliers, concernant les conditions d'évolution des êtres humains, de leurs activités et de leurs sociétés, sont des biens communs universels inaliénables. Ils sont constitués d'une source limitée d'éléments non renouvelables qui ne peuvent être privatisés et appartiennent à toute l'humanité.

C'est pourquoi, la protection de ces biens, soit par la conservation *in situ*, soit par la récolte, l'étude et la diffusion de ces informations est du domaine de l'intérêt général et de la responsabilité des pouvoirs publics. Ils ont en charge pour l'ensemble de l'humanité, sur les territoires qui les concernent, la protection de ces biens face aux destructions potentielles qu'ils peuvent subir. Ils doivent en rendre compte.

Ces principes doivent être traduits à l'échelle des politiques nationales et européennes.

L'antagonisme entre la sauvegarde du patrimoine archéologique et l'aménagement du territoire en tant que destruction potentielle de ces données ne peut être levé. La puissance publique est directement responsable de la sauvegarde du patrimoine archéologique et doit s'en donner les moyens politiques et financiers. Le coût de cette sauvegarde doit être supporté par ceux qui lui portent atteinte.

La sauvegarde peut prendre la forme d'une conservation en l'état ; elle peut aussi passer par l'étude des vestiges menacés. Cette étude doit être mise en œuvre selon une chaîne opératoire continue, depuis la prescription jusqu'à la restitution des résultats à la communauté scientifique et aux citoyens. La fouille constitue une étape cruciale de ce dispositif, et en aucun cas une prestation de service soumise à la concurrence du marché.

La puissance publique est garante de la politique à mener et de la répartition des moyens sur proposition de la communauté scientifique qui peut seule en évaluer les résultats.

Les services publics sont les garants de l'intérêt général et de l'indépendance face aux intérêts économiques et politiques particuliers. En transférant la maîtrise d'ouvrage des fouilles archéologiques aux aménageurs, la loi de 2003 a fondamentalement contrevenu à ces principes. La réalisation des opérations archéologiques et l'étude des données qui en sont issues doivent être du ressort exclusif et direct des services de l'état, de ses établissements nationaux ou des

services publics des collectivités territoriales, sur la base de la coopération scientifique entre services. Ces missions relèvent d'emplois publics statutaires, et ne sauraient être externalisées ou pourvues par de l'emploi précaire.

Le mode de financement public pérenne, sur la base d'une péréquation nationale, impose l'obligation de détection et de sauvegarde du patrimoine archéologique. Il permet d'assurer l'adéquation du volume financier aux moyens de protection des archives du sol.

C'est pourquoi, le SGPA- CGT-Culture affirme que :

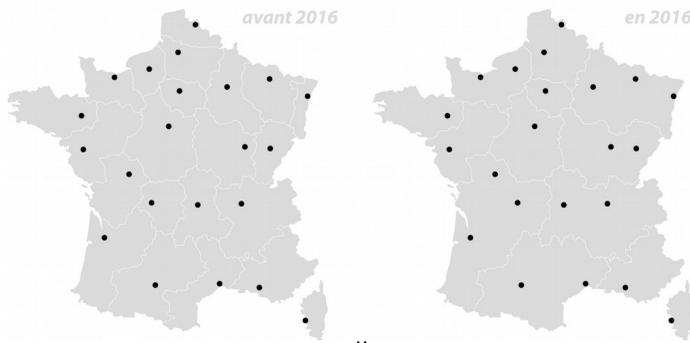
- La maîtrise d'ouvrage des interventions archéologiques doit être assurée par l'État, délégation étant faite aux collectivités qui disposent d'un service archéologique. Ce retour à une maîtrise d'ouvrage publique doit être obtenu en priorité pour l'ensemble des fouilles préventives et à défaut sur certains types d'aménagements (par exemple, fouilles bénéficiant même partiellement d'un financement public y compris par l'intermédiaire du Fonds National pour l'Archéologie Préventive – le FNAP , ...). Le but étant de réduire au maximum, si ce n'est pas totalement, les fouilles livrées au « marché ».

- Les SRA doivent continuer à être identifiés en tant que services des DRAC chargés de l'instruction des dossiers d'aménagement du territoire, de la coordination de la recherche et de la prescription archéologique. En urgence, il est nécessaire non seulement de stopper l'hémorragie mais surtout de renforcer les effectifs à la hauteur des besoins, notamment dans les régions peu attractives, afin d'assurer la continuité territoriale du service public.

Dans le cadre de la réorganisation réforme territoriale des services de l'État, des unités territoriales correspondant aux DRAC actuelles doivent être maintenues, avec toutes leurs fonctions métiers et supports (RH, Budget, informatique, documentation...)

Implantation des SRA dans les régions

document de gouvernement.fr



- À l'Inrap, le SGPA mettra tout en œuvre pour assurer l'égalité de traitement sur le territoire en matière d'archéologie préventive. L'Inrap doit assurer ses missions, y compris de fouille sur l'ensemble du territoire national. Concernant ses missions, l'Inrap ne doit abandonner aucune des régions et territoires et doit assumer pleinement son rôle, notamment lors de la défaillance d'opérateurs privés »

Organisation

Pour que les communautés scientifiques soient indépendantes et représentatives, leurs institutions doivent être démocratisées : les représentants scientifiques du Conseil National de la Recherche Archéologique (CNRA), des Commissions Interrégionales de la Recherche Archéologique (CIRA) et du Conseil Scientifique de l'Inrap doivent être élus par leurs pairs. Le CNRA doit définir la programmation archéologique nationale. En s'appuyant sur les CIRA, il doit évaluer et conseiller les politiques scientifiques archéologiques menées par l'ensemble des services publics de l'archéologie.

L'Inrap doit être organisé au niveau central et déployé au même niveau que les unités territoriales actuelles des services déconcentrés du Ministère de la culture ; l'organisation interrégionale actuelle étant inopérante.

Le rôle du siège est, en adéquation avec la politique nationale de l'archéologie (CNRA), de coordonner et d'animer les politiques scientifiques, patrimoniales et culturelles et de mieux allouer les moyens en fonction des besoins en régions.

Le conseil scientifique de l'INRAP doit être renforcé dans ses prérogatives auprès de la direction scientifique et technique pour le choix des moyens nécessaires à la réalisation des missions de l'INRAP et leurs attributions.

Les services et établissements des Ministères de la Culture, de la Recherche et de l'Education Nationale comme les services archéologiques des collectivités territoriales doivent participer à la chaîne opératoire de l'archéologie préventive et leur collaboration se voir consolidée, sans aucun esprit de concurrence. Le SGPA appuie l'établissement de conventions « hors marchés » avec les opérateurs publics d'archéologie préventive et notamment avec les services archéologiques de collectivités territoriales agréés ou non. Le but étant de limiter la dispersion des données et de mutualiser les moyens afin de « faire ensemble ».

A cette fin, les services de collectivités territoriales ne doivent plus être soumis à des demandes d'agrément comme les opérateurs privés. En remplacement, ils doivent conclure un contrat avec l'Etat pour un temps donné, définissant les modalités

de leurs interventions, les moyens mis en place, le projet scientifique du service,... Ces contrats devront être évalués scientifiquement par le CNRA.

La concurrence commerciale entre services publics doit être bannie et à cette fin, les services archéologiques de collectivités territoriales ne doivent plus pouvoir intervenir pour les fouilles en dehors de leur ressort territorial, sauf à conventionner soit avec l'Inrap, soit avec le service de collectivité compétent territorialement. De même, l'Inrap ne pourra répondre à un appel d'offre pour une fouille sur le territoire d'une collectivité disposant un service agréé pour la ou les périodes concernées, sans s'être assuré des intentions de la collectivité afin de ne pas rentrer en concurrence directe et pour privilégier une réponse commune.

Pour les diagnostics, les services de collectivités agréés ne doivent plus pouvoir préempter au cas par cas, mais doivent définir au préalable et pour un temps donné leur champ d'intervention (type d'aménagement, tout aménagement sur tel secteur,...). Cette clarification des rôles doit être discutée entre l'Inrap et les services archéologiques territoriaux au sein de chaque région, sous l'égide des services de l'Etat et en accord avec le contrat passé entre la collectivité et l'Etat.

Financement

Le financement de l'archéologie préventive doit avant tout être pérennisé. Le volume de la fiscalité archéologique doit être juste et correspondre aux besoins de détection et de sauvegarde du patrimoine. Cette redevance doit être payée par les aménageurs et en partie mutualisée. Elle doit financer les diagnostics, la recherche, la valorisation, mais aussi une partie des fouilles, non seulement par le biais d'un fond d'aide (actuellement le FNAP), mais aussi environ 2/3 des opérations de fouilles, les moins coûteuses et les moins importantes. La réalisation de ces fouilles, sous maîtrise d'ouvrage publique, financées par cette redevance doit être confiée aux services publics.

Ce retour à la maîtrise d'ouvrage publique doit être obtenu pour l'ensemble des fouilles préventives et en priorité pour certains types d'aménagements ...

En archéologie préventive, ce sont les archéologues qui créent leurs propres sources en décidant de réaliser, ou non, des diagnostics (et fouilles) préalables aux centaines de milliers de projets d'aménagements entrepris chaque année. Une bonne politique de recherche commence donc par des choix judicieux qui nécessitent, avant tout autre considération, une connaissance approfondie de la structure complexe et inégale de l'aménagement du territoire et des surfaces terrassées. Cet aménagement est en évolution permanente et tend actuellement vers un aménagement plus fragmenté

mais aussi plus concentré dans certains secteurs. Des politiques appropriées de prescriptions systématiques, fondées notamment sur les principes de l'archéologie spatiale, doivent être développées pour exploiter au mieux le potentiel de cet aménagement.

Ce changement profond de politique archéologique ne pourra se faire sans que l'archéologie des Grands Travaux, qui a prédominé, au moins en apparence, l'archéologie préventive de ces trois dernières décennies, soit remise à sa juste place et que tous les intervenants en archéologie préventive intègrent enfin ce nouvel aménagement fragmenté et tout ce qui en découle. Ainsi, pour les SRA qui ont déjà commencé à développer des politiques adaptées, il suffit de lever les obstacles, qu'ils soient volontaires ou non. Dans les autres régions, un débat de fond sera nécessaire pour introduire progressivement cette nouvelle politique.

Le SGPA doit obtenir une révision des délais d'instruction des dossiers tenant compte à la fois des besoins de la recherche et de l'aménagement du territoire. Il doit être source de proposition afin d'anticiper et d'éviter les attaques parlementaires et lobbyistes sur cette question. A cette fin, une meilleure définition des rôles de l'Inrap et les services agréés de collectivités territoriales, permettrait une réelle complémentarité et une automaticité de l'attribution d'un diagnostic et permettrait donc un gain de temps important et une meilleure gestion prévisionnelle des opérations et des équipes.

Les ministères de la Culture et de la Recherche doivent participer directement par des lignes budgétaires au financement d'étude de mobilier, de publication, de diffusion et de formation de l'Inrap, pour assurer les missions de recherche et de valorisation qui lui sont confiées par la loi.

Dans la perspective des trois ans à venir, le SGPA-CGT a pour objectif :

- Obtenir des modifications profondes du dispositif législatif actuel.

Les modifications doivent permettre de rendre efficace mais aussi intelligible la protection du patrimoine archéologique à toute la communauté nationale. Le SGPA réaffirme que la sauvegarde du patrimoine est mission d'intérêt public et doit être gérée par l'État.

La loi 2003, qui a montré qu'elle ne servait pas l'archéologie, est une ineptie libérale à laquelle le SGPA est opposée. Outre sa révision profonde, le SGPA revendique avant tout le retour à une maîtrise d'ouvrage publique, élément essentiel pour endiguer

les dérives du moins-disant scientifique et assurer la stabilité et la pérennité des services publics.

Pour atteindre cet objectif et par la mobilisation des personnels, le SGPA- CGT entend mener une action déterminée auprès des partis politiques, des groupes parlementaires et aussi auprès des groupes d'aménageurs.

- Redéfinition des missions des agents de l'INRAP et l'organisation de ses services.

La question des attributions de la présidence et de la direction de l'inrap est aujourd'hui posée par le gouvernement.

Le statut de pdg entrainerai inévitablement des dérives telles qu'on peut les constater par ailleurs dans les autres établissements du ministère de la culture. Le sgpa s'opposera à la mise en place de ce statut.

Il faut donc progressivement supprimer les DIR et les remplacer par des services à l'échelon régional, dans un maillage identique à celui des services déconcentrés (SRA). Pour éviter les dérives d'une gestion comptable de l'activité opérationnelle, celle-ci doit dépendre de la DST. **L'ensemble des directeurs et chef de service doivent voir leur mandat limité à trois ans renouvelable une fois.**

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

Les besoins permanents doivent être pourvus *a minima* par le CDI. Le statut des personnels de l'INRAP est la meilleure garantie du maintien et du développement des métiers de l'archéologie préventive. Un plan de recrutement de la filière scientifique et technique avec liste complémentaire doit avoir lieu tous les deux ans à l'Inrap afin de pourvoir au fur et à mesure les postes ouverts ou déclarés vacants.

Toutefois, l'évolution du statut des personnels vers le fonctionariat doit être revendiquée. Actuellement, la marge de manœuvre en termes de passerelle pour les agents de l'INRAP est quasiment nulle. L'évolution vers le statut de fonctionnaire permettrait de développer cette possibilité.

Santé au travail

La santé est un enjeu majeur tant pour les personnels du service public de l'archéologie que pour leurs représentants au SGPA-CGT. Sans la santé, ni archéologie ni lutte ne sont possibles.

Dans les SRA le sous dimensionnement des effectifs génère une pression de plus en plus forte sur les personnels. A l'Inrap si une décennie a été nécessaire pour imposer à la direction la mise en place d'un dispositif de prévention à la hauteur des risques générés par l'archéologie préventive, les dernières années ont été marquées par une remise en cause des acquis ou une aggravation des risques dans certains domaines (Politique immobilière, infra structures de chantier, risques engins de guerre, RPS).

Depuis sa création, le SGPA-CGT milite pour une amélioration des conditions de travail et un environnement professionnel qui respecte l'intégrité physique, mentale et sociale de l'agent. La direction générale et les directions interrégionales de l'Inrap ne prennent pas suffisamment en compte les conséquences sur la santé des agents d'une organisation du travail qui sert souvent des intérêts purement budgétaires, malgré les obligations de résultat faites à l'employeur en matière de protection de la santé des personnels. D'une part, cette politique crée de l'inaptitude au travail, d'autre part la direction licencie au lieu de développer des politiques de maintien dans l'emploi.

La réflexion et les revendications du SGPA concernent l'Inrap et les SRA.

A l'Inrap, la question de la santé au travail recouvre les questions d'organisation, des circuits de validation, des outils de travail, de diversification des tâches, de mécanisation, de post-fouille et des moyens alloués, sans oublier celle des grands déplacements, ainsi que la sensibilisation et la formation des cadres.

Chaque agent, quelle que soit sa filière, son statut ou son poste, dès sa prise de poste et tout au long de sa carrière, doit être formé à la prévention et à la sécurité par son employeur.

Les logiques de rendement et de performance, l'intensification du travail, la méconnaissance du travail réel, le cloisonnement hiérarchique et fonctionnel et les changements peu rationnels de l'organisation du travail, entraînent une incapacité à faire un travail de qualité, induisent une très grande dégradation des conditions de travail, provoquent de la souffrance et mettent en danger la santé des agents.

Le CHSCT central et les CHSCT spéciaux ont, sur ces questions un rôle prépondérant. D'une part, sa prérogative est de contribuer à la protection de la santé des travailleurs, de l'autre la réglementation met à la disposition des représentants du personnel des leviers contraignants. Afin d'amener les administrations à assumer

jusqu'au bout les risques générés par son organisation du travail et ses obligations d'employeur, les représentants du SGPA devront se saisir de l'ensemble des outils donné par la loi : droit de visite, droit d'enquête, droit d'alerte, saisine.... Une vigilance toute particulière devra porter sur l'analyse et la consignation des risques professionnels dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) en vue d'élaborer, de faire évoluer et de suivre le déploiement des politiques de prévention.

Les CHSCT (central et spéciaux) doivent mettre en place des outils d'analyse systématique, permettant d'avoir un retour d'expérience sur toutes les innovations lancées. Le but est d'avoir un esprit critique sur les solutions proposées et de mutualiser les expériences.

Les nouvelles dispositions réglementaires introduisent la possibilité du recours à l'expertise agréée et la consultation obligatoire des CHSCT sur tout projet modifiant substantiellement les conditions de travail. Or, nous constatons que les CHSCT sont encore trop peu consultés par la direction. Ces leviers doivent permettre à notre organisation syndicale de porter, en coordination avec les comités techniques, nos revendications d'une politique de prévention des risques protectrices de la santé.

A l'Inrap, l'organisation du travail doit se penser le plus en amont possible, dès la **préparation des chantiers**.

A cet effet le SGPA-CGT revendique :

- l'organisation systématique de réunions préparatoires aux chantiers, impliquant l'ensemble des agents concernés par la mise en œuvre de l'opération. Les dossiers (DICT, pollution...) doivent être transmis suffisamment en amont, pour y faire face. Tout chantier ne doit démarrer qu'une fois les conditions de sécurité et de prévention réunies.
- la dotation systématique des chantiers en infrastructures, installées en amont de leur démarrage, et la définition d'une charte nationale sur les cantonnements et leurs accès, harmonisant les pratiques au-delà du Code du Travail (cantonnements mobiles pour les petits diagnostics et les opérations linéaires, cantonnements fixes adaptés au nombre d'agents avec toilettes, vestiaires homme/femme, douches, espace repas, bureau, raccordement aux fluides et notamment ERDF). La dotation systématique en EPI pour tous les agents, quel que soit leur statut.
- le respect rigoureux des règles d'hygiène et de sécurité et les instructions (optima climatiques, protocole d'intervention sur les sites pollués, en milieu hyperbare, en zone polluée par les engins de guerre, code du travail, etc...). Le SGPA sera particulièrement

vigilant sur le fait que l'Inrap veille à leur stricte application, afin de préserver les droits acquis.

- une planification raisonnée et humaine, plutôt que comptable, qui doit se faire en fonction des opérations. Elle ne doit pas être basée sur le personnel « à caser », mais impliquer les RO et tous les personnels concernés, en respectant les revendications du SGPA-CGT en matière d'application du 75/25, ainsi que l'alternance des affectations et des tâches. Dans la mesure du possible, et notamment en fonction des conditions climatiques, les agents ne doivent pas enchaîner deux phases terrain. La post-fouille doit être anticipée et programmée avec l'ensemble de l'équipe de terrain. Le but est d'éviter l'enchaînement répétitif et cumulatif de phases terrain.
- la limitation des grands déplacements, générateurs de risques professionnels importants (risque routier et risques psychosociaux) et les affectations « bouche-trous » sur les chantiers qui provoquent l'épuisement physique et moral des agents.
- un délai de prévenance d'une semaine minimum ainsi qu'une indemnité de nuitée dès la première nuit.

La préparation et le **déroulement d'une opération archéologique** nécessitent des personnels et des moyens matériels.

Il faut pour cela :

- des équipes constituées en fonction du cahier des charges scientifique et du travail à réaliser et au minimum deux archéologues par pelle pour des opérations de diagnostic afin de mettre un terme au travail isolé.
- la mise en œuvre de la diversification des tâches et des stratégies de fouille, nécessitent des réunions de chantier hebdomadaires impliquant l'ensemble de l'équipe pour permettre à chacun de suivre l'avancement technique et scientifique du terrain. Dans ce cadre de la diversification des tâches, tout agent de terrain doit pouvoir participer à toutes les phases des enregistrements nécessaires et habituels (photos, relevés, fiches, ...). L'organisation et les besoins de la post-fouille doivent être anticipés de manière à impliquer dès le terrain l'ensemble des agents. Les agents qui ont participé au terrain participent à la post-fouille.
- veiller à ce que tout acte notamment pénible qui peut être effectué par un agent à l'aide d'engins mécaniques ne soit plus réalisé manuellement. Les engins mécaniques doivent être considérés comme des outils à part entière sur les opérations, dans le respect des règles de sécurité (circulation, accès, etc...) et des choix scientifiques. A cet effet, le SGPA-CGT propose de multiplier les habilitations à la conduite d'engin (augmentation du budget CACES à l'échelle nationale), afin de garantir une rotation des conducteurs. La mécanisation ne doit ni compenser, ni justifier un sous-effectif au risque d'entraîner une intensification pathogène du travail.

Pour **prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques** et combattre leur évolution en pathologies plus graves, **il est nécessaire** :

- d'adapter le travail à l'homme par une réflexion ergonomique à plusieurs niveaux (organisation et outils de travail) et d'amorcer, lors de l'introduction de nouveaux outils, une analyse des risques sur la santé des agents et d'établir des mesures de prévention adéquates.
- de mettre en œuvre le dispositif d'alternance des affectations (75/25) et de diversification des tâches avec la mise en place notamment de formation de qualité permettant aux agents de participer à la post-fouille.
- d'inscrire au catalogue des formations Inrap un véritable module concernant la prise en compte du corps en prévention des pathologies mécaniques. Au titre de la prévention, des modules de formation (déconcentrés ou nationaux) doivent être mis en place. Ils seront dispensés en interne et par des organismes professionnels qui pourront être proposés par les organisations syndicales.
- de développer, pendant le temps de travail, des techniques corporelles (échauffement, étirement, massage...) nécessaires à la préservation de l'intégrité physique et morale des agents.
- d'assurer la pratique quotidienne de ces exercices par la mise en place de moniteurs/référents, dans les SRA et à l'Inrap (au sein de chaque équipe opérationnelle et fonctionnelle).

Concernant le travail au sein des différents services : SRA, centre archéologique, direction interrégionale le SGPA-CGT revendique :

- Dans le respect du cahier des charges des centres archéologiques de l'Inrap la poursuite du programme de remplacement et de rénovation des centres archéologiques, au sein d'un maillage cohérent avec la localisation des services déconcentrés et des bassins d'activités, adaptés au nombre d'agents, à la chaîne opératoire des opérations archéologiques et compatible avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- une organisation du travail qui tient compte des besoins des agents.
- des réunions de services fréquentes qui doivent être de véritables lieux d'échanges sans qu'elles aient pour autant vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel.

Le **suivi médical** des agents se dégrade d'année en année, de plus en plus d'agents n'ont plus de visite annuelle. Au vu de la pénibilité du travail en archéologie

préventive, du vieillissement de la population, de la multiplicité des risques, le suivi médical doit être l'objet d'une vigilance renforcée.

A l'heure où, les droits des travailleurs du privé s'érodent sous l'effet d'un intense lobbying patronal, le SGPA défend une stricte application des dispositions relatives à la fonction publique de l'état et **revendique** :

- que les directions interrégionales établissent avec les médecins des fiches de risques professionnels nécessaires pour instaurer et garantir le suivi médical particulier prévu par le décret 82-453. Actuellement, certaines régions ne sont plus suivies par un service de médecine de prévention. Aucune région ne doit être dépourvue de suivi médical en raison de l'absence d'un service de médecine de prévention.

- que les médecins de prévention réalisent leur tiers temps tel que prévu par la réglementation : visites de terrain, visites de nouvelles implantations, présence dans les CHSCT, dans les analyses AT/MP (accident de travail, maladie professionnelle etc...), études de postes.

Le rôle premier de la médecine statutaire est de se prononcer sur l'aptitude à entrer dans la fonction publique. Le SGPA combat le recours abusif à la médecine agréée par la nouvelle direction de l'Inrap, s'inscrit dans une logique de liquidation des personnels par des licenciements pour inaptitude. Le SGPA CGT exige le respect du droit des agents en matière de santé et de protection médicale tout au long de leur carrière, notamment par le renforcement du rôle de la médecine de prévention en adéquation avec leur poste de travail.

- A l'Inrap, le remplacement progressif de l'actuel réseau de services privés de santé au travail par la mise en place d'une véritable médecine de prévention commune aux établissements publics et aux services déconcentrés du MCC.

- la participation active des médecins de prévention et du médecin coordinateur à l'élaboration, au déploiement et au suivi des politiques de prévention négociées par le SGPA-CGT.

L'usure physique et psychologique des agents est une véritable préoccupation. Le SGPA-CGT doit s'inscrire dans une démarche revendicative de prévention de l'inaptitude et de réparation pour les agents usés par des années de travail pénible.

Pour cela le SGPA-CGT revendique :

- la mise en place effective de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants pour tous les agents sur le terrain (cette indemnité n'est pas une « prime de risque »).

- l'obligation de traçabilité des risques professionnels par la réalisation de la fiche individuelle d'exposition obligatoire dans toutes les activités à risque.
- dans le cadre de la prévention de l'inaptitude une alerte précoce des services de médecine de prévention permettant de limiter les effets délétères du travail sur la santé des agents (aménagement de poste) et d'anticiper le plus tôt possible sur l'évolution de leur carrière.
- le respect des préconisations des médecins en matière d'aménagements de poste de travail et de restriction médicale.
- une démarche de réparation qui inclut une aide aux agents qui souhaitent établir un dossier de reconnaissance de maladie professionnelle.
- le maintien dans l'emploi des personnels grâce à des aménagements de poste temporaires et/ou définitifs avant d'envisager tout reclassement pour les agents qui ne peuvent plus être maintenus dans leur activité en privilégiant le reclassement dans l'établissement, le service et/ou la résidence administrative.
- une anticipation des reclassements, compte tenu de la pyramide des âges, de la nature de notre activité et des risques auxquels nous sommes confrontés qui ont un impact sur notre santé. Il ne faut pas attendre que l'agent soit licencié pour inaptitude, mais être en mesure de lui proposer des solutions en amont. Un protocole de reclassement doit être clairement défini : procédure, intervenants, calendrier, avec obligation de l'employeur de donner des réponses dans un délai imparti. L'agent ne doit pas se retrouver isolé et se sentir seul face à sa situation. De vraies propositions de formation doivent être faites, afin que le reclassement ne soit pas un placard mais une opportunité pour l'agent d'évoluer. Pour cela, il faut donc réfléchir dès à présent à nos métiers, à leurs évolutions et à leurs diversifications dans l'avenir.
- une prise en compte de la pénibilité du travail dans le mode de calcul des droits en vue d'un départ anticipé à la retraite.
- une reconnaissance et une prise en compte des problèmes d'addiction. Le but n'est pas de stigmatiser les agents, mais de les aider dans leurs démarches et de les accompagner. Il faut également mettre l'administration devant ses responsabilités, notamment en matière de prévention primaire.

La prévention des risques psycho-sociaux est un des enjeux majeurs de la prévention des risques professionnels :

Sous l'effet d'une transformation des organisations (réorganisations, très grands déplacements) et des processus de travail, d'une exigence de productivité sans cesse accrue par le sous dimensionnement des effectifs des SRA et l'émergence des opérateurs concurrents de l'Inrap, de l'introduction de méthodes managériales qui ont pour objet et pour effet de briser les collectifs de travail, d'isoler les travailleurs au

sein de ces collectifs, on assiste à une multiplication des cas d'atteinte à la dignité, à l'explosion des pathologies de surcharge (stress, TMS), au développement très inquiétants des situations d'épuisements professionnels. Enfin, à l'Inrap, comme dans d'autres établissements du MCC, plusieurs suicides et tentatives sont à déplorer au cours des années écoulées.

Dans ce contexte délétère, est négocié le déploiement de l'accord RPS Fonction publique de l'état. Au sein des SRA et de l'Inrap, le SGPA exercera une vigilance toute particulière sur les points suivants :

- dans le respect des prérogatives des instances et des dispositions de l'accord, son déploiement (diagnostic et plan d'action) ne pourra se faire qu'en étroite association avec les représentants du personnel de chaque CHSCTS.
- l'analyse des risques (diagnostic) devra porter prioritairement sur l'analyse de l'organisation du travail : il ne s'agit pas de mettre en cause les travailleurs et de rechercher les causes du mal être dans la psyché individuelle.
- au-delà des risques liés à l'organisation du travail, il est demandé que le MCC, en toute occasion, dénonce et intervienne immédiatement et avec force devant les très nombreux cas de menaces, de pressions, etc que subissent directement les agents des SRA.
- c'est le travail réel et non le travail prescrit qui devra être pris en compte et analysé.
- les plans de prévention des risques psycho-sociaux devront obligatoirement passer par une meilleure organisation du travail.
- les personnels devront être associés. En particulier ils devront être invités à débattre collectivement du travail.

A défaut de reconnaissance en accident du travail des risques psycho-sociaux générés par l'établissement, aucune analyse des risques n'est possible et l'employeur ne cotise pas (à la branche AT/MP) à la hauteur des risques qu'il génère :

- le SGPA aura une attention décuplée à la question de l'imputabilité au service et donc à la reconnaissance en accident du travail des Risques Psycho-Sociaux.
- le SGPA devra peser en vue de faire évoluer les procédures de signalement et de traitement des situations de RPS en vue d'une stricte application de la procédure alerte suicide du MCC, au sein des SRA et de l'Inrap.

La modification des process et de l'organisation du travail (notamment réforme territoriale pour les SRA), l'introduction de nouvelles technologie (SIG, tablettes PC, SGA...) ont des conséquences sur les personnels. Ces conséquences doivent faire l'objet de débat et l'avis des instances représentatives du personnel doit être recueillis : CHSCT et CT des DRAC, CHSCT, CT, centraux et spéciaux de l'Inrap.

- Le SGPA continuera de faire en sorte que toute modification des organisations soit précédée d'une évaluation de son impact sur la santé des travailleurs et fasse l'objet d'une double consultation préalable des instances.

- Le SGPA revendique l'association de la Direction Scientifique et Technique de l'Inrap aux discussions préalables à ces consultations.

S'agissant de l'introduction des nouvelles technologie :

- elles doivent être précédées d'une étude de leur impact (sur l'organisation des missions, sur l'élargissement, l'enrichissement des tâches confiés aux travailleurs et sur leur santé) en associant à chaque étape les instances représentatives.

- les "gains de productivité" réalisés à l'occasion de l'introduction de ces nouvelles technologie doivent profiter aux personnels, les libérer des tâches les plus pénibles, afin d'être réinvestis dans un enrichissement de leurs activités et non ramener à une intensification pathogène du travail. Tous les personnels, tant CDI que CDD, doivent bénéficier d'une formation à ces nouvelles technologies.

Enfin, les logiques concurrentielles qui ont passablement détérioré les relations entre services publics ont eu parfois un impact délétère sur les relations entre agents des SRA et ceux de l'Inrap. Le SGPA qui revendique la création d'un véritable pôle public de l'archéologie portera une attention toute particulière au renforcement des relations entre les différentes composantes du service public de l'archéologie, au profit, tant des missions que, de la santé de l'ensemble de ses agents.

Pour une action sociale globale qui prend mieux en compte

la vie des personnels

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille dans et hors de son milieu de travail. L'État employeur doit donner les moyens budgétaires afin de répondre aux besoins récurrents des agents et de leurs familles.

L'amélioration des conditions de vie et de travail est liée à la qualité et au progrès des prestations.

L'action sociale obéit à certains principes qui sont :

- L'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire,
- La logique redistributive calculée à partir du quotient familial,
- La justice sociale. En matière d'action sociale, le syndicat a encore beaucoup à revendiquer.

Il doit promouvoir et pérenniser l'ensemble des principes énoncés ci-dessus. Une forte disparité existe entre les droits des agents de l'État et de l'INRAP. Après un état des lieux des différences, le SGPA se battra pour aligner les droits sociaux sur les plus avantageux pour les agents (à situation familiale égale).

Le syndicat doit répondre aux fortes attentes des agents dans le domaine du logement, de la restauration, de la garde d'enfants et des loisirs. Pour ce faire, le syndicat mettra tout en œuvre pour conquérir de nouveaux droits aux agents de l'INRAP et des SRA qu'ils soient collectifs ou individuels.

3 % de la masse salariale et des pensions pour l'action sociale doit devenir un droit collectif.

Le syndicat fera le nécessaire pour que l'INRAP se mette en relation avec les SRAS qui sont en charge de créer les équipements sociaux et des offres de services collectifs, de les coordonner tant dans le domaine du logement, de la petite enfance,

des initiatives locales. Le syndicat fera le nécessaire pour que l'INRAP et les SRAS mettent leurs moyens en commun chaque fois que cela sera possible ou développent des actions communes.

C'est aussi dans le domaine des droits individuels que le syndicat doit faire vite et bien. Il doit revendiquer pour les agents de l'INRAP l'application des prestations spécifiques « Culture » avec les mêmes modalités d'attribution. Ces prestations sont quasi inexistantes dans l'établissement.

Elles regroupent des aides à la famille, au logement, au secours, au prêt, à la restauration et aux loisirs.

Il faut obtenir que les prestations d'action sociale soient offertes aux agents de l'INRAP comme aux autres agents de l'Etat : elles sont facultatives, accordées dans la limite des crédits disponibles ouverts sur l'exercice en cours et ne peuvent donner lieu à un rappel. Ces prestations propres au Ministère de la Culture ont été étendues aux vacataires ayant au moins un an d'ancienneté. Le SGPA exige que ces prestations soient étendues aux vacataires sans critère d'ancienneté.

La famille.

En plus du supplément familial de traitement, le SGPA propose :

- une aide aux frais de scolarité d'un montant de 200 € à 420 € par enfant et par an, sous conditions de ressources.
- un ticket CESU mensuel pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans.
- une allocation pour la garde d'enfant entre 6 et 12 ans d'un montant de 300 € et 400 € selon le nombre d'enfants et le montant dépensé en garde l'année précédente . Il est versé annuellement en une seule fois.
- une aide financière aux parents en repos. (18,96 € par jour.)
- une allocation aux parents d'enfants handicapés (taux invalidité >50%). Son montant mensuel varie de 147,82 €, pour les enfants de moins de 20 ans, à 116,76 €, pour les enfants de 20 à 27 ans.

- une aide aux parents d'enfants affectés par une maladie grave ou de longue durée notamment sous la forme de journée de congé.

- création d'une aide sous la forme d'un congé exceptionnel de 10 jours pour accompagner un conjoint ou enfant en fin de vie ;
- temps partiel de droit avec maintien de la rémunération
- extension de ces droits pour le compagnon en union libre

- Une aide inversement proportionnelle aux revenus pour les agents dont les enfants majeurs restent à charge

- Le SGPA veillera à l'application de la loi sur la parité en matière de droits à la parentalité

Le logement.

Tout les agents de l'état doivent bénéficier d'un véritable droit au logement. Le SGPA-CGT, avec la CGT-culture et l'UGFF, milite pour la mise en place d'un outil national chargé du logement des agents(gestion du parc locatif, attribution de prêts...) ainsi que pour l'instauration du 1% logement dans toute la fonction publique.

En matière de logement, nous devons obtenir de l'INRAP qu'il contribue en toute urgence et de manière prioritaire à améliorer les conditions de logement de ses personnels sur l'ensemble du territoire. L'INRAP doit contribuer, entre autres, au parc préfectoral pour permettre l'attribution de logements sociaux à ses agents. Le syndicat doit tout mettre en œuvre pour promouvoir auprès de l'INRAP une politique de logement qui permette aux agents de l'établissement d'être logés dans des conditions décentes, au plus près de leur lieu de travail, tout en prenant en compte les contraintes familiales.

Le syndicat revendiquera l'aide à la recherche de logement, l'aide au déménagement, l'aide et le prêt à l'installation des personnels de l'État (AIP/PIP), le prêt à l'amélioration de l'habitat (PAH) et les aides au logement ainsi qu'une meilleure information de l'employeur aux agents.

Secours et prêt.

Devant la persistance des demandes d'aides d'urgence, le syndicat veillera à travers ses activités à aider les agents dans la plus grande nécessité, à les informer de leurs

droits et à les faire respecter. Régulièrement, le syndicat communiquera à l'ensemble des agents dans ce domaine et sous la forme la plus appropriée. En matière de secours, le syndicat veillera à ce que le montant du secours à l'INRAP soit identique à celui du ministère et selon les mêmes modalités. Au côté de l'assistant social, nous revendiquons l'embauche d'un conseiller à l'économie sociale et familiale. »

La restauration.

L'accès à une restauration collective et sociale de qualité doit être un droit pour tous les agents des S.R.A. et de l'I.N.R.A.P. qu'ils soient actifs ou retraités (titulaires, CDI et CDD). Les tarifs doivent être modulés selon leurs revenus

Une part de la restauration des agents de l'Inrap, qui ne sont pas en mission, est assurée par l'établissement grâce aux tickets restaurants. **Le sgpa revendique une augmentation significative de la part employeur.**

Le syndicat proposera une participation financière de l'agent qui soit proportionnelle à sa rémunération.

Un alignement du régime indemnitaire des agents du Ministère de la Culture et de la Communication doit se faire sur le plus favorable existant.

Loisirs.

A l'initiative du syndicat, les agents de l'INRAP ont pu bénéficier rapidement de la carte Culture. Il est important d'assurer le suivi de son renouvellement. Avec la même diligence, le syndicat demandera à l'INRAP de donner la carte culture "retraité" (gratuité d'accès aux établissements culturels du ministère) à tout agent partant en retraite. Il convient aussi de permettre l'accès à la carte culture pour les CDD qui en sont exclus.

Pour le reste des activités socio-culturelles, c'est l'ASCS qui opère. Notre syndicat agit pour l'indépendance de l'ASCS vis-à-vis de l'administration. Pour cela, le SGPA doit obtenir, pour l'association, un financement (pourcentage de la masse salariale) et des moyens durables de la part de l'employeur. Ce financement doit pouvoir être augmenté afin d'améliorer les prestations.

Car leur coûts est en augmentation. Il nous paraît important de conserver la pluralité des offres.

Quelle administration d'action sociale pour les agents ?

Pour que tout cela fonctionne, un service « environnement social » a été créé à la DRH de l'Inrap.

Cette création doit permettre à l'établissement de développer et pérenniser cette activité. Ce service, de part sa mission, ne doit pas méconnaître l'échelon régional ; mieux, il doit le maîtriser. Ainsi, il se mettra en relation avec les sections régionales d'action sociale (SRAS) afin de participer à la détermination des programmes d'actions en régions.

Le syndicat exigera de l'établissement que l'action sociale soit mesurée de manière fiable à travers le bilan social, le rapport d'activité et le compte financier.

De la même manière, le syndicat fera le nécessaire afin que les agents des SRA bénéficient d'une action sociale répondant aux critères établis par le syndicat.

Pour ce faire, le syndicat établira une fois par an le bilan et les revendications en matière d'action sociale à la commission exécutive. Deux membres du secrétariat national ou de la commission exécutive du syndicat seront en charge de ce dossier.

Protection sociale.

Le SGPA réaffirme son attachement au régime de la sécurité sociale, issu des ordonnances de 1945, basé sur le salaire différé et garantissant à tous, le droit constitutionnel à la santé et aux soins. Le renforcement du régime obligatoire de sécurité sociale doit permettre d'assurer une couverture généralisée à tous. Il est opposé à toute formule de retraite par capitalisation. Le syndicat doit communiquer les propositions de la confédération auprès des agents INRAP et SRA. En cas d'arrêt maladie, les agents de l'INRAP et des SRA ne doivent pas connaître de coupure dans leur droit à rémunération. Le reclassement professionnel est obligatoire et systématique. À ce titre, à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires titulaires de la fonction publique, le syndicat doit revendiquer la création d'une commission, émanant de la CCP et du CHSCT et où la présence d'un médecin est nécessaire.

Protection sociale complémentaire.

Le syndicat a beaucoup fait en matière de mutuelle et de prévoyance à l'INRAP afin que chaque agent bénéficie d'une protection de qualité. Il doit continuer dans la même voie en veillant à ne pas augmenter la part du reste à charge pour les personnels et/ou à ne pas diminuer les taux de remboursement. L'État-employeur doit participer à la protection sociale complémentaire de ses agents. Pour les agents des SRA, le syndicat soutiendra toute action de l'UGFF visant à renforcer la participation de l'État-employeur à la protection sociale complémentaire. Le sgpa proposera des modifications à l'accord collectif sur la mutuelle afin d'améliorer la protection complémentaire des agents actifs ou retraités.

Pour les agents en Cdd, dès lors qu'ils n'ont pas explicitement renoncé à cette possibilité, l'adhésion à la mutuelle de l'Inrap doit être automatique. A la fin du contrat, cette protection devrait rester acquise pendant une durée minimale d'un an.

Les questions relatives à la protection sociale et à la protection sociale complémentaire sont fondamentales. Le SGPA doit participer à l'élaboration des cahiers des charges des garanties collectives soumises aux organismes de mutuelle et de prévoyance, en y affirmant ses objectifs en terme de politique de remboursement, de prestations, de prévention et de participation de l'employeur.

Le syndicat se donne les moyens d'exercer un contrôle sur les comptes d'activités de ces organismes ainsi que sur la participation de l'employeur.

Le syndicat doit tout mettre en œuvre pour qu'il n'existe aucune déconnexion entre les agents et le syndicat sur ces questions.

Les précaires.

La précarité est un fléau social. Le SGPA doit tout mettre en œuvre pour que ces personnels précaires bénéficient de la meilleure protection et ne soient pas exclus

du dispositif mis en place pour les personnels permanents. Au regard de la nature de leur contrat, le SGPA revendique l'instauration d'une prime de précarité de 15 %.

L'externalisation du chômage (actuellement avec Info Décisions) et les navettes entre pôle emploi et le service paye de l'Inrap entraînent des retards systématiques dans le versement de l'indemnité chômage. Nombreux sont les collègues, qui, déjà précaires, se retrouvent pénalisés par de longues périodes sans aucune rétribution. Le SGPA œuvrera pour que cette modalité administrative injuste disparaisse et que les collègues CDD, puissent automatiquement toucher l'intégralité de leur indemnité dès la fin de leur premier mois de chômage. Le SGPA revendique un retour de la gestion du chômage en interne, avec un renforcement en personnels formés à ces tâches.

Le recours par les Directions à la multiplication de contrats de courtes durées déterminées qui s'enchaînent, ne permet pas aux CDD de disposer d'un temps de congé long. Si le recours aux contrats à durée déterminée doit être exceptionnel, il convient que la durée de ces derniers soit la plus longue possible afin que les collègues puissent bénéficier d'une durée de congé suffisante et réparatrice. **Il convient aussi d'associer les collègues CDD à la recherche dans le cadre des jours Pas, colloques, petites publications, soit comme participants, soit comme porteurs de projets.**

le SGPA revendique la fin des temps de carences sur les carrières précaires, l'emploi permanent doit être pourvu par du CDI.



La vie syndicale

Le SGPA adopte des formes d'organisation et de fonctionnement dont l'objectif est de déployer le syndicalisme de conquête qu'il porte. Il développe un syndicalisme de proximité, au plus près des syndiqués et des salariés pour favoriser leur engagement dans la lutte et la concrétisation des objectifs précis qu'il se fixe lors du congrès.

Le Sgpa peut inviter à ses réunions tout syndiqué CGT susceptible d'éclairer ses débats du fait de ses compétences particulières

ainsi que les représentants des organisations de la CGT **concernées par ses débats**

En fonction de l'ordre du jour, il invitera aux réunions de la commission exécutive les représentants des organisations de la CGT qui ont des personnels de l'archéologie dans leur champ de syndicalisation

Instances nationales et locales du syndicat

Les sections.

Le syndiqué est l'élément constitutif fondamental de l'activité syndicale du SGPA. Les syndiqués sont réunis en sections qui permettent aux salariés de s'approprier l'outil syndical au plus près de leur travail. La démocratie est le principe de l'activité syndicale au niveau local et national.

Chaque section décide de ses actions dans le cadre des principes généraux du syndicat et a son rôle à jouer dans la mise en œuvre des décisions prises en congrès. Le secrétariat national soutient les sections et cherche la complémentarité de son activité avec celle des sections. Afin d'assurer la cohérence du syndicat, le secrétariat national met tout en œuvre pour coordonner les actions.

Les sections sont le lieu privilégié de l'activité et de la vie syndicale et sont le premier lieu d'expression et d'élaboration des revendications. Le secrétaire de section et les secrétaires adjoints animent la vie syndicale. Ils sont à l'écoute des agents, sont

leurs interlocuteurs directs et ont pour rôle de porter les expressions revendicatives des personnels. Elles peuvent organiser des réunions entre sections.

La commission exécutive

Elle est l'organe dirigeant de syndicat. Elle met en œuvre les orientations définies par le congrès.

C'est un point de convergence entre l'activité locale et l'activité nationale. Elle est l'illustration de la diversité des syndiqués. Elle est composée de 29 membres et se réunit physiquement au moins trois fois par an. L'ordre du jour accompagné de la documentation est envoyé préalablement pour discussions aux sections. Un compte-rendu de la commission exécutive est réalisé et envoyé à tous les syndiqués. La commission exécutive peut inviter à ses travaux d'autres personnes que ses membres.

un bilan succinct de la situation des sections et de leurs actions est préparé régulièrement en section et envoyé aux membres de la commission exécutive avant chaque réunion.

Le comité général

Il se réunit au moins une fois par an, les années où le SGPA ne tient pas son congrès. C'est un moment essentiel pour la vie démocratique et l'organisation. Un bilan

de la situation des sections et de leurs actions est préparé en section et présenté à chaque comité général. L'ordre du jour est réalisé par la commission exécutive et envoyé à tous les syndiqués 15 jours à l'avance.

Le secrétariat national

Il est composé de 12 membres et se réunit au moins une fois par mois. Il assure le lien entre les instances nationales et locales, coordonne leurs action et revendications, et veille notamment à la qualité de la vie syndicale dans les sections et entre elles.

Un membre du secrétariat national a pour charge de contacter régulièrement toutes les sections pour suivre au mieux les activités et la vie syndicale. Le calendrier

des réunions du secrétariat national est envoyé aux secrétaires de sections. Ceux-ci peuvent transmettre des points qu'ils souhaitent voir inscrits à l'ordre du jour. Le secrétariat organise le planning de la permanence du SGPA ainsi que la rédaction de l'Action Syndicale.

Instances nationales et locales représentatives

Les syndiqués candidats aux instances locales et nationales sont mandatés par leur section puis désignés par la commission exécutive.

Les ordres du jour et les comptes rendus des différentes instances parviennent aux représentants élus du personnel et secrétaires de sections pour être discutés en réunion de section. Tout agent peut être nommé expert sur les sujets relevant de sa compétence. Les représentants élus dans les instances nationales peuvent être sollicités pour participer en expert aux instances locales et réciproquement.

La communication entre les instances est indispensable, et peut se traduire par la participation d'un syndiqué à plusieurs instances, le principe de base restant la référence au non-cumul des mandats et le renouvellement des élus. **Idéalement un mandat renouvelable une fois.**

Avec l'existence des CHSCTS et CTS, les sections jouent un plus grand rôle dans l'activité syndicale. Une cohésion nationale, dont les instances dirigeantes nationales sont la garantie, est nécessaire.

Développer un syndicalisme de proximité

Notre dernier congrès a mis l'accent sur la nécessité de développer un syndicalisme de proximité. À cette occasion, l'importance des sections est à mettre au compte des succès de notre syndicat, lors de ces dernières années.

La création de section dans chaque région a permis de relayer auprès des agents de l'Inrap, les questions nationales touchant l'archéologie préventive ainsi que l'ensemble des questions sociales, de mobiliser, d'impliquer et d'interpeller chacun sur des sujets auparavant laissés aux seules instances nationales du SGPA-CGT et des élus des instances nationales de l'Inrap.

Les sections ont également permis à notre syndicat de mieux prendre en compte les questions locales et de mobiliser directement les agents sur leur lieu de travail sur des questions locales, en lien avec le développement des instances interrégionales, Comités Technique Spéciaux et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Spéciaux (CT-S et CHSCT-S)

Le SGPA propose la création d'un groupe de travail avec les syndiqués appartenant à l'encadrement.

La syndicalisation

Les sections tiennent régulièrement des heures d'information syndicale dans les locaux administratifs et sur les chantiers pour que les agents puissent apprécier en direct notre démarche et s'investir dans le syndicalisme.

La pratique du prélèvement automatique des cotisations est à généraliser. La situation financière ne doit pas être un frein à l'engagement syndical et la poursuite des luttes collectives.

La formation

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Tout syndiqué doit pouvoir se former afin de développer l'efficacité de son engagement et faciliter sa prise de responsabilité dans le syndicat. Tout nouvel adhérent au SGPA a le droit à une formation d'accueil et un apport de connaissances et de savoir-faire pour participer à la vie syndicale. Le SGPA encourage les nouveaux adhérents à prendre toute leur place dans le syndicat. La formation de formateur est à encourager et développer.

La communication

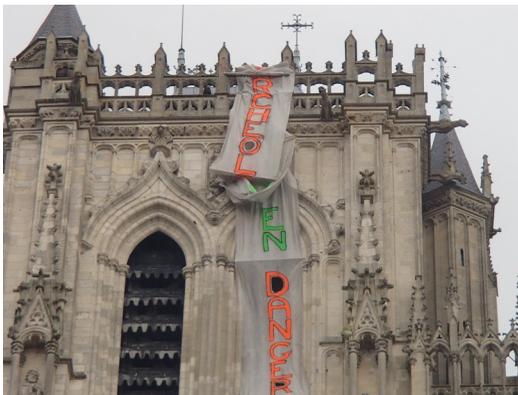
L'information syndicale est essentielle dans la réalisation de nos objectifs revendicatifs et de lutte. Elle passe par l'information au plus près des agents dans le cadre des heures mensuelles d'information syndicale.

Le SGPA a tout moyen de communication (courrier, courriel, SMS, réseaux sociaux...) pour que chaque syndiqué et agent participe de l'action syndicale. Il communique mensuellement aux syndiqués par son journal « L'Action Syndicale » et par la mise en ligne de nouveaux contenus sur le site internet www.cgt-culture.fr. La lecture de la presse issue de toute la CGT (NVO, Fonction publique, Le Lien,...) est à encourager pour inscrire nos actions dans la situation générale.

L'information passe par la connaissance du travail réalisé par les camarades élus dans les instances représentatives du personnel et lors des réunions de section et d'information. Un compte rendu des IRP est envoyé à tous les agents.

Les structures de la CGT

L'engagement des syndiqués du SGPA dans les champs interprofessionnel et professionnel de la CGT est une dimension fondamentale de notre activité syndicale. Cela est vrai d'une part parce que ces structures ne vivent que grâce à l'implication de militants issus de syndicats, d'autre part parce que le syndicat s'enrichit de la présence en son sein de camarades qui mènent une activité notamment en Union Locale, en Union départementale, à la CGT-Culture où à l'U.G.F.F. ...



Pour un pôle public de la Recherche Archéologique

(Inrap, Sra, Collectivités, Universités, Cnrs)

Préambule.

Les effets de la concurrence ont un impact désastreux sur les possibilités de recherche en archéologie préventive et sur le rendu scientifique des opérations. Les dernières années s'avèrent catastrophiques en termes d'éparpillement de la donnée archéologique, les faillites d'une partie des opérateurs et la spirale du dumping scientifique hypothèquent fortement les possibilités d'une véritable recherche archéologique.

La mise en concurrence commerciale des opérateurs de fouille a comme première conséquence scientifique une dispersion croissante des données archéologiques. On ne compte plus aujourd'hui les opérations de fouilles menées par des équipes différentes pour un même site étendu sur l'emprise de plusieurs projets, les équipes travaillant sur une ville ou une région depuis des années qui se trouvent évincées de leur sujet d'étude par les « lois » du marché, les participants d'un projet collectif de recherche (PCR) qui n'ont pas accès aux dernières données concernant leurs problématiques au simple motif qu'un marché de fouille aura échappé à leur(s) employeur(s).

Un constant accablant.

La recherche en archéologie préventive se différencie des autres disciplines historiques en créant ses propres sources, en intervenant, ou non, sur les différents types d'aménagement du territoire. Cette recherche commence donc dès le choix de prescrire, ou non, une opération archéologique sur un projet d'aménagement et se poursuit par le diagnostic et la fouille, puis par l'exploitation de la masse de données, positives ou négatives, ainsi cumulées. Le SGPA a toujours mis en avant l'insécabilité de cette chaîne de recherches, nécessitant des décisions scientifiques à toutes les étapes de la chaîne et impliquant tous les personnels du pôle public (SRA, Inrap, Collectivités).

Que cette recherche commence à la sélection des sources de l'archéologie préventive est cependant méconnu, voire nié, par nos dirigeants et ces dernières années, la dichotomie artificielle entre la Recherche « noble » (PAS, ARC etc.) et les opérations de terrain s'est véritablement instaurée. Non seulement à cause du contexte concurrentiel, mais par une réelle volonté de dégrader les opérations de terrain à un simple acte technique (et donc sous-traitable) et surtout par une méconnaissance grave de ce que l'archéologie préventive a apporté, et peut encore apporter à la connaissance et à la recherche.

La méconnaissance des évolutions récentes de l'aménagement du territoire et des implications en termes de terrassement et de potentiel d'archéologie préventive est grande. La croyance dans le fort potentiel des résultats des opérations conduites lors des Grands (et Moyens) Travaux est tellement ancrée que l'ensemble des moyens de l'Inrap est mobilisé en priorité sur ce type de chantier. L'institut se retrouve ainsi en total décalage par rapport à la réalité de l'aménagement du territoire. Les logiques comptables portées par les politiques libérales en cours contribuent également fortement à cet aveuglement.

Les opérations archéologiques, et notamment les fouilles, ne sont pas prises dans leur ensemble comme une masse de données exploitables permettant de renouveler les connaissances à tous les niveaux mais comme une sorte de collection d'objets qu'on récupère pour les exploiter. En termes de communication, cela est déjà difficile à justifier, en termes de recherche, c'est absolument contre-productif. On arrive à une sous-exploitation totale des données et du potentiel de renouvellement des connaissances.

Cette méconnaissance explique aussi que l'Inrap se soit souvent comporté comme un vulgaire « opérateur » dans la concurrence effrénée. En l'absence de véritables perspectives d'exploitation des données dans leur ensemble, la casse permanente de la qualité des fouilles, hors sites spectaculaires, est présentée comme une nécessité, justifiant tout et n'importe quoi, et n'apparaissant pas très grave.

L'Inrap, établissement de Recherche ?

Parallèlement, la Direction de l'Inrap met en avant la transformation en établissement de Recherche. Elle délaisse le potentiel d'exploitation de cette masse de données et met en exergue quelques sites spectaculaires ou des travaux programmés à l'étranger, ou non.

L'établissement de recherche, créé pour exploiter les résultats de l'archéologie préventive, est donc en train de glisser vers ce qui sera certes un établissement de Recherche mais qui sera complètement coupé de la réalité du terrain archéologique.

La DST doit retrouver un rôle de coordination plus proche des agents. Avec les AST, elle doit mener une politique active de mise en réseau des agents entre eux et faciliter les échanges chronologiques et thématiques. Les temps « sans affection » peuvent être optimisés dans cet objectif. Il faut repenser les décomptes en jour/homme

La perte du rôle scientifique de l'AST du fait de la surcharge de travail (administratif, appels d'offre, gestion Ressources Humaines au quotidien, relations avec les partenaires, etc.). Un lien plus fort est demandé avec la DST dont le rôle et l'efficacité doivent être renforcés. Il faut que les AST soient repositionnés sur leur cœur de

métier qui est d'accompagner la recherche scientifique auprès des agents, et que les formes d'organisation envisagées à l'avenir permettent de dégager du temps pour cette mission essentielle.

Pour le pôle public

Le SGPA doit donc tout faire pour remettre la production de données, et leur exploitation, d'une part, et tous ceux qui y travaillent dans les services publics, d'autre part, au centre du dispositif. La logique de marché est incompatible avec la recherche archéologique. En rompant la continuité de la chaîne opératoire de recherche, la mise en concurrence des fouilles empêche une politique de recherche cohérente qui ne peut être qu'une mission de service public.

Cette bataille se mène à tous les niveaux, de la compréhension de l'aménagement du territoire jusqu'aux exploitations des données, dans toutes leurs composantes.

Cette politique de retour aux fondamentaux de la recherche en archéologie préventive doit continuer à être portée par le syndicat au près et au sein du conseil scientifique.



Carrières et salaires

Carrières et salaires

Carrières

Recrutements

Cette dernière décennie, l'emploi dans les SRA a reculé (de 274 en 2002 après intégration des agents de la carte archéologique à 254 en 2010).

Le SGPA-CGT demande un renforcement des effectifs dans les SRA.

A l'Inrap, un plan de résorption de l'emploi précaire a été signé en 2013. Il concerne l'embauche de 160 CDD en CDI sur 3 ans. La troisième phase a été lancée en mai 2015 dans un contexte tendu pour l'activité.

Le SGPA-CGT revendique des plans de recrutement réguliers pour remplacer les départs naturels et éviter de reconstituer la précarité.

Modalités de recrutement

Le concours reste le garant irremplaçable de l'égalité d'accès aux emplois publics.

Le syndicat reste vigilant sur la composition des commissions de recrutement et sur l'adéquation entre le profil des candidats (diplômes, ancienneté...) et l'avis de vacance. si la proportion homme/femme est globalement équivalente au sein de l'institut, c'est loin d'être le cas au niveau des postes d'encadrement. Le sgpa revendique la parité à tous les étages.

CONTRAT APPRENTISSAGE EMPLOI D'AVENIR

Évolution de carrière

Du fait du faible taux de recrutement dans les services régionaux ou de remplacements par détachements ou contrats de mobilité, les agents sont souvent bloqués dans leurs carrières.

Le SGPA-CGT réclame de vraies perspectives d'évolution de carrière pour les agents des SRA.

A l'Inrap, la situation s'est améliorée avec le plan de repyramidage signé en 2007 et terminé en ... 2012 et les 3 phases du plan de résorption de l'emploi précaire qui ont ouvert des postes à la promotion. Il reste néanmoins beaucoup de situations critiques et des inégalités de traitements patentés

Par ailleurs, il n'y a toujours pas de recrutements en catégorie 1.

Dans le cadre des négociations PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations), la CGT est porteuse d'une proposition consistant à mettre en place un "sas citoyen" permettant aux jeunes sans diplôme d'intégrer les corps de la Fonction Publique.

Actuellement l'Inrap emploie des jeunes en emplois d'«'avenir», uniquement dans la filière administrative, sans perspective d'embauche sous CDI. Quant aux contrats d'apprentissage, en l'absence d'une formation initiale de techniciens de fouilles, ils ne peuvent exister. Quoi qu'il en soit, il faut réduire progressivement et définitivement la précarité

Le SGPA-CGT revendique que soient recrutés des agents en catégorie 1, notamment pour permettre d'étendre la mixité sociale et aussi pour mettre un terme à l'externalisation de certaines missions (accueil, nettoyage,...).

Les hors-catégorie augmentent. Il apparaît nécessaire de réfléchir à une catégorie 6 ou une catégorie 5 à deux grades accessible aux deux filières.

Nous constatons et dénonçons une augmentation injustifiée du nombre de postes en Hors Catégorie. Par essence, les Hors Catégorie et Hors Filière sont incompatibles avec un établissement public. Le SGPA-CGT considère que les fonctions actuellement exercées par les agents en hors filière et catégorie relèvent de la catégorie 5 et réclame donc la suppression des Hors Filière et Catégorie.-

Mobilité

Contrairement à de nombreux autres métiers ou professions, les archéologues n'ont jamais réussi à faire reconnaître entièrement leur spécificité, ce qui pèse sur les recrutements avec des concours inadaptés notamment pour les conservateurs. Les plans de recrutement de l'Inrap sur dossier et avec des commissions issues du Conseil scientifique (donc constituées de membres élus par leurs pairs) peuvent servir de modèle. Les commissions doivent être représentatives de la recherche archéologique préventive publique.

Le SGPA-CGT préconise la mise en place de recrutements adaptés et homogénéisés pour l'État, les collectivités et l'Inrap.

Que ce soit dans les Services Régionaux d'Archéologie, les collectivités territoriales ou l'Inrap, la situation est très insatisfaisante à tout niveau, précarité, déroulement de carrières, mobilité, passerelles, évaluation, reconnaissance ...

Un statut unifié d'archéologue public consoliderait la stabilité professionnelle et autoriserait de véritables perspectives de carrière pour l'ensemble des archéologues avec tous les corollaires souhaitables en termes de reconnaissance, de mobilité, de salaire et de retraite.

Le SGPA-CGT revendique un statut unifié d'archéologue pour l'ensemble des archéologues des services publics.

Évaluation

Le décret de Villepin de 2007 concernant l'évaluation professionnelle doit être combattu par le Sgpa. Ce décret et surtout la circulaire du 26 nov 2007 ayant pour seuls objectifs d'appliquer à la fonction publique les critères managériaux du privé.

Sont notamment inutiles et dangereux la définition d'objectifs comptables par les agents eux-mêmes et l'auto-évaluation car déconnectés de la réalité matérielle du travail.

Le SGPA-CGT est attaché au caractère collectif de notre travail d'archéologue et par la même des objectifs évalués. L'agent pour la réalisation de son travail étant avant tout tributaire des moyens octroyés par sa hiérarchie.

L'évaluation des agents CDI et CDD doit se faire à partir d'une grille communicable et réfutable résultant de négociation avec la direction afin d'éviter les dérives inhérentes au processus.

L'évaluation scientifique doit être cadrée avec un recours possible au Conseil Scientifique de l'établissement en cas de désaccord.

Le SGPA-CGT revendique une évaluation tous les 3 ans pour permettre aux services de fonctionner et pour préserver la qualité de l'entretien plutôt que leur quantité.

Présentation de l'activité opérationnelle auprès du Conseil Scientifique.

En tant que chef de service, il serait souhaitable que les AST exposent le bilan régional de l'activité de l'INRAP (en lien avec les moyens alloués, réalisation et résultats scientifiques) devant le CS. De même le Directeur Scientifique et Technique de l'établissement doit pouvoir présenter son bilan au CS.

Formation professionnelle.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social pour les salariés de droit privé, le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 sur la modernisation de la fonction publique) et le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ont apporté de profonds changements à la formation professionnelle.

Les actions du plan de formation, le congé individuel de formation, le bilan de compétences existent toujours dans le nouveau dispositif. L'entretien professionnel, le droit individuel à la formation (Dif), la période de professionnalisation, la validation des acquis et de l'expérience en constituent les éléments nouveaux. Leur mise en place n'est toujours pas effective pour tous les personnels de l'Inrap.

Le SGPA-CGT doit porter les revendications de la confédération en matière de formation.

Sur un plan général :

- Le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail.
- La formation doit se faire sur le temps de travail.
- Les crédits doivent être au minimum à 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue.
- La prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...).
- Le droit des agents à l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel.
- Un droit d'accès et d'accompagnement gratuit la validation des acquis de l'expérience (VAE).

- Un droit individuel à la formation (DIF), à l'initiative de l'agent, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs.
- La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise.
- La part consacrée au congé de formation professionnel (CFP) doit être accrue et passer de 0,2% de la masse salariale à 0,3% afin de rendre ce droit accessible à tous les agents.
- La valorisation et le respect du droit à la formation pour épanouissement personnel
- Le droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les CT
- L'organisation du travail intégrant largement le droit à la formation
- Une priorité d'accès à la formation aux agents les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, agents en temps partiels et en situation précaire, en situation de handicap, immigrés) ;
- Une attention particulière à la lutte contre l'illettrisme
- L'ouverture d'un droit spécifique à la formation à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'un congé longue maladie, d'un congé longue durée, de la réintégration des permanents syndicaux.

Pour l'Inrap :

- La mise en place d'une formation post-recrutement et d'adaptation au poste
- Des formations permettant la diversification des tâches et l'accès plus large des techniciens à la post-fouille
- Pour la diminution de la pénibilité du travail, la formation à toutes les techniques et moyens de fouille et post fouille
- La formation de l'ensemble des agents à la sécurité
- La formation de tous les personnels aux nouvelles technologies d'information et de communication, en priorité les agents les moins formés
- Des formations au plus près des agents
- Des volants de jours de formation en déconcentré
- Un suivi des agents par un correspondant formation en déconcentré »

Salaires

La répartition des richesses en France est de plus en plus inégale : les salaires, les pensions, les minimas sociaux stagnent. La protection sociale est malmenée par une politique de bas salaires, de chômage et de cadeaux aux entreprises notamment par une exonération croissante des cotisations sociales qui diminue les ressources de notre protection sociale

Depuis le congrès de 2012, force est de constater que les choses n'ont pas changé. Le point d'indice est gelé depuis 2010 et le pouvoir d'achat est en baisse

constante. L'échelonnement indiciaire des agents de la filière recherche du MCC est inchangé depuis 1998. A l'Inrap la grille salariale date maintenant de 12 ans et n'a jamais été revalorisée. Ainsi le premier échelon de la catégorie 1 se situe-t-il en dessous du SMIC, les 2 premiers échelons de la catégorie 2 sont à moins de 10% au-dessus du SMIC.

Le SGPA revendique :

- la fin du gel du point d'indice et une revalorisation de sa valeur
- une augmentation régulière des salaires, automatique, au minimum annuelle, après négociation avec les organisations syndicales, en rapport avec le coût réel de la vie d'une part et fondée sur l'ancienneté d'autre part
- des mesures fortes pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- la refonte de la grille indiciaire pour une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications en attachant une attention toute particulière

Le décalage des indices planchers et des indices plafonds de nos grilles avec ceux proposés par l'UGFF-CGT (selon la fiche revendicative UGFF 2010):

- une amplitude de 1 à 2 entre le premier et le dernier indice majoré (IM) de la grille salariale de chaque catégorie,
- une amplitude de 1 à 4,6 de la grille indiciaire entre le premier indice majoré (IM) de la grille de catégorie C (groupe 1) et le dernier indice de la grille de catégorie A le plus élevé (groupe 5)
- un étalement des indices plancher entre groupes de rémunération pour le

le C groupe 1 = 1,2 x indice correspondant au SMIC

le B groupe 2 = 1,4 x indice correspondant au SMIC

le A (BAC+ 3) groupe 3 = 1,8 x indice correspondant au SMIC

le A (BAC + 5) groupe 4 = 2 x indice correspondant au SMIC

le A (BAC + 8) groupe 5 = 2,3 indice correspondant au SMIC »

Par ailleurs chaque agent de l'INRAP a droit à un véritable déroulé de carrière qui lui permette une vraie progression catégorielle en fonction de l'expérience et des

qualifications acquises au fur et à mesure de son parcours professionnel. Les taux de promotion catégorielle doivent permettre à chacun d'envisager le passage d'une catégorie à l'autre au moins une fois dans un parcours professionnel normal d'une trentaine d'années

- une amplitude de 1 à 2 entre le premier et le dernier indice majoré de la grille salariale de chaque catégorie
- une amplitude de 1 à 6 de la grille salariale pour l'ensemble de la carrière (entre le premier indice majoré de la catégorie 1 et le dernier indice majoré de la catégorie 5).

Primes et indemnités

En ce qui concerne les primes et indemnités, le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) prévoit la refonte totale des primes de tous les fonctionnaires de l'État. Pour mémoire, pour la filière recherche, rien n'a changé depuis 1993. Ce nouveau régime est inégalitaire, son attribution est subjective et arbitraire. Le RIFSEEP remet en cause le statut général de la fonction publique, les principes d'égalité de traitement, d'indépendance, de neutralité sont mis à mal. À l'Inrap, rien n'a changé depuis le décret de 2004.

Le SGPA-CGT revendique :

- l'abrogation du RIFSEEP
- la plus grande transparence et la plus grande équité dans l'attribution des primes et avantages en nature.
- l'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement principal. Maintien des seules indemnités liées à une sujétion particulière (travaux pénibles, de nuit, du dimanche ...)
- l'amélioration du taux de promotion et des parcours professionnels valorisant

Pour l'Inrap :

- une indemnité « grand déplacement » dès le premier jour de la mission passée hors de la résidence familiale
- la mise en place de l'indemnité "salissure"
- une réévaluation de l'indemnité de résidence
- la revalorisation des défraiements (panier-repas, indemnité kilométrique, nuitée) et dans l'immédiat une délibération du CA qui porte le remboursement forfaitaire des nuitées au plafond autorisé.
- l'attribution des indemnités forfaitaires de repas doit être systématisée dès lors que l'agent ne travaille pas dans son centre archéologique
- le maintien d'une indemnité pour compensation de fonction relevant d'une catégorie supérieure dès le premier jour.

- 'accès à des aides financières si besoin en attendant le versement des pensions.- accès à des taux préférentielles pour la mutuelle.- accès à l'ASCS, carte culture et restaurants administratifs.



STATUTS DU SYNDICAT GÉNÉRAL DES PERSONNELS

DU SERVICE PUBLIC DE L'ARCHÉOLOGIE :

SGPA-CGT-CULTURE

Syndicat professionnel inscrit sous le n° 18912 à la Préfecture, n° VP 19960139

CHAPITRE 1. Constitution

Article 1er. Les personnels actifs ou retraités œuvrant au sein des Services centraux et déconcentrés de la Sous Direction de l'Archéologie du Ministère de la Culture et de la Communication, ou au sein des établissements sous tutelle du Ministère de la Culture et de la Communication dans le secteur de l'Archéologie décident de se regrouper en un Syndicat Général des Personnels du service public de l'Archéologie CGT SGPA). »

Ce syndicat adhère à l'Union des Syndicats des Affaires Culturelles CGT (USPAC) et par son intermédiaire à la fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture (FERC), à l'Union générale CGT des fédérations de fonctionnaires (UGFF) et à la Confédération Générale du Travail (CGT). Il a vocation à ce titre à siéger au niveau national dans les congrès et réunions statutaires de ces organisations.

Le Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie: SGPA CGT a son siège au :
61 rue de Richelieu
75002 Paris

L'adresse du siège peut être modifiée sur décision de la commission exécutive.

CHAPITRE 2. But

Article 2. Le syndicat détermine son orientation et son action en fonction des principes du syndicalisme de masse et de classe définis à l'article 1er des statuts de la confédération générale du travail et a pour but:

- a) -de grouper et de représenter dans un sentiment d'étroite solidarité tous les membres adhérents pour la défense de leurs intérêts moraux et professionnels,
- b) - d'œuvrer à la défense et à l'amélioration du service public de l'archéologie. A ce titre le syndicat entretiendra d'étroites relations avec les personnels œuvrant dans la recherche archéologique au CNRS, à l'Université et dans les Collectivités Territoriale,
- c) - de présenter toutes revendications, observations ou projets d'ordre général ou particulier découlant de ses activités,
- d) - de collaborer à l'étude des questions économiques et sociales ainsi que celles concernant la politique culturelle du pays au sein des unions, fédérations et confédérations désignées à l'article 1.

Article 3. Le syndicat reconnaît à chacun de ses membres le droit de manifester en dehors de l'organisation syndicale les opinions politiques, philosophiques et religieuses qu'il professe. Le syndicat entend sauvegarder son indépendance et sa liberté d'action tant à l'égard du gouvernement, des pouvoirs publics, des partis politiques, des organismes confessionnels que du patronat.

Article 4. Nul ne peut utiliser le sigle du SGPA à des fins personnelles et partisanses.

CHAPITRE 3. Adhésion

Article 5. Peuvent adhérer au syndicat :

- 1° Tous les agents actifs ou retraités œuvrant au sein des services centraux et déconcentrés de la Sous Direction de l'Archéologie du Ministère de la Culture et de la Communication, les salariés des établissements et associations sous tutelle du Ministère de la Culture et de la Communication.
- 2° Les adhérents des syndicats ou groupements organisés qui en feront la demande. La commission exécutive statuera souverainement.

Tout adhérent qui après rappels ne verse pas ces cotisations dans l'année sans motif plausible est considéré comme démissionnaire.

Article 6. Les adhérents, quelle que soit leur situation administrative ou statutaire, font partie du syndicat au même titre, y jouissent des mêmes droits et sont astreints aux mêmes devoirs. Le fonctionnement du syndicat a l'élection pour principe. Chaque élu agit au nom du pouvoir ou du mandat qui lui est confié par les adhérents du syndicat.

CHAPITRE 4. Organisation/organismes directeurs

Les sections syndicales

Article 7. Les sections syndicales sont comprises d'au moins trois personnes. Elles se réunissent au moins une fois par an. Elles étudient et règlent en liaison étroite avec la commission exécutive les questions qui se posent tant sur le plan de l'organisation locale que des problèmes dont elles sont saisies et pour lesquelles elles doivent mener une action au plan local. Elles traduisent les aspirations des syndiqués et personnels auprès de la commission exécutive et de toutes les structures de la CGT. Elles sont comptables de leur activité devant la commission exécutive. Chaque section désigne un bureau lors de son assemblée générale annuelle. Ce dernier comporte notamment : un secrétaire et par tranche entamée de 10 syndiqués un secrétaire adjoint.

Le Congrès

Article 8. Le congrès se réunit une fois tous les trois ans; il est l'instance souveraine du syndicat, il se prononce sur l'activité syndicale et sur la trésorerie depuis le congrès précédent, il définit les orientations fondamentales du syndicat et élit la commission exécutive. Le congrès est constitué par les délégués des sections syndicales dûment mandatés et par les membres de la commission exécutive. Le congrès arrête son ordre du jour définitif sur proposition de la Commission exécutive.

Article 9. Les syndiqués élisent au sein de leur section leurs délégués au congrès. Chaque section a droit à un nombre de mandats fixé par le congrès précédant proportionnellement au nombre de timbres enregistrés par la section depuis le congrès précédent. Un même délégué ne peut cumuler deux mandats.

Article 10. Les votes ont lieu à main levée ou à bulletin secret.

Article 11 . Un congrès extraordinaire peut être réuni sur décision de la commission exécutive ou sur demande de sections syndicales dès lors qu'elles représentent le tiers des adhérents du SGPA.

Le Comité Général

Article 12. Le Comité Général est composé des secrétaires et des secrétaires adjoints des sections ainsi que des membres de la commission exécutive et de la Commission de Contrôle Financier.

-Il est convoqué tant que de besoin par la commission exécutive ou sur demande d'au moins la moitié des membres du comité :

*Soit en séance plénière pour faire un bilan de la mise en œuvre des orientations du congrès. À l'issue de la réunion plénière, la commission exécutive se réunit pour prendre toutes les décisions découlant des travaux du comité général.

*soit en commission à compétence géographique ou thématique afin de préparer les travaux de la commission exécutive

*soit pour un vote électronique et/ou postal pour élire de nouveaux membres à la commission exécutive ou à la commission de contrôle financier sur proposition de la commission exécutive. Un tel vote se fait à la majorité des 3/4 et nécessite au moins la moitié des votants.

La commission exécutive

Article 13. Le SGPA est administré par une Commission Exécutive. Elle est élue par le congrès. L'ensemble des institutions du champ de syndicalisation est représentées à la Commission Exécutive. Le congrès détermine le nombre des membres de la CE. Tout syndiqué peut être candidat à la commission exécutive.

La Commission Exécutive a pour mission

- d'appliquer les décisions et de mettre en œuvre l'orientation définie par le congrès,
- de définir les positions du SGPA face aux problèmes nouveaux,
- de convoquer et de préparer les congrès,
- de faire publier les documents préparatoires au congrès.

Article 14. Afin de garantir la démocratie interne, les ordres du jour et documents préparatoires des réunions de la Commission Exécutive sont transmis au préalable aux secrétariats des sections

syndicales. Les syndiqués discutent en section des points à l'ordre du jour et remettent leurs observations au secrétariat du syndicat.

Article 15. Les décisions de la CE, pour être valables, doivent être prises à la majorité absolue des membres présents.

La commission de contrôle financier

Article 16. Le congrès élit une Commission de Contrôle Financier (CCF) chargée de la vérification de la comptabilité et de contrôle des opérations financières du SGPA-CGT. La commission de contrôle financier remet un rapport annuel sur les comptes à la commission exécutive.

Le secrétariat

Article 17. La commission exécutive élit en son sein le secrétariat du syndicat. Le nombre des membres du secrétariat est fixé par le congrès. Il comprend au moins un secrétaire général, deux secrétaires et un trésorier.

Article 18. Le secrétariat assure le fonctionnement régulier du SGPA. Il exécute les décisions de la commission exécutive. En fonction de l'urgence des événements, le secrétariat peut être appelé à prendre des décisions. Celles-ci devront être mises à l'ordre du jour de la commission exécutive suivante.

Article 19. Le secrétaire général signe les actes et représente le SGPA dans la vie civile. Il peut être remplacé par un membre désigné du secrétariat. Le secrétariat convoque et fixe l'ordre du jour des réunions de la commission exécutive au moins 4 fois par an.

CHAPITRE 5. Ressources et Trésorerie

Article 20. Les ressources du SGPA sont constituées par

- les cotisations des adhérents
- les souscriptions et bons de soutien
- les dons, legs et ressources exceptionnelles

Article 21. Les fonds libres du SGPA sont déposés à un CCP ou dans un établissement de crédit. Les retraits de fonds ne peuvent être effectués qu'avec la signature du trésorier ou du secrétaire général.

Article 22. Le trésorier élu par la Commission Exécutive est chargé de recouvrer les cotisations des adhérents.

CHAPITRE 7. Dissolution

Article 24. Les statuts ne peuvent être modifiés que sur proposition de la Commission exécutive ou du tiers des adhérents. Les modifications pour être valables doivent être adoptées par les trois-quarts des voix dont disposent les délégués.

Article 25. La dissolution du SGPA ne pourra être prononcée que par un congrès extraordinaire. Cette dissolution devra recueillir les 2/3 des voix dont disposent les délégués. Dans ce cas l'actif sera dévolu à l'USPAC-CGT.



Lexique des abréviations :

ASA = Autorisation Spéciale d'Absence

ASCS = association pour les Activités Sportives Culturelles et Sociales

AST = Adjoint scientifique et technique

AT = Assistant technique

CACES = Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CCP = Commission Consultative Paritaire

CDI = Contrat à durée indéterminée

CDO = Contrat d'objet devenu CDA (Contrat d'activité)

CES = Confédération Européenne des Syndicats

CESU = Chèque Emploi Service Universel

CCF = Commission de contrôle financière

CHS = Comité Hygiène et Sécurité

CIRA = Commission interrégionale de la recherche archéologique

CNRA = Conseil National de la Recherche Archéologique

CNRS = Centre National de la Recherche Scientifique

CSI = Confédération Syndicale Internationale

CTP = Comité Technique Paritaire

CTPS = Comité Technique Paritaire spéciaux

DIR = Direction interrégionale

DRAC = Direction Régionale des Affaires Culturelles

DST = Direction Scientifique et Technique

DUER = Document Unique d'Evaluation des Risques

EPI = Equipement de Protection Individuelle

FERC-sup = Coordination des syndicats de l'enseignement supérieur de la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (CGT)

MCC = Ministère de la Culture et de la Communication

RO = Responsable d'opération

SNSD = Syndicat national des services déconcentrés (CGT)

SNTRS = Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (CGT)

SRA = Service régional de l'Archéologie

SRAS = Sections régionales d'action sociale

UD = Unions Départementales (CGT)

UE = Union Européenne

UGFF = Union générale des Fédérations de Fonctionnaires (CGT)

UL = Unions Locales (CGT)

USPAC = Union des Syndicats des Personnels des Affaires Culturelles (CGT)