

SGPA CGT-CULTURE

Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie

ARCHÉOLOGUE :
 MÉTIER
 PASSION
 SCIENCE
 ESCLAVAGE

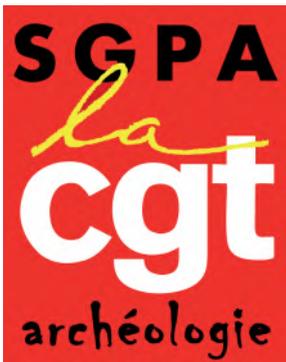
RESPECT pour
LE SERVICE PUBLIC



TEXTES DU IXe CONGRES
Martigues 31 mai - 4 juin 2021



Salaires Emplois Respe



**TEXTE D'ORIENTATION DU IX^e CONGRÈS
DU SGPA-CGT CULTURE**

**MARTIGUES
31 mai au 4 juin 2021**

SOMMAIRE

- 5 **FICHE 1 : Situation générale**
- 7 **FICHE 2 : Missions, statuts, organisation et financement
de l'archéologie préventive**
- 13 **FICHE 3 : Pour un pôle public de la recherche archéologique
(SRA, Inrap, collectivités territoriales, universités, CNRS)**
- 16 **FICHE 4 : Carrières et salaires**
- 21 **FICHE 5 : Retraites**
- 22 **FICHE 6 : Pour une action sociale globale qui prend mieux en
compte la vie des personnels**
- 27 **FICHE 7 : Formation, transmission des compétences et
des connaissances**
- 30 **FICHE 8 : Santé au travail**
- 35 **FICHE 9 : Numérique et télétravail**
- 39 **FICHE 10 : La vie syndicale**

FICHE 1

Situation générale

La stratégie du choc

La pandémie que nous subissons a ajouté un volet « sanitaire » à une crise économique et sociale qui existait déjà et qui ne s'est qu'aggravée. Les tergiversations gouvernementales dans la gestion de cette crise n'ont fait que fertiliser un peu plus le terreau qui alimente les fantasmes les plus délirants et les hypothèses conspirationnistes les plus folles. Pourtant dans cette affaire, le moins que l'on puisse dire est qu'il n'y a rien de neuf dans le système de l'exploitation capitaliste, tant les mécanismes de lutte de classes s'opèrent à ciel ouvert, obéissant beaucoup moins à un quelconque complot qu'à l'opportuniste « stratégie du choc » dénoncée par Naomi Klein.

Le monde d'après

La crise sanitaire a fait la démonstration à ceux qui en doutaient qu'un actionnaire, qu'un « premier de cordée » supposé, ça ne sait ni fabriquer un masque ni faire une prise de sang ni scanner un caddie... À contrario, tous les dispositifs de garanties collectives ont fonctionné à plein, mettant en lumière leur caractère indispensable autant que l'insuffisance des moyens qui leur sont alloués. De la même manière, un coup de projecteur a été mis sur le caractère antisocial de certains projets comme la réforme des retraites ou de l'assurance chômage. Ces projets n'ont pourtant pas été abandonnés par le pouvoir qui n'hésitera pas à les passer en force dès qu'il aura trouvé un moment propice pour le faire. Si le Président de la République a pu prononcer de très belles paroles rappelant les valeurs fondamentales d'une société de

justice et d'égalité, son cap politique va dans la direction opposée, et aucune réponse n'est apportée aux besoins révélés par la crise sanitaire, que ce soit en termes de politique industrielle ou de services publics. Le monde d'après ne sera pas autre chose que la résultante du rapport de force dans l'opposition capital/travail.

L'émergence de luttes

Si dans la lignée des deux quinquennats précédents, ces trois dernières années ont été marquées par la brutalité libérale et réactionnaire des gouvernements Macron, il ne faut pas oublier que sa présidence aura tout autant été caractérisée par un flot continu de mouvements sociaux extrêmement importants. Ceux-ci ont porté sur les questions sociales, économiques et démocratiques comme les gilets jaunes, sur la question de la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes et contre les violences sexuelles et sexistes, sur la lutte contre les discriminations racistes, sur les luttes pour le climat et l'environnement. Il ne faut surtout pas oublier que la pandémie a mis en pause le mouvement contre la réforme des retraites qui vit l'hiver dernier en France l'un des mouvements sociaux les plus importants depuis mai 68.

Contre le libéralisme, le racisme, le sexisme, la catastrophe environnementale, c'est sur l'ensemble de la planète que se développent des mouvements de luttes pour une société plus juste et plus viable. On retiendra qu'en pleine pandémie, en Inde, se déroule le plus grand mouvement social de l'histoire de l'humanité.

Tout ce que nous portons pour une transformation d'ensemble de la société en termes de répartition équitable des richesses, de services publics ou de statut des travailleurs passe par la mise en place de modifications structurelles profondes des modes de production et de consommation de l'énergie. Les énergies carbonées et nucléaires sont un danger mortel pour l'humanité et il serait suicidaire de laisser la « main invisible du marché » se charger de la transition énergétique.

Le syndicalisme, parce qu'il est par essence le trait d'union entre les propositions de transformations sociales et les préoccupations immédiates des salariés, a un rôle central à jouer au niveau de l'entreprise, des services et des établissements, tout comme aux niveaux national et international. Si la mise en œuvre d'une activité syndicale internationale peut paraître surhumaine, pour autant 20 pays (ceux formant le « G 20 ») concentrent à eux seuls les 2/3 de la population mondiale,

85 % du commerce et 90 % du PIB mondial, ce sont eux qui donnent le « la » sur les questions sociales et environnementales.

En France, il est urgent de promouvoir les principaux repères revendicatifs de la CGT concernant un nouveau statut du travail salarié, une réduction du temps de travail à 32 heures et un droit au départ à la retraite au plus tard à 60 ans et plus que jamais des services publics qui garantissent au minimum et dans le respect de l'environnement une réponse aux besoins élémentaires sur tout le territoire en matière de santé, de logement, de transport, d'énergie, d'éducation, de culture et de communication.

Dans ce contexte politique, le SGPA-CGT approuve, soutient et participe à toutes les luttes menées au nom de la défense de l'intérêt général, du service public et des droits des travailleuses et des travailleurs que ce soit au sein ou hors du Service Public de l'Archéologie.



FICHE 2

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

Missions

Pour le SGPA-CGT, les vestiges archéologiques sous toutes leurs formes sont les témoignages essentiels pour construire la compréhension et la connaissance des sociétés passées. Ils sont des biens communs universels et inaliénables ; ils constituent une documentation limitée, fragile et dont l'observation en contexte a un caractère non renouvelable. Les vestiges et les données issus de l'analyse archéologique ne peuvent faire l'objet d'une privatisation, notamment induite par le contexte concurrentiel. La protection de ces biens et données par la conservation in situ ou par l'étude (diagnostic et/ou fouille), la diffusion des résultats, est du domaine de l'intérêt général et de la responsabilité des pouvoirs publics, qui doivent se donner les moyens politiques et financiers d'assurer ces missions. Leur coût doit également être supporté par ceux qui portent atteinte à ce patrimoine. Ces principes doivent être traduits à l'échelle des politiques nationales et européennes.

Les services publics, garants de l'intérêt général et de l'indépendance face aux intérêts économiques et politiques particuliers, sont les responsables de la politique à mener et de la répartition des moyens sur proposition de la communauté scientifique, seule capable d'évaluer l'adéquation des moyens avec les objectifs et les problématiques scientifiques, et la qualité des résultats. En transférant la maîtrise d'ouvrage des fouilles archéologiques aux aménageurs, la loi de 2003 a fondamentalement contrevenu à ces principes. Même si la loi de 2016 dite LCAP a renforcé le rôle des services de l'État en matière de maîtrise scientifique des opérations

d'archéologie préventive et conforter l'Inrap dans son rôle et ses missions, cette amélioration législative ne permet pas de sortir de la logique concurrentielle.

L'instruction des dossiers, la réalisation des opérations archéologiques, y compris subaquatiques, 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. Les données produites par l'archéologie préventive sont des données publiques. Le SGPA-CGT rappelle le rôle fondamental de ces connaissances pour l'éducation de tous et pour la formation des citoyens. Les missions de valorisation et de communication de ces services doivent donc contribuer à une véritable éducation populaire. Ces missions relèvent d'emplois publics statutaires, et ne doivent pas être externalisées ou pourvues par de l'emploi précaire.

Toujours
Irréductibles !!!



C'est pourquoi, le SGPA-CGT revendique que :

- La maîtrise d'ouvrage des interventions archéologiques doit être assurée par l'État. Ce retour à une maîtrise d'ouvrage publique doit être obtenu pour l'ensemble des fouilles préventives ;
- L'étude des vestiges doit être mise en œuvre selon une chaîne opératoire continue, depuis l'instruction des dossiers d'aménagement jusqu'à la restitution des résultats à la communauté scientifique et aux citoyennes et citoyens. La fouille constitue une étape cruciale de ce dispositif, et en aucun cas une prestation de service soumise à la concurrence du marché. D'ailleurs, une vigilance toute particulière doit être faite pour endiguer toute tentative d'extension du marché de l'archéologie, sous toutes les formes que ce soit (sous-traitance, externalisation, auto-entrepreneuriat, libéralisation de certaines missions...), et il faut même œuvrer à restreindre au maximum la place du marché dans le dispositif actuel en attendant les conditions d'une réforme d'ampleur ;
- Tout doit être mis en œuvre pour assurer l'égalité de traitement sur le territoire en matière d'archéologie préventive, que ce soit à l'Inrap ou dans les SRA. Le SGPA-CGT veillera notamment à ce que l'Inrap assure ses missions sur l'ensemble du territoire national (métropole et Outremer), sans exclure ou abandonner les régions où l'aménagement du territoire serait moins important.

De par la loi pour une République numérique, les données numériques produites par l'archéologie préventive doivent, lorsque leur format le leur permet, être portées à la connaissance de tout le monde, dans le respect de la propriété intellectuelle et de la sécurité des sites. Cette obligation pèse aussi bien sur les services de l'Etat, que sur l'Inrap et les services de collectivités territoriales. Le SGPA-CGT veillera à ce qu'une politique concertée de mise à disposition de ces données soit mise en place.

Organisation

Le SGPA-CGT soutient que :

- Les représentantes et représentants scientifiques du Conseil National de la Recherche Archéologique (CNRA) et des Commissions Territoriales de la Recherche Archéologique (CTRA) doivent être élus par leurs pairs comme le sont celles et ceux du Conseil Scientifique de l'Inrap ;
- 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 et leurs attributions ; et le mode électif d'une majorité de ses membres par les personnels du service public de l'archéologie doit être préservé. Le SGPA-CGT portera auprès du Ministère des revendications de modification du décret concernant le rôle et les prérogatives du Conseil Scientifique afin qu'il élabore en amont la politique scientifique de l'établissement et que les décisions soumises au vote soient respectées et appliquées ;

- Les services et établissements des Ministères de la Culture et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 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-CGT appuie le développement de conventions « hors marchés » avec les opérateurs publics d'archéologie préventive et notamment avec les services archéologiques de collectivités territoriales habilités ou non. Le but étant de limiter la dispersion des données et de mutualiser les moyens afin de « faire ensemble » ;
- 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 ;
- Pour les diagnostics, les services de collectivités habilités 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...) en s'y limitant exclusivement. Cette répartition des rôles doit être clairement établie entre l'Inrap et les services archéologiques territoriaux au sein de chaque région sous la coordination des services de l'État.

Dans les DRAC

La réforme territoriale de 2016 a mis à mal l'organisation des DRAC et remet en cause tout le maillage territorial du service public de la Fonction Publique d'État, en éloignant les usagers et usagers de ces services.

Le SGPA-CGT affirme que :

- Dans ce contexte, 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, de la collecte et de la conservation des données archéologiques (mobilier et archives) ;
- Les unités territoriales correspondant aux anciennes DRAC doivent être maintenues, avec toutes leurs fonctions métiers et supports (RH, budget, informatique, documentation...);
- En lien avec le SNSD-CGT et la CGT-Culture, le SGPA-CGT revendique l'abandon des sites spécialisés et autre notion de « proximité éloignée » (sic) au profit d'un modèle comportant :
 - Des « DRAC miroir » où, sur le périmètre des anciennes régions, toutes les fonctions et missions sont conservées sous la responsabilité d'un directeur adjoint ;
 - Des sites sièges renforcés par une cellule de coordination permettant d'assurer l'homogénéité des pratiques et des procédures et l'abandon des échelons hiérarchiques intermédiaires créés par la réforme territoriale de 2016 et qui viennent diluer les responsabilités et complexifier le travail des agents au quotidien.

À l'Inrap

Le SGPA-CGT revendique que :

- L'Inrap soit organisé au niveau central et déployé selon un schéma géographique permettant d'assurer au mieux la couverture territoriale et la continuité du service public de l'archéologie préventive. Les directions comme les centres doivent mailler le territoire de manière homogène et régulière en s'affranchissant des découpages territoriaux de l'Etat et évitant des directions surdimensionnées ;
- L'ensemble des directrices/directeurs et cheffes/chefs de service, dont les DAST et DDAST, doivent voir leur mission limitée à trois ans renouvelable une fois.

Selon le SGPA-CGT, l'organisation opérationnelle devra respecter les principes suivants :

- Les réunions de services doivent être organisées de façon régulière. Elles doivent être de véritables lieux d'information, d'échanges et d'expression des agents, et même de prises de décisions ;
- Les RO pressentis pour les fouilles et ceux qui ont réalisé les diagnostics doivent être systématiquement impliqués dans le montage des opérations au moment de la réponse à l'appel d'offres ou au devis et associés à la rédaction du Projet Scientifique et Technique de l'Intervention ;
- Celui-ci doit attribuer à la post-fouille des moyens au moins équivalents à ceux de la phase terrain ;
- Ces moyens doivent être respectés a minima et pouvoir être adaptés à l'évolution du chantier ;

- Des réunions préparatoires aux chantiers, de programmation et de suivi des post-fouilles doivent être organisées systématiquement en impliquant l'ensemble du personnel concerné par la mise en œuvre de l'opération ;
- Une réunion d'échanges doit avoir lieu une fois par an entre les agentes et agents de l'Inrap et celles et ceux du SRA ;
- La planification des agentes et agents ne doit pas consister en une simple opération comptable mais être au service des missions patrimoniales et scientifiques : les équipes doivent être constituées en fonction du cahier des charges scientifiques et la post-fouille anticipée et programmée avec l'ensemble de l'équipe de terrain ;
- Afin de respecter ces principes, les agentes et agents en charge de la constitution des équipes doivent être placés sous la responsabilité des DAST et non pas sous celle des secrétaires généraux comme c'est le cas actuellement. L'affectation des agentes et agents doit se faire de manière à limiter leurs déplacements ;
- La comptabilité en jour/homme doit être réservée à la facturation des opérations et non à la gestion des affectations. Le relevé d'activité renseigné par les personnels doit être supprimé ;
- Afin de diminuer la production de documents inutiles, les agentes et agents de l'Inrap doivent bénéficier d'un ordre de mission permanent les autorisant à se déplacer, au minimum, dans la région de leur résidence administrative ainsi que dans les territoires étrangers limitrophes. Les ordres de mission pour les pays limitrophes, au-delà des

divisions administratives équivalentes au département, doivent être établis par la direction régionale ou interrégionale de l'agent. L'affectation des personnels peut prendre toute forme permettant de garantir qu'ils ont été directement informés. En cas d'affectation entraînant un découcher, les agentes et agents doivent en être informés dans un délai minimum de sept jours ;

- Les personnels doivent bénéficier automatiquement des tickets restaurants qui leurs sont dus sans avoir à en faire la demande ;
- L'actuelle tendance à « l'allègement » des rapports de fouille et à leur réduction à des inventaires descriptifs, liée au

dumping financier et scientifique, doit être combattue. L'esprit de l'arrêté du 16 septembre 2004 sur le contenu des rapports finaux doit être respecté ;

- Les très grands déplacements ne doivent s'organiser que sur la base du volontariat ;
- Les missions nécessitant un hébergement hors de la résidence familiale doivent faire l'objet d'un suivi afin d'établir un classement opposable garantissant une équité de traitement.
- Le SGPA-CGT exige l'abrogation du contrat de projet instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique.

Financement

Le SGPA-CGT porte que :

- L'obligation de détection et de sauvegarde du patrimoine archéologique doit être assortie d'un mode de financement public, pérenne et d'un volume suffisant pour faire face aux nécessités de la protection des archives du sol ;
- 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, par le biais d'un fonds d'aide (actuellement le FNAP). La réalisation de ces fouilles, sous maîtrise d'ouvrage publique, financées par cette redevance doit être confiée aux services publics ;
- Aujourd'hui, avec la budgétisation de la RAP, les moyens donnés par le Parlement doivent correspondre aux besoins de l'archéologie préventive. Les Ministères de la Culture et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche doivent participer directement par des lignes budgétaires au financement des publications, des outils de diffusion et de formation de l'Inrap, des SRA et des collectivités territoriales ;
- Des modifications profondes du dispositif législatif actuel doivent être faites et doivent permettre de rendre efficace mais aussi intelligible la protection du patrimoine archéologique à toute la communauté nationale. Le SGPA-CGT réaffirme que la sauvegarde du patrimoine est une 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-CGT est opposé. La loi LCAP n'ayant pas corrigé sur le fond le dispositif, le SGPA-CGT 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 ainsi que la pérennité des services publics et des équipes.

Statuts

Afin de garantir un statut aux personnels de l'archéologie publique qui leur permette d'accomplir leurs missions en toute indépendance, le SGPA-CGT revendique que :

- L'évolution du statut des personnels vers la titularisation doit être obtenue. Actuellement, la marge de manœuvre en termes de passerelle pour les agentes et agents de l'Inrap est quasiment nulle et opaque. L'évolution vers le statut de fonctionnaire permettrait de développer cette possibilité et de conserver des emplois statutaires ;
- Les besoins permanents doivent être pourvus par des statuts pérennes, seule garantie du maintien et du développement des métiers de l'archéologie préventive. Des plans de recrutement et concours avec liste complémentaire doivent avoir lieu tous les ans à l'Inrap et dans les SRA afin de pourvoir au fur et à mesure les postes ouverts ou déclarés vacants ;
- Le recours aux contrats précaires (CDD, vacataire, ...) doit être exceptionnel, et dans ce cas, il convient que la durée de ces derniers soit la plus longue possible. Le recrutement de ces agentes et agents doit être fondé sur l'ancienneté et également prendre en compte la proximité géographique.

Ces agentes et agents doivent avoir accès, comme leurs collègues CDI, aux mêmes fonctions, missions, formations, conditions de travail, et au temps de recherche (PAS, colloques...). Leur participation aux travaux de post-fouille doit être systématisée, proportionnelle à la phase terrain et anticipée dès la mise en place de leur contrat ;

- La formation de stagiaires et d'apprenti(e)s doit être organisée et développée (moyens, personnels dédiés). Ces personnes doivent être intégrées à un collectif de travail sans remplacer un contrat pérenne.



FICHE 3

Pour un pôle public de la recherche archéologique (SRA, Inrap, collectivités territoriales, universités, CNRS)

Les effets de la concurrence ont un impact désastreux sur les possibilités de recherche en archéologie, sur le rendu scientifique des opérations et sur les conditions de travail.

La spirale du dumping scientifique hypothèque fortement les possibilités d'une véritable recherche archéologique. La mise en concurrence commerciale a comme première conséquence scientifique une dispersion croissante des données archéologiques. Elle a également pour effet une baisse généralisée des moyens qui provoque une forte dégradation de la qualité et la quantité des données récoltées et présentées.

L'archéologie préventive, un acte de recherche

La recherche en archéologie préventive (prescriptions, diagnostics et fouilles, interprétation des données et valorisation des résultats) est une chaîne insécable, nécessitant des décisions scientifiques à toutes les étapes et impliquant tous les personnels du pôle public, ainsi qu'une certaine stabilité des équipes et des programmes de recherche (SRA, Inrap, collectivités territoriales, universités, CNRS). Aujourd'hui, les contraintes et pressions exercées sur l'opérationnel conduisent trop souvent à ignorer la connexion forte entre les activités de terrain et la recherche propre (PAS, ARC, UMR...) et à limiter la première à un acte technique permettant de lever l'hypothèque archéologique. La concurrence effrénée sur le marché des fouilles a conduit à une détérioration accrue des conditions de travail et à une perte de sens certaine des missions exercées au

quotidien. De manière générale, ces situations conduisent à une dégradation de la santé physique et psychique des personnels mais également de la qualité de la donnée produite.

Le SGPA-CGT réaffirme qu'il faut :

- Défendre le fondement même de l'archéologie préventive : la prescription, outil de recherche de la présence potentielle de vestiges archéologiques, de toute époque, en tout lieu. Il faut combattre les tentatives par les politiques et les aménageurs de limiter, d'influencer ou de dévoyer cet outil. Des décennies de diagnostics font la démonstration éclatante que la richesse du patrimoine archéologique, encore inconnu et non détecté, est immense, mais rappelons-le, pas inépuisable ;
- Revaloriser scientifiquement les phases de collecte des données (diagnostics et fouilles), indispensable pour affirmer que l'archéologie préventive est un acte de recherche ;
- Donner les moyens suffisants les phases de terrain.

Pour un pôle public de la recherche archéologique

Le maintien d'une archéologie de service public impose une réforme en profondeur des relations entre les services dont la mission principale est liée à l'archéologie préventive (SRA, Inrap, collectivités territoriales),

réforme à laquelle doivent naturellement être associés le CNRS, les universités et les musées, dans le cadre d'une politique ambitieuse de développement des coopérations. Refonder une archéologie de service public, sortir d'une opposition désastreuse entre services de l'État (SRA, Inrap) et services archéologiques de collectivités, ne se fera pas sans évolutions législatives et réglementaires.

La construction d'un « pôle public de l'archéologie préventive » impose de revoir les règles qui régissent l'intervention des services publics d'archéologie préventive.

Le SGPA-CGT revendique :

- De redonner aux services régionaux de l'archéologie les moyens d'animer et de coordonner la recherche publique en archéologie ;
- De rompre avec la concurrence commerciale entre services publics (Inrap/collectivités ou collectivités entre elles), au profit de logiques de coopérations, de programmation scientifique (y compris des opérations de diagnostic) et de complémentarités ;
- D'engager **les réformes statutaires nécessaires** pour faciliter les passerelles entre services publics, favoriser les déroulements de carrières et combattre la précarité des personnels. Les services régionaux de l'archéologie, l'Inrap et les services archéologiques de collectivités n'ont pas les mêmes missions, les mêmes territoires d'intervention, ni les mêmes obligations de service public. **La clarification du rôle des uns et des autres, la réaffirmation du principe de spécificité territoriale qui fonde la légitimité des collectivités comme la reconnaissance de la contribution**

de chacun au service public de l'archéologie doivent permettre de lever, progressivement, les blocages et les oppositions qui nuisent aux coopérations.

Dans la réalité, l'Inrap et les services archéologiques de collectivités sont bien souvent plus complémentaires que concurrents en termes de couverture territoriale, de maîtrise des contextes locaux, de spécialités chronologiques, ou en termes de politique de recherche, de diffusion et de valorisation. Les conventions-cadre signées entre l'Inrap et les collectivités territoriales dotées de services archéologiques, lorsqu'elles sont effectivement mises en pratique, se limitent trop souvent à des « accords opérationnels » destinés à organiser les réponses en groupement à des marchés de fouille ou à l'encadrement des « prestations de services » que les uns ou les autres sont susceptibles de proposer, souvent au détriment des personnels précaires.

- Les conventions-cadres doivent être étendues à tous les aspects de la recherche, du développement de projets collectifs à une réelle mutualisation des compétences des spécialistes, jusqu'à la diffusion et la valorisation, en passant par la convergence des protocoles d'acquisition et d'étude qui rendent possible la réalisation de synthèses territoriales. Toutes les possibilités offertes par le droit européen autour des coopérations public-public dites « horizontales » doivent être explorées, afin de conclure des accords en dehors du cadre contraignant et inadapté des marchés publics.

Le SGPA-CGT doit donc tout faire pour remettre la production de données, et leur exploitation, d'une part, et toutes les personnes qui y travaillent dans les services publics, d'autre part, au centre du dispositif.

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 auprès et au sein du Conseil Scientifique de l'Inrap qui doit être largement impliqué dans la définition des politiques scientifiques de l'établissement. Le Conseil Scientifique ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement. Il doit participer en amont au sein de l'Établissement à la politique de recrutement de la filière scientifique et technique et il doit l'aider dans la définition de nouveaux métiers, de nouveaux outils et de la programmation de la recherche.

Le SGPA-CGT revendique à court terme :

- Une augmentation des budgets consacrés aux programmes d'échanges Inrap/CNRS ;
- La mise en place de dispositifs similaires avec les autres acteurs publics de la recherche ;
- Que la direction de l'Inrap cesse de considérer ses personnels en mobilité comme des variables à évacuer des effectifs le plus rapidement possible.



FICHE 4

Carrières et salaires

Carrières

L'archéologie préventive est confrontée, à l'Inrap comme dans les Services Régionaux de l'Archéologie, à la même urgence en matière de besoins en emploi. La faiblesse des recrutements et des concours provoque une érosion des effectifs et des compétences qui se conjugue à la problématique des départs en retraite de la première génération d'archéologues en préventif, sans transmission des savoirs. Ce manque de renouvellement à l'Inrap et dans les SRA obère à court terme les capacités à remplir les missions de service public.

L'urgence des besoins en emploi est réelle et nécessite un plan de déprécarisation suivi de recrutements CDI réguliers et annuels. Ils permettront d'endiguer le choc démographique qui s'annonce avec le départ en retraite de générations complètes d'archéologues.

Les effectifs permanents de l'Inrap vieillissent sans qu'aucun renouvellement à la hauteur des besoins ne semble être envisagé. Pourtant, il y a urgence, une projection minimale montre que 300 à 400 agentes et agents vont partir en retraite à partir de 2024 (15 à 24% des CDI).

À l'Inrap, plus de 60 % de l'effectif global, toutes filières confondues, est en catégories 2 et 3. De trop nombreux personnels CDI de catégories 2 et 3 réalisent quotidiennement des missions relevant de la catégorie supérieure depuis 15 ans. La catégorie 3, où la direction puise à bon compte des responsables et des spécialistes, représente 42 % des effectifs scientifiques et techniques. Seuls 11 % des personnels opérationnels sont en catégorie 5.

La faiblesse des promotions, que ce soit à l'Inrap ou dans les SRA, interdit aujourd'hui aux agentes et agents la reconnaissance légitime à laquelle ils peuvent prétendre. Elle interdit de s'inscrire dans une évolution de carrière normale.

Le SGPA-CGT revendique à l'Inrap :

- Un plan de déprécarisation pour mettre un terme à l'emploi jetable tel que la direction de l'Inrap l'a mis en place depuis plusieurs années. Les collègues CDD (250 ETP en moyenne en 2020) doivent trouver au sein de l'établissement les conditions d'un emploi stable et doivent pouvoir envisager sans attendre un avenir dans l'établissement. Pour effectuer des missions pérennes il faut des emplois pérennes ! Nous demandons que des postes de CDI continuent à être ouverts en catégorie 2 ;
- Des plans de recrutement annuels pour remplacer tous départs naturels et rajeunir la pyramide des âges ;
- L'organisation des plans de recrutement, mutation et promotion doit se faire dans la transparence et le respect des règles ; les compositions des commissions de recrutement doivent être publiques ;
- De vraies perspectives d'évolution de carrière pour les personnels de l'Inrap, par un plan de repyramidage et des plans de promotion annuels ;

- Le recours à l'auto-entrepreneuriat doit être banni (forme d'ubérisation du travail). Les spécialistes doivent figurer dans les effectifs ;
 - Une véritable Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), définie en concertation avec les agentes et agents et les représentantes et représentants du personnel et en lien avec les services de l'État et les autres protagonistes de la recherche archéologique afin de faire émerger les besoins et les nouveaux métiers de l'archéologie préventive ;
 - Le maintien d'une catégorie 1, en dépit du fait qu'elle ne compte aujourd'hui plus d'agentes et d'agents pour favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi ;
 - Des recrutements qui permettent de mettre un terme à l'externalisation de certaines missions et activités (accueil, nettoyage, gestion des billets de train ou d'avion et des hébergements ...) ;
 - La suppression des Hors Filière et Hors Catégorie. Le SGPA-CGT constate et dénonce une augmentation injustifiée du nombre de postes en Hors Catégorie, incompatibles avec un établissement public et qui correspondent à des missions qui relèvent de la catégorie 5.
- des commissions de recrutement et sur l'adéquation entre le profil des personnes qui candidatent (diplômes, ancienneté...), l'avis de vacance et sur le respect interne/externe ;
 - De vraies perspectives d'évolution de carrières pour les agents des SRA, par un plan de repyramidage pour compenser et réparer la quasi-absence de promotion interne depuis au moins dix ans ;
 - Des recrutements immédiats à la hauteur des besoins pour combler le sous-effectif chronique depuis des années, pour remplacer tous les départs à venir et rajeunir la pyramide des âges ;
 - L'arrêt du recours abusif aux contrats précaires (vacataires, stagiaires, CDD...) alors que ces personnes effectuent des missions pérennes ;
 - Une véritable Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences (GAEC), définie en concertation avec les agents et les représentants du personnel, afin d'identifier l'émergence de nouveaux besoins et des compétences idoines, et afin de programmer un tuilage des savoirs et des savoir-faire.

Le SGPA-CGT revendique à l'Inrap comme dans les SRA :

Le SGPA-CGT revendique dans les Services Régionaux de l'Archéologie :

- La mise en place de concours annuels dans la filière Recherche du Ministère de la Culture dès 2021. L'organisation de ces concours doit se faire dans la transparence et dans le respect des règles. Aussi, le SGPA-CGT reste vigilant sur la composition
- Des plans de mutations-promotions-recrutements selon un rythme régulier, à minima annuel, et que cet ordre soit respecté, pour permettre une mobilité, une évolution de carrière et un renouvellement des effectifs et des compétences. Ces plans doivent reposer sur une identification précise des besoins régionaux dans une totale transparence ;

- L'arrêt des suppressions d'emplois, le remplacement de tous les départs à la retraite et de tous les départs naturels, le pourvoi des emplois vacants et une augmentation des effectifs à la hauteur des besoins et des missions ;
 - Un statut unifié de personnel de l'archéologie publique pour l'ensemble des archéologues des services publics. Ce statut 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 ;
 - La mise en place de recrutements adaptés et homogénéisés pour l'État (CNRS, musées, bibliothèques, universités, ministères...), les collectivités et l'Inrap afin de permettre la mobilité. 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... ;
- L'égalité femme/homme à tous les niveaux hiérarchiques. Le SGPA-CGT sera attentif à ce que tous les personnels, quel que soit leur sexe, aient une évolution de carrière, et donc de rémunération, semblable ;
 - La proportion femme/homme des postes d'encadrement à l'Inrap et dans les DRAC ne respecte toujours pas la parité. Les politiques publiques doivent favoriser les évolutions de carrière et des cycles de promotion qui ne pénalisent pas les femmes ;
 - Le SGPA-CGT se battra contre les principes iniques contenus dans la réglementation concernant les entretiens professionnels

Salaires

Au Ministère de la Culture, dans le cadre du protocole d'accord sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), un certain nombre de grilles indiciaires ont été revalorisées entre 2016 et 2020 pour les personnels fonctionnaires. Ce semblant de revalorisation ne compense même pas l'augmentation du coût de la vie. Dans la réalité le point d'indice est gelé depuis plus de 10 ans.

À l'Inrap, la grille salariale n'a pas été revalorisée depuis sa création en 2002. Le chantier de revalorisation des rémunérations débuté en 2019 doit être mené à terme dans les années à venir. Il s'agit d'une urgence.

Une première part de compensation doit impérativement être attribuée à l'ensemble des personnels à partir du 1er janvier 2022.

Le SGPA-CGT se bat pour que les rémunérations des agentes et agents de l'Inrap soient réévaluées par un mécanisme qui permet de garantir l'égalité, l'automatisme et la systématisme pour tous. Cette revalorisation doit d'abord passer par la revalorisation de la grille indiciaire. Toutes les formes de rémunération indemnitaire (IFSE) doivent être soclées, fixes, égales et n'être soumises à aucune variabilité dont les critères seraient fondés sur « les manières de servir ». Le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions,

de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est un régime inégalitaire, son attribution est subjective et arbitraire. Il remet en cause le statut général de la Fonction Publique ; les principes d'égalité de traitement, d'indépendance, de neutralité sont mis à mal.

Le SGPA-CGT revendique :

- Une augmentation significative et immédiate de la valeur du point d'indice ;
- Un plan de rattrapage des pertes accumulées au titre des années antérieures ;
- L'application immédiate des mesures positives de PPCR ;
- La revalorisation des grilles indiciaires de l'Inrap ;
- L'abrogation de toutes les formes de rémunération au mérite, dont le RIFSEEP ;
- Une compensation pérenne, intégrale et indiciaire de la hausse de la CSG que la CGT conteste par ailleurs ;
- La fixation du point de départ de la grille de la Fonction Publique au niveau du SMIC revendiqué par la CGT à 1 800 € brut mensuel pour des personnels sans qualification ;
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout personnel pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ;
- Dans les SRA, un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque personne qui candidate puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;
- Un sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme ;
- La prime de surcharge d'activité doit être supprimée au profit d'une augmentation générale des salaires pour tout le monde ;
- L'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement principal ;
- L'amélioration du taux de promotion et des parcours professionnels valorisant ;
- La revalorisation du taux des indemnités kilométriques, à minima à hauteur du barème fiscal de l'impôt sur le revenu, du taux des indemnités de stages professionnels, du taux des indemnités de missions (repas et nuitées), puis leur indexation sur le coût de la vie ;
- L'attribution des indemnités forfaitaires de repas doit être systématisée ;
- La prise en charge totale par l'employeur des abonnements de transport, la mise en place du forfait mobilité durable (dont le vélo) et la prise en charge des compléments d'assurance quand l'agente ou l'agent est amené à utiliser son véhicule personnel pour ses missions ;
- Une indemnité « grand déplacement » dès le premier jour de la mission passée hors

- de la résidence familiale dont les montants auront une progression proportionnelle au nombre de nuitées effectives sans plafond ;
- La mise en place de l'indemnité pour travaux dangereux insalubres, salissants ou incommodes pour les personnes opérationnelles et la remise en place de la prime en milieu hyperbare pour les plongeurs et les plongeurs ;
- Une réévaluation de l'indemnité de résidence et l'actualisation du classement des zones territoriales ;
- L'indemnité pour compensation de fonction relevant d'une catégorie supérieure doit être réévaluée et perçue dès le premier jour et sans perte lors des périodes de congé ;
- Maintien de la prise en charge employeur de la mutuelle pour les personnes retraitées Inrap ;
- Maintien de l'accès à l'ASCS ;
- Maintien de la carte Culture et accès aux restaurants administratifs.



FICHE 5

Retraites

En matière de retraite, la CGT exige l'abandon de toute mesure de régression et le retrait du projet de réforme de la retraite à points porté par le gouvernement et rejeté par la majorité de la population.

Ainsi la CGT ne cesse de revendiquer, entre autres, la possibilité d'un départ à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisations, la prise en compte de la pénibilité dans certains secteurs d'activité et un départ anticipé à la retraite.

Pour la CGT, le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années doit être ramené aux 10 meilleures années. Aucune pension ne peut être acceptée en dessous du Smic.

Le SGPA-CGT revendique la reconnaissance de la pénibilité pour les archéologues, leur ouvrant des droits à un départ anticipé à la retraite. Dans l'état actuel du système, certains personnels, faute d'un niveau de pension suffisant, repoussent l'âge de départ en retraite. Les dernières années de vie professionnelle doivent se faire dans les meilleures conditions possibles. Par ailleurs, la précarité grandissante de nos métiers conduit au morcellement des carrières ayant des conséquences tragiques sur les niveaux de cotisation et donc de pension.

Le SGPA-CGT revendique :

- Des aménagements du temps de travail permettant une cessation progressive de l'activité et l'arrivée à la retraite en bonne santé ;
- 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 prise en compte du morcellement

des carrières dans le calcul des droits à la retraite ;

- La mise en place d'une information anticipée et l'accompagnement, notamment par la formation, des agentes et agents proches de l'âge de la retraite dans leurs démarches ;
- Des moyens et du temps alloué en fin de carrière afin d'assurer non seulement le tuilage, mais aussi l'organisation, la conservation des archives des agentes et agents et l'achèvement des travaux en cours (rapports, études, publications...) ;
- Une information à l'ensemble des agentes et agents des mouvements de personnels afin de ne pas partir dans l'indifférence générale et l'oubli le plus complet ;
- Concernant la protection sociale complémentaire, un transfert de solidarité auprès des personnes retraitées. Par exemple, l'accord collectif actuel de l'Inrap est insuffisant puisqu'il porte à 130 % la cotisation des personnes retraitées 2 ans après leur départ ;
- De proposer du temps aux futures personnes retraitées pour accueillir et former des stagiaires, venant entre autres de l'université, en vue de dynamiser le renouvellement des archéologues, pour les sensibiliser au service public de l'archéologie ;
- Le maintien de la prise en charge de la part employeur pour la mutuelle, l'adhésion à l'ASCS avec augmentation du budget en conséquence et le maintien de la Carte Culture.

FICHE 6

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 environnement de travail. Elle assure une égalité de traitement sur tout le territoire, une véritable justice sociale, une logique de redistribution calculée sur le quotient familial et à la hauteur des besoins. Elle permet l'amélioration des conditions de vie et de travail, étroitement liée à la qualité et au progrès des prestations.

- L'État-employeur doit donner les moyens budgétaires afin de répondre aux besoins récurrents des agentes et des agents et de leurs familles.

En matière d'action sociale, le SGPA-CGT 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 personnels de l'État et ceux de l'Inrap.

- Le SGPA-CGT se battra pour aligner les droits sociaux sur les plus avantageux pour les agentes et les agents (à situation familiale égale). Il mettra tout en œuvre pour conquérir de nouveaux droits aux personnels de l'Inrap et des SRA qu'ils soient collectifs ou individuels.

Le syndicat fera le nécessaire pour que l'Inrap et les SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale) mettent leurs moyens en commun chaque fois que cela sera possible ou développent des actions communes dans l'intérêt des agentes et des agents, en particulier dans le domaine du logement, de la petite enfance ou de toutes initiatives locales qui pourraient améliorer leur

quotidien. Il veillera à faire appliquer les mesures existantes en région si celles-ci ne le sont pas.

C'est aussi dans le domaine des droits individuels que le SGPA-CGT doit faire vite et bien.

- Le SGPA-CGT doit revendiquer pour les personnels de l'Inrap, quel que soit leur statut, 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.

Pour une action sociale globale et juste

Le SGPA-CGT revendique que :

- 3 % de la masse salariale et des pensions soient accordés pour l'action sociale ;
- Les textes réglementaires nécessaires soient mis en place pour sécuriser l'accès à l'ensemble des prestations sociales pour tous les agents du Ministère de la Culture ;
- Le temps partiel de droit s'effectue avec maintien de la rémunération ;
- Le temps partiel (hors de droit) doit être accordé sans exercer de pression ;
- Les droits soient étendus pour le compagnon/la compagne en union libre ;

- La création d'une autorisation spéciale d'absence pour les enfants de plus de 16 ans, la conjointe ou le conjoint et les ascendantes et ascendants malades ;
 - Une aide, inversement proportionnelle aux revenus, soit versée aux agentes et agents dont les enfants majeurs restent à charge ;
 - Les personnels de l'Inrap bénéficient des mêmes avantages et prestations que ceux de l'État tout en conservant les prestations existantes.
- Le ticket CESU mensuel pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans ;
 - L'allocation pour la garde d'enfant entre 6 et 12 ans d'un montant compris entre 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 ;
 - L'aide financière aux parents en repos. Elle est destinée à aider les personnels qui effectuent un séjour en maison de repos ou de convalescence accompagnés d'enfant(s) de moins de 5 ans. Elle prend en charge une partie des frais de séjour de ce dernier (23,07 € par jour) pour une durée de 35 jours maximum par an. Le séjour doit être médicalement prescrit dans un établissement agréé par la Sécurité Sociale.

Ce qui existe au Ministère de la Culture et à l'Inrap :

- L'allocation aux parents d'enfants en situation de handicap (taux d'invalidité > 50 %) ;
- L'allocation aux cheffes et chefs de famille monoparentale ;
- Le congé de solidarité familiale qui permet à une agente ou un agent public de rester auprès d'un proche souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital et de toucher l'allocation journalière d'accompagnement (21 jours) ;
- Le congé de présence parentale qui permet de cesser son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est fixée à 310 jours sur 36 mois. Le congé n'est pas rémunéré mais l'agente ou l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la Sécurité Sociale.

Ce qui existe au Ministère de la Culture et qu'il faut revendiquer pour l'Inrap :

- L'aide aux frais de scolarité d'un montant compris entre 200 € et 420 € par enfant et par an, sous conditions de ressources ;

Le logement

Le SGPA-CGT revendique que :

- Tous les personnels de l'État bénéficient d'un véritable droit au logement ;
- Avec la CGT-Culture et l'UFSE, soit mis en place un outil national chargé du logement des agentes et agents (gestion du parc locatif, attribution de prêts...) ainsi que pour l'instauration du 1 % logement dans toute la Fonction Publique !

Le SGPA-CGT doit tout mettre en œuvre pour promouvoir auprès de l'Inrap une politique de logement qui permette aux personnels 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 SGPA-CGT doit obtenir de l'Inrap qu'il s'investisse de toute urgence et de manière prioritaire dans l'amélioration

des conditions de logement de ses personnels sur l'ensemble du territoire. L'Inrap doit contribuer, entre autres, au parc préfectoral ouvrant la possibilité aux agentes et agents d'accéder à des logements sociaux ;

- Le SGPA-CGT revendique 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 agentes et agents.

agents dans la plus grande nécessité, à les informer de leurs droits et à les faire respecter ;

- À communiquer régulièrement à l'ensemble des personnels, notamment auprès des collègues CDD, dans ce domaine et sous la forme la plus appropriée ;
- En matière de secours, à veiller à ce que le montant du secours à l'Inrap soit augmenté en fonction des besoins.
- A élargir le champ des bénéficiaires du secours aux personnes retraitées de l'Inrap.



La restauration

Le SGPA-CGT revendique que :

- L'accès à une restauration collective et sociale de qualité soit un droit pour l'ensemble des personnels des SRA et de l'Inrap, qu'ils soient actifs ou retraités (titulaires, CDI et CDD). Les tarifs doivent être modulés selon leurs revenus ;
- Une part de la restauration des agentes et agents de l'Inrap, qui ne sont pas en mission, étant assurée par l'établissement grâce aux tickets restaurants, la part employeur soit significativement augmentée. Le SGPA-CGT propose une participation financière de l'agente ou l'agent qui soit proportionnelle à sa rémunération.

Secours et prêt

Le SGPA-CGT s'engage :

- Devant l'augmentation des demandes d'aides d'urgence, à veiller au travers de ses activités à aider les agentes et

Les loisirs

À l'initiative du SGPA-CGT, les personnels de l'Inrap (CDI, CDD et retraités) sont bénéficiaires de la carte Culture.

Il est important d'assurer le suivi de son renouvellement, si possible en région, et d'en faire bénéficier les personnels sous CDD dès leur premier jour de contrat (pour une durée de 6 mois minimum). Pour les autres activités socio-culturelles pour les personnels de l'Inrap, c'est l'ASCS qui opère.

- Le SGPA-CGT agit pour l'indépendance de l'ASCS vis-à-vis de l'administration. Pour cela, le SGPA-CGT doit obtenir, pour l'association, un financement (pourcentage de la masse salariale) et des moyens durables de la part de l'employeur, notamment 2 ETP administratifs au moins pour assurer le bon traitement des demandes de prestations. Ce financement doit pouvoir être augmenté afin d'améliorer les prestations car leur coût est en augmentation. Il nous paraît important de conserver la pluralité des offres.

Quelle administration d'action sociale pour les agentes et les agents ?

La création du service de l'action sociale à l'Inrap a permis à l'Établissement de développer et pérenniser cette activité. Ce service, de par sa mission, doit travailler à l'échelon régional et se mettre en relation avec les sections régionales d'action sociale (SRAS) afin de participer à la détermination des programmes d'actions en région.

- Renforcement du service de l'action sociale par l'embauche d'assistante sociale ou d'assistant social au niveau régional ;
- Le SGPA-CGT reste vigilant et s'assurera 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 SGPA-CGT fera le nécessaire afin que les personnels des SRA bénéficient d'une action sociale répondant aux critères établis par le syndicat.

Protection sociale

Le SGPA-CGT réaffirme son attachement au régime de la Sécurité Sociale, issu des ordonnances de 1945, basé sur le salaire différé et garantissant à toutes et 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 toutes et tous. Il est opposé à toute formule de retraite par capitalisation.

- Le SGPA-CGT doit communiquer les propositions de la Confédération auprès des personnels Inrap et SRA ;
- En cas d'arrêt maladie, les agentes et agents ne doivent pas connaître de coupure dans leur droit à rémunération ;
- Le reclassement professionnel doit être obligatoire et systématique ; il doit être encadré pour éviter des dérives qui feraient que des personnels soient reclassés à des postes pour lesquels ils ne sont pas qualifiés ou qui ne correspondent pas à leurs attentes. Ce reclassement doit être associé à des formations appropriées.
- Le SGPA-CGT revendique l'abrogation du jour de carence.

Protection sociale complémentaire

Pour les personnels des SRA, le SGPA-CGT soutiendra toute action de l'UFSE visant à renforcer la participation de l'État-employeur à la protection sociale complémentaire. Le SGPA-CGT a beaucoup fait en matière de mutuelle et de prévoyance à l'Inrap

afin que chaque agente et agent bénéficie d'une protection de qualité.

- Le SGPA-CGT doit obtenir une amélioration des prestations tout 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 personnels ;
- A l'Inrap, le SGPA-CGT doit continuer à préserver l'accord collectif sur la mutuelle et la prévoyance qui a vu le jour en 2012 et qui a été plusieurs fois modifié depuis.

Les questions relatives à la protection sociale et à la protection sociale complémentaire sont fondamentales. Le SGPA-CGT 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 termes de politique de remboursement, de prestations, de prévention et de participation de l'employeur.

- Le SGPA-CGT exerce une vigilance particulière concernant les « sorties de groupe » (licenciement, CDD et personnel retraité) ;
- Le SGPA-CGT se donne les moyens d'exercer un contrôle sur les comptes d'activités de ces organismes ainsi que sur la participation de l'employeur. Un point sera mis annuellement à l'ordre du jour de la COMEX concernant la mutuelle et la prévoyance ;
- Le SGPA-CGT doit tout mettre en œuvre pour qu'il n'existe aucune déconnexion entre les agentes et agents et le syndicat sur ces questions.

Les agents précaires

La précarité est un fléau social. Le SGPA-CGT doit tout mettre en œuvre pour que ces personnels précaires bénéficient de la meilleure protection et ne soient pas exclus des dispositifs mis en place pour les personnels permanents.

- Au regard de la nature de leur contrat, le SGPA-CGT revendique l'augmentation de la prime de précarité à hauteur de 20 % ;
- Le SGPA-CGT revendique une extension du dispositif de portabilité de la mutuelle expérimentée à l'Inrap obtenu grâce au travail revendicatif du syndicat. Sa durée doit être allongée et le dispositif doit s'appliquer également pour la prévoyance ;
- Le SGPA-CGT œuvrera pour que les collègues CDD puissent automatiquement toucher l'intégralité de leur indemnité de chômage dès la fin de leur premier mois de chômage. Le recours aux contrats à durée déterminée doit être exceptionnel, et dans ce cas, il convient que la durée de ces derniers soit la plus longue possible, et qu'ils puissent aboutir à une embauche sous CDI ;
- Le SGPA-CGT revendique que les personnels précaires puissent conserver l'accès à leur mail Inrap pendant six mois à la fin de leur contrat afin de pouvoir rester en contact avec ces personnels et veiller au respect de la mise en place et de l'exécution de leurs droits.

FICHE 7

Formation, transmission des compétences et des connaissances

Le SGPA-CGT porte les revendications de la Confédération en matière de formation et revendique :

- Le temps de formation égal à 10 % du temps de travail ;
- La formation sur le temps de travail et une organisation du travail intégrant largement ce droit fondamental ;
- La prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...);
- Le droit 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 suivi annuel pour chaque agente et agent des besoins et droits en formation ;
- Un droit d'accès et d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise ;
- L'augmentation de la part consacrée au congé professionnel de formation (CPF) de 0,2 % de la masse salariale à 0,3 % afin de rendre ce droit accessible à l'ensemble des personnels ;
- La valorisation et respect du droit à la formation pour épanouissement personnel ;

- 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 permanentes et permanents syndicaux.

Le départ en retraite dans les 10 ans d'une génération complète d'archéologues doit s'accompagner dès maintenant d'une politique de formation scientifique adaptée aux enjeux afin d'assurer la transmission des compétences et des connaissances. Cette dynamique doit s'inscrire évidemment dans un cycle de renouvellement des effectifs. Si les formations destinées à l'acquisition des données élémentaires et à l'approfondissement des connaissances sont nécessaires, les formations doivent faire une place plus importante à la transmission des savoir-faire et des compétences entre collègues. Cette transmission doit se faire dans le sens d'un véritable soutien aux équipes, dans les centres archéologiques et dans les SRA.

De ces enjeux dépend la survie du dispositif d'archéologie en France, qui repose, dans beaucoup de domaines, sur des archéologues aux compétences variées et enrichies par des décennies d'exercice. Les besoins en formation et en tuilage doivent impérativement être anticipés compte-tenu de la pyramide des âges et la disparition annoncée de savoir-faire. Cette absence va poser de sérieux problèmes que le recours à des nouvelles recrues ne permettra pas de pallier.

C'est pourquoi le SGPA-CGT revendique à l'Inrap comme dans les SRA :

- Une réelle et ambitieuse politique de formation avec une refonte de l'offre de formation scientifique, aujourd'hui trop souvent limitée à des enseignements ponctuels au stade de l'initiation ou de la sensibilisation. Les formations scientifiques doivent être conçues comme des parcours au terme desquels les agentes et agents pourraient envisager une diversification de leurs compétences et missions, voire une forme de reconversion progressive. Les missions de formation envers les agentes et agents doivent réellement permettre l'évolution des carrières. Il faut donc en termes clairs permettre la montée en compétences des personnels en préparant aussi les évolutions et les diversifications de carrière, en tenant compte des mutations de notre métier ;
- La formation continue doit être construite autour de l'identification des compétences, des besoins réels des personnels (logiciels bureautiques, bases de données, DAO/PAO, topographie, paléoenvironnement, géoarchéologie, photographie, photogrammétrie, mécanisation, relevés 3D, SIG, nouvelles technologies...) et des besoins régionaux et de proximité ;
- Des formations qui soient à l'échelon national mais aussi à l'échelon local, en interne comme en externe, pour répondre aux besoins réels des personnels et profiter de l'expérience acquise par les collègues ;
- L'accessibilité des formations Inrap aux personnels des SRA et inversement ;
- La mise en place d'une formation post-recrutement et d'adaptation au poste ;
- La mise en place de tutorats ou des phases planifiées de travail en binôme permettant d'articuler la transmission des compétences et des connaissances tant du point de vue technique que scientifique. La mise en place de ces binômes au sein des équipes doit permettre d'organiser l'indispensable tuilage nécessaire à cette transmission. Ce tuilage concerne toute la chaîne opératoire de l'archéologie et tous les échelons d'intervention liés aux interventions archéologiques (prescription, diagnostic, fouille, post fouille, conservation et archivage, recherche et valorisation) ;
- Dès le début de leur carrière, les archéologues doivent être intégrés à l'ensemble de la chaîne opératoire de l'archéologie préventive : diagnostic, fouille, post fouille et activité de recherche (PAS). Il est important de mettre en place un tutorat pour ces archéologues quel que



- Des moyens pour faire évoluer les personnels en interne afin de pouvoir bénéficier d'un large vivier de formatrices et formateurs internes balayant de nombreux champs. Ces personnes doivent bénéficier d'une reconnaissance. Il faut également du temps en interne pour concevoir les nouveaux stages de formations et réaliser des veilles nécessaires ;

soit leur statut ;

- Que toute formation suivie puisse faire l'objet d'une mise en application, sous forme de temps alloué, supervisée par une tutrice ou un tuteur, afin que les nouvelles compétences acquises par les agentes et les agents ne soient pas perdues ;
- La formation de l'ensemble des personnels aux nouvelles technologies d'information et de communication, en priorité ceux qui sont les moins formés, sur la base du volontariat ;
- Que la transmission des savoirs et des compétences soit également effective dans la filière administrative et pour les fonctionnels, sous forme de formation continue ;
- Que les plans de formation, issus de l'évaluation de besoins réalisés au plus près des agentes et des agents, lors des entretiens individuels annuels de formation, et que le suivi de la réalisation de ces plans soit présenté pour avis aux Comités Techniques annuellement ;
- Une mise en place réelle de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) qui ne doit pas être réalisée par une prestation externe mais qui doit bien être élaborée au sein de l'Inrap et des SRA, par et pour les personnels, et discutée dans les instances.

Pour l'Inrap plus spécifiquement, le SGPA-CGT revendique également :

- Des formations permettant la diversification des tâches, l'alternance des affectations et l'accès systématique des archéologues, quels que soient leur catégorie et statut, à la post-fouille ;



- La formation de l'ensemble des personnels à l'hygiène et la sécurité ;
- Que la direction de l'Inrap rende compte devant le Conseil Scientifique de ses orientations en matière de formation de manière annuelle ;
- Des formations qui doivent être, dans la mesure du possible, favorisées en local afin qu'elles puissent bénéficier au plus grand nombre.

FICHE 8

Santé au travail

Le SGPA-CGT milite pour des conditions de travail respectueuses de l'intégrité physique, mentale et sociale des personnels de l'Inrap et des SRA. Pour contribuer à la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs, les questions d'organisation, d'outils de travail, de planification, de moyens, de formation doivent être prises en compte. Les représentantes et représentants du SGPA-CGT utilisent les différents leviers réglementaires dans les instances (droits de visite, d'enquête, d'alerte, saisines...) et la mobilisation collective pour revendiquer une politique de prévention primaire des risques professionnels.

En amont des opérations d'archéologie

Le SGPA-CGT revendique :

- L'organisation systématique de réunions préparatoires, impliquant l'ensemble des agentes et agents concernés par l'opération tant sur le plan technique que scientifique ;
- La dotation de tous les chantiers en infrastructures correspondant aux besoins et la définition d'une charte nationale sur les cantonnements harmonisant les pratiques (cantonnements mobiles pour les petits diagnostics et les opérations linéaires, cantonnements fixes adaptés au nombre d'agentes et agents avec toilettes, vestiaires femmes/hommes, douches, espace repas, bureau, raccordement aux fluides notamment ERDF et eau). Une prestation de ménage hebdomadaire doit être prévue ;
- La dotation en EPI (équipements de protection individuelle) pour l'ensemble

des personnels, quel que soit leur statut et dès leur prise de poste ;

- L'intégration de la prévention des risques à la définition des protocoles d'intervention avec une expertise agréée sur les risques sanitaires (en particulier sur le cumul des expositions) en remplacement de l'EQRS de novembre 2018 ;
- De limiter l'exposition aux risques en favorisant en premier lieu les mesures d'exclusion du risque (exclusion de zones de fouille ou demande de déprescription), en privilégiant les interventions sur ces sites en dehors des périodes estivales. Tout agente et agent doit pouvoir refuser une affectation sur un site pollué ;
- Une planification opérationnelle et non budgétaire, impliquant responsables d'opération et équipes, privilégiant les missions opérationnelles, et la stabilité des équipes en fouille et en post-fouille. La post-fouille doit être anticipée et programmée avec l'ensemble de l'équipe. Sa durée doit être au moins équivalente à la durée du terrain. L'enchaînement répétitif et cumulatif de phases terrain et les affectations « bouche-trous » qui épuisent les agentes et les agents doivent être proscrits ;
- La limitation des grands déplacements, générateurs de risques professionnels (risque routier et risques psychosociaux), le respect d'un délai de prévenance de deux semaines minimum et le versement d'une indemnité dès la première nuitée de déplacement.

Pour le bon déroulement d'une opération archéologique qui nécessite des moyens humains, matériels, organisationnels

Le SGPA-CGT revendique :

- Des équipes constituées en fonction du cahier des charges scientifique et au minimum deux archéologues par pelle mécanique pour les opérations de diagnostic ;
- Des stratégies concertées dans le cadre de réunions de chantier hebdomadaires impliquant l'ensemble de l'équipe dans le déroulement de la phase terrain et de la post fouille ;
- L'implication de l'ensemble des agentes et agents dans les phases d'enregistrement (photos, relevés, fiches...) et dans les phases de post-fouille, dont la rédaction, évitant ainsi de cantonner les techniciennes et les techniciens aux tâches de lavage et de tamisage ;
- Une mécanisation étendue et systématique. Les moyens mécaniques doivent systématiquement être mis à disposition tout au long du chantier. Il faut cesser d'opposer mécanisation et choix scientifiques. Tout geste qui peut être accompli avec une pelle mécanique doit l'être. Les habilitations à la conduite d'engins doivent être systématisées. La stratégie de fouille doit pouvoir se baser sur l'utilisation des engins mécaniques : leur accès, les cheminements piétons, la mise en sécurité... et ce tout au long du chantier ;
- L'amélioration de la DG 73, par la réduction du temps de travail en fonction

des aléas climatiques et atmosphériques. Celle-ci doit être compensée par une augmentation des moyens alloués aux opérations.

Pour prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le SGPA-CGT revendique :

- D'adapter le travail à l'homme par une réflexion sur l'organisation et les outils de travail. Pour les opérations de plusieurs semaines, l'organisation du travail doit permettre de ne pas dépasser 4 jours de terrain d'affilée ;
- L'alternance et la diversification des tâches pour sortir d'une division oppressive et absurde du travail ;
- D'inscrire au catalogue des formations un module « stratégies de la fouille mécanisée » ;
- De réinscrire au catalogue des formations un module concernant la prévention des pathologies mécaniques. Des modules de formation doivent être 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) nécessaires à la préservation de l'intégrité physique et morale des agentes et agents ;
- D'assurer la pratique quotidienne de ces exercices par la mise en place de monitrices et moniteurs ou de référentes et référents, dans les SRA et à l'Inrap (au

sein de chaque équipe opérationnelle et fonctionnelle) et de mettre à disposition du matériel et un lieu adapté ;

- D'assurer un bon équipement ergonomique et bureautique à tous les personnels, même lors du télétravail.

Pour un cadre de travail adapté

Le SGPA-CGT revendique :

- La poursuite du programme de remplacement et de rénovation des implantations (centres archéologiques, DIR, SRA) qui doivent être adaptées au nombre d'agentes et d'agents, compatibles avec l'obligation d'emploi des personnels en situation de handicap, au sein d'un maillage cohérent avec celui des services régionaux et des bassins d'activités et respectant au minimum la norme AFNOR NFX-35-102 ;
- Une organisation spatiale des locaux tenant compte des spécificités de la chaîne opératoire et de l'ensemble des missions, y compris des espaces de stationnement permanent au plus près des centres archéologiques, pour la rotation des véhicules de chantier, leur chargement/déchargement ;
- La prise en compte des risques spécifiques liés au traitement des mobiliers archéologiques (biologique, chimique, manutention...) y compris dans les dépôts de l'Etat et dans les CCE ;
- Une dotation informatique correspondant au nombre d'agentes et d'agents quel que soit leur statut ;

- Des réunions de services fréquentes qui doivent être de véritables lieux de débats et de prises de décisions en concertation.

Pour un suivi médical à la hauteur des enjeux

Au vu de la pénibilité du travail, du vieillissement, de la multiplicité des risques, le suivi médical doit être l'objet d'une vigilance renforcée tout au long de la carrière.

Le SGPA-CGT revendique pour les agents de l'Inrap et des SRA :

- Le réel suivi médical particulier prévu par le décret 82-453 ;
- La dispense d'une heure de travail quotidienne pour toute femme enceinte, dès la déclaration à l'employeur ;
- Un réseau de médecine de prévention commun aux établissements publics et aux services déconcentrés du Ministère de la Culture et couvrant l'ensemble des régions ;
- La proposition d'une formation de sensibilisation des médecins de prévention aux métiers de l'archéologie ;
- L'intervention des médecins dans le milieu professionnel (visites de terrain, implantations, présence aux CHSCT, analyses AT/MP, études de postes, relevés de pollution sur site) ;
- La participation des médecins de prévention à l'élaboration et au suivi des politiques de prévention des risques professionnels.

Pour une réelle prévention de l'inaptitude

Les organisations actuelles servent des intérêts exclusivement budgétaires. Elles créent de l'inaptitude, à laquelle la seule réponse apportée pour l'instant est le licenciement...

Le SGPA-CGT revendique :

- L'actualisation régulière du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants pour les personnels opérationnels ;
- La traçabilité des risques professionnels dans une fiche individuelle d'exposition ;
- Une alerte précoce des services de médecine de prévention permettant de limiter les effets délétères du travail sur la santé et permettant le cas échéant d'anticiper sur le reclassement ;
- Le respect de l'avis des médecins ;
- Une démarche de réparation qui inclut une aide aux agentes et agents qui souhaitent établir un dossier de reconnaissance de maladie professionnelle ;
- Le maintien dans l'emploi des personnels (en concertation avec eux) grâce à des aménagements de poste temporaires ou pérennes avant d'envisager le reclassement de ceux qui ne peuvent être maintenus dans leur activité, en privilégiant le reclassement dans l'établissement, le service et/ou la résidence administrative ;

- Un protocole clairement défini : procédure, intervenantes et intervenants, calendrier, formations. Le reclassement ne doit pas être un placard mais une opportunité d'évolution. À cet effet, 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 pour un départ anticipé à la retraite ;
- Une prise en compte des années d'étude dans le calcul des annuités comptant pour la retraite ;
- La fin, à l'Inrap, d'une logique de liquidation des personnels par le licenciement pour inaptitude qui s'appuie sur le recours abusif à la médecine agréée.

Pour une prévention des risques psycho-sociaux

Sous l'effet d'une transformation des organisations et des processus de travail, d'une gestion exclusivement budgétaire, d'une exigence de productivité accrue par le sous-dimensionnement des effectifs des SRA et la mise en concurrence de l'Inrap, de l'introduction de méthodes managériales qui ont pour effet de briser les collectifs de travail, on assiste à l'explosion du stress et des TMS, au développement des situations d'épuisement professionnel et de harcèlement ainsi qu'à une perte de sens du travail. À l'Inrap, comme dans d'autres établissements du Ministère de la Culture, plusieurs suicides et tentatives sont à déplorer au cours des années écoulées.

Pour le SGPA-CGT, l'élaboration d'une prévention des RPS au sein des SRA et de l'Inrap, doit :

- Étroitement associer les CHSCT et s'appuyer sur un référent RPS clairement identifié ;
- Privilégier la prévention primaire et réduire les facteurs de contrainte dans l'organisation du travail ;
- Éloigner immédiatement la source du problème de l'agente ou de l'agent ;
- Prendre en compte le travail réel et non le travail prescrit ;
- Associer les personnels et les inviter à débattre collectivement du travail ;
- Protéger les personnels des SRA face aux menaces et pressions qu'ils subissent directement ;
- Éviter l'isolement des agentes et des agents en travail à distance et instaurer un droit à la déconnexion y compris durant les horaires de travail ;
- Les situations individuelles ou collectives signalées doivent être traitées rapidement ;
- La procédure alerte suicide doit être respectée au sein des SRA et de l'Inrap ;
- Les risques d'addiction générés par l'organisation du travail doivent être pris en compte dans le but d'aider et accompagner les personnels dans leurs démarches. La prévention des addictions n'est rien d'autre que la prévention des RPS et à ce titre, le SGPA-CGT revendique des missions pérennes de référente ou référent addictions et de référente ou référent RPS ;
- Les logiques concurrentielles ont détérioré les relations entre services publics et ont eu un impact délétère sur les relations entre les personnels des SRA et de l'Inrap. Le SGPA-CGT est attentif au renforcement des relations entre les différentes composantes du service public de l'archéologie, au profit des missions et de la santé de ses personnels. La vie syndicale et l'élaboration de revendications communes doivent unir les personnels des SRA et de l'Inrap dans une étroite solidarité.

Le SGPA-CGT revendique que :

- L'Inrap et les SRA se dotent des fonctions support pour l'élaboration et le déploiement des politiques de prévention (ingénieur(e) sécurité prévention, référent(e) RPS, assistant(e) social, référent(e) des addictions...);
- Les RPS doivent être déclarés en accident du travail. La non-reconnaissance en accident du travail des risques psychosociaux exonère l'employeur de son obligation de cotiser à la branche AT/MP à la hauteur des risques qu'il génère ;

Nouvelles technologies (Cf. Fiche 9)

L'introduction de nouvelles technologies a des conséquences sur les organisations du travail et les personnels. Ces conséquences doivent faire l'objet de débats au sein de la communauté de travail et l'avis des instances représentatives du personnel des DRAC et de l'Inrap doit être recueilli. L'introduction de ces nouvelles technologies ne doit en aucun cas se faire au détriment de la santé des personnels.

FICHE 9

Numérique et télétravail

Télétravail

Le contexte pandémique a eu pour effet le déploiement rapide et massif du télétravail, ou plutôt du travail à distance en mode dégradé, alors que la législation sur la mise en œuvre du télétravail existe depuis 2016. Pour aborder le sujet du télétravail, très loin de se limiter aux seuls enjeux logistiques, **il faut avant tout parler du travail !**

Il est nécessaire de connaître le travail réel, les spécificités des métiers et des missions de chacune et chacun, pour identifier les tâches télétravaillables et les besoins, mais aussi et surtout respecter les chaînes opératoires et les collectifs sans lesquels le travail ne peut se faire. Le télétravail n'est qu'un dispositif complémentaire et doit rester une modalité de travail alternative en articulation avec le travail en présentiel. En effet, le télétravail est peu compatible avec une vision collective du travail.

Pour le SGPA-CGT :

- Le télétravail doit être mis en œuvre dans le strict respect des textes réglementaires existants, afin d'éviter des disparités d'application et d'interprétation en fonction des lieux et des personnes décisionnaires ;
- Le télétravail doit être un droit accessible à l'ensemble des personnels, quels que soient leur statut, leur catégorie, leur filière, leur rattachement hiérarchique, leur situation géographique, leur situation familiale ;
- Le télétravail doit être possible uniquement sur demande de l'agente ou de l'agent, fondée sur le volontariat et la réversibilité ;
- Les demandes de télétravail doivent être traitées sans iniquité, sur critères objectifs, et dans la transparence. Si le poste occupé par l'agente ou l'agent comporte des tâches télétravaillables, tout refus de l'employeur doit être motivé ;
- Les tâches télétravaillables doivent être identifiées au sein de chaque métier, de chaque poste de travail. Le télétravail doit permettre l'alternance des affectations et la diversification des tâches, notamment par la participation des techniciennes et des techniciens aux travaux de post-fouilles ;
- L'employeur doit fournir tous les moyens nécessaires au télétravail (dotation en matériel informatique, logiciels, accès réseau, téléphone...), prendre en charge tous les frais inhérents et s'engager à adapter les postes de télétravail au domicile et dans les tiers-lieux ;
- Les agentes et agents doivent pouvoir effectuer le télétravail, au choix, à leur domicile, dans les autres sites de la DRAC ou de l'Inrap autre que celui de leur résidence administrative, dans des tiers-lieux adaptés ;
- Le déploiement du télétravail ne doit pas se faire au détriment de la politique immobilière et être le prétexte à une

- réduction des implantations et/ou du nombre de bureaux ;
- Le télétravail doit être anticipé et organisé à l'échelle des collectifs de travail afin de préserver et renforcer ces derniers ;
- Le télétravail ne peut exonérer l'employeur d'une véritable politique de prévention des risques, notamment sociaux-organisationnels ;
- Un accident survenu sur son lieu de télétravail doit être déclaré au même titre que n'importe quel accident du travail ;
- Le droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail doit être respecté, et de fait, le temps de travail doit également être respecté ;
- La vie privée au travail doit être respectée en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité des personnels en situation de télétravail (dispositif de surveillance auditive et/ou visuelle, captation de données à l'insu des personnels en télétravail...);
- Le déploiement du télétravail doit s'accompagner d'un plan de formation spécifique pour tous les agentes et agents et les encadrantes et encadrants ;
- La mise en place du télétravail doit être l'occasion de penser collectivement à de nouvelles organisations du travail pour remettre du collectif et du participatif. En lieu et place d'une organisation pyramidale uniquement fondée sur des liens de subordination, doit émerger un nouveau modèle managérial fondé sur des liens de coopération, de confiance et d'autonomie.



Numérique et travail

La révolution numérique qui est en cours a un impact majeur sur le travail, et ses effets sont déjà visibles. Elle se distingue des révolutions technologiques précédentes par son caractère inédit, disruptif et exponentiel de l'accélération du rythme des innovations. L'arrivée du numérique bouscule non seulement les conditions de travail, l'organisation du travail et le management, mais touche aussi au plus profond les méthodes de conception, de réalisation, de collaboration, qui sont aussi des méthodes de pensée, et c'est donc le sens même du travail qui est concerné !

Pour le SGPA-CGT :

- Il faut anticiper ces changements et le déploiement du numérique afin d'éviter la diffusion massive de nouveaux outils de travail, souvent dans des temps courts (par exemple, multiplication des logiciels de gestion que ce soit à l'Inrap : SGA, Notilus, Jorani, Calypso, Agir... ; ou aux SRA : RenoirRH, Chorus DT, ESTEVE, GOIA, Arp, PLAT'AU...).
 - Des négociations doivent être menées en amont de la construction de ces outils pour adopter une vision partagée entre les différents protagonistes (décideurs, employeurs, représentants du personnel et agents) sur le contenu, la finalité et les règles d'utilisation de ces outils. Toute modification des organisations ou introduction de nouvelles technologies doit être précédée d'une étude d'impact et faire l'objet d'une consultation préalable des instances ;
 - Les nouvelles technologies doivent servir les missions et non les alourdir. Elles ne doivent pas non plus poursuivre
- uniquement des objectifs budgétaires, de rentabilité, de productivité et de surveillance ;
 - L'introduction de nouveaux outils numériques (logiciels et/ou matériels, comme les tablettes, les drones...) doit s'accompagner de formations (initiales et continues), de phases d'apprentissage et de reconnaissance de ces nouvelles compétences ;
 - Le numérique a un impact sur l'ensemble des métiers sans exception et il faut être vigilant aux risques de déqualification, de décrochage technologique et de fracture numérique. La sécurisation des emplois est un enjeu fort ;
 - Le numérique ne doit pas être source d'exclusion et d'inégalités ;
 - L'égalité d'accès au numérique doit être assurée à tous les personnels, quels que soient leur statut, leur catégorie, leur filière, leur rattachement hiérarchique, leur situation géographique, leur situation familiale ;
 - Le numérique ne doit pas être source de surcharge informationnelle et communicationnelle et par conséquent de surcharge de travail ;
 - Le numérique ne doit pas servir le culte de la course à la performance et à la rentabilité. Il faut respecter le temps nécessaire pour maîtriser le numérique, le temps de réalisation de toutes les étapes des chaînes opératoires et le temps incompressible pour développer les réflexions scientifiques. Le numérique ne doit pas être source d'intensification du travail. Les « gains de productivité » réalisés au moyen des nouvelles technologies doivent

- servir à l'émancipation des personnels en les libérant des tâches les plus pénibles, et être réinvestis dans un enrichissement de leurs activités (recherche, formation...);
 - Le numérique ne doit pas non plus introduire un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée;
 - Le numérique doit participer à une amélioration de la qualité de vie au travail. Il faut veiller à ce que le numérique n'engendre pas des risques pour la santé physique et mentale des personnels;
 - Le numérique doit permettre une simplification des processus administratifs et non une complexification, afin d'avoir des circuits hiérarchiques et de validation plus courts, plus opérationnels, autorisant une plus grande autonomie à l'échelle locale (notamment par un lien numérique favorisant l'interopérabilité entre logiciels);
 - Le numérique doit être facteur émancipateur dans l'organisation du travail et permettre un travail plus collectif, coopératif et participatif;
 - Le numérique ne doit pas être le prétexte à une remise en cause des fondements de notre modèle social, notamment au regard de l'impact qu'il peut avoir sur les formes et les niveaux d'emploi, le statut et la sécurité des salariées et des salariés, et l'exercice de la démocratie sociale;
 - Aucun choix, aucune utilisation du numérique n'est neutre. Il s'agit donc d'agir pour donner sens aux transformations induites par ces technologies. La transformation numérique doit être pensée à partir de l'humain.
- L'introduction de nouveaux outils et de nouvelles méthodes de travail basées sur la technologie numérique doit être l'occasion pour les personnels qui le souhaitent de faire valoir ou d'acquérir de nouvelles compétences voire de nouvelles missions afin d'étendre leurs perspectives d'évolution de carrière.



FICHE 10

La vie syndicale

Le SGPA-CGT 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 personnes syndiquées et des agentes et agents pour favoriser leur engagement dans la lutte et la concrétisation des objectifs qu'il se fixe lors du congrès. L'organisation du SGPA-CGT repose à tout niveau sur le principe fondamental de la démocratie, où chacun est libre de s'exprimer. Le SGPA-CGT peut inviter à ses réunions toute personne syndiquée CGT, ou toute personne même extérieure, susceptible d'éclairer ses débats du fait de ses compétences particulières ainsi que les représentantes et représentants des organisations de la CGT concernées par ses débats.

Organisation interne du SGPA-CGT : instances locales et nationales

Les sections

La personne syndiquée est l'élément constitutif fondamental de l'activité syndicale du SGPA-CGT, car ce qui fait le syndicat, ce sont ses syndiquées et syndiqués !

Toute la force, la richesse et le dynamisme du SGPA-CGT dépend de ses syndiquées et syndiqués, de leur implication, de leur diversité et de leurs différences, conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute, à l'égalité et à la démocratie. Le SGPA-CGT incite donc chaque personne syndiquée à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicales, à s'y investir, à s'y épanouir selon

ses souhaits et ses possibilités. À cette fin, le premier outil syndical mis à disposition des personnes syndiquées est la section.

Les sections sont organisées en fonction de leur périmètre géographique et couvrent l'ensemble du territoire national. Elles permettent de réunir les personnes syndiquées, au plus près de leur travail et de leur offrir un espace d'échange et de débat. Elles sont le premier lieu d'expression et d'élaboration des revendications. Les sections sont le point d'origine de l'activité et de la vie syndicales.

Au sein de chaque section, les personnes syndiquées élisent leur secrétariat de section. Celui-ci anime la vie syndicale en :

- Organisant régulièrement des réunions de section avec des ordres du jour ;
- Organisant également des réunions entre sections syndicales, si elles en éprouvent le besoin ;
- Organisant régulièrement des réunions de coordination entre les membres du bureau et les représentantes et représentants aux instances ;
- Étant l'interlocuteur privilégié des personnes syndiquées et en faisant le lien entre eux ;
- Gérant la boîte mail de sa section et l'affichage sur les panneaux syndicaux ;
- Représentant la section au Comité Général ;

- Jouant un rôle de vecteur d'informations (ascendantes et descendantes) entre les échelons locaux et nationaux du syndicat. Il est notamment chargé de porter les expressions revendicatives de sa section ;
- Assurant le lien avec les organisations locales de la CGT (Unions départementales et locales...).

L'activité de la section consiste également à être à l'écoute des agentes et des agents, à les inciter à débattre ensemble et à agir collectivement. Dans ce but, la section organise régulièrement des Heures d'Informations Syndicales (HIS).

Chaque section décide de ses actions, dans le respect des principes généraux du SGPA-CGT, et a son rôle à jouer dans la mise en œuvre des décisions prises lors du congrès. Le Secrétariat National (SN) travaille en collaboration avec les sections et leur apporte son aide. Afin d'assurer la cohérence du syndicat, le SN met tout en œuvre pour coordonner les actions et rechercher la complémentarité de son activité avec celle des sections.

Le congrès

Le congrès est l'instance souveraine du syndicat et c'est donc l'un des moments forts de la vie syndicale du SGPA-CGT. Il se réunit une fois tous les trois ans. Le congrès est constitué des délégations des sections syndicales et des membres du Secrétariat National. Cette instance est primordiale car elle détermine les orientations fondamentales du syndicat. Chaque section syndicale y est représentée et chaque personne syndiquée a son rôle à y jouer !

Chaque personne syndiquée reçoit au préalable les textes d'orientation afin de laisser à chacun l'opportunité de s'exprimer dessus. Les amendements sont débattus en section avant d'être envoyés au national.

Toutefois, chaque personne syndiquée peut envoyer un amendement. Lors du congrès, chaque amendement est étudié et débattu. Les personnes déléguées des sections peuvent ainsi défendre directement les propositions des syndiquées et syndiqués. Chaque décision est prise dans le respect de la démocratie.

L'organisation du congrès reflète le souhait du SGPA-CGT de tenir compte des aspirations de l'ensemble des personnes syndiquées et d'en être légitimement représentatif, en laissant la place au débat et en se fondant sur un processus décisionnel transparent. Les textes issus du congrès servent de base revendicative au SGPA-CGT pendant trois ans jusqu'au prochain congrès.

Le Comité Général (ComGen)

Le Comité Général se compose des secrétaires et des secrétaires adjoint(e)s des sections, ainsi que des membres de la Commission Exécutive (COMEX) du syndicat. Il se réunit au moins une fois par an, les années où le SGPA-CGT ne tient pas son congrès.

Le Comité Général est une instance essentielle. Elle permet, entre chaque congrès, de faire vivre la démocratie au sein du syndicat en regroupant les représentantes et représentants de chaque section.

À chaque Comité Général, ces dernières et derniers doivent présenter un bilan de la situation de leur section, de leur vie syndicale et de leurs actions menées. Ils sont littéralement les porte-parole de leurs sections. Le Comité Général est aussi l'occasion de faire remonter les revendications des personnes syndiquées, de faire un point sur l'activité de la Commission Exécutive (COMEX) et de se tenir au courant des sujets d'actualité.

Un ordre du jour est établi par le Secrétariat

National (SN) et envoyé à tous les membres du Comité Général au moins 15 jours à l'avance, afin qu'ils puissent se saisir de chaque sujet et en débattre en section.

À l'issue du Comité Général, les représentantes et représentants des sections doivent rendre compte des débats qui ont eu lieu aux membres de leur section et transmettre les informations qu'ils ont reçues.

En cas d'urgence, le Comité Général peut être sollicité par messagerie électronique.

La Commission Exécutive (COMEX)

La Commission Exécutive est l'organe dirigeant du syndicat. Elle est chargée de mettre en œuvre les orientations définies par le congrès et de définir les positions du SGPA-CGT sur les sujets non traités par le congrès. Cette instance est un point de convergence entre l'activité locale et l'activité nationale. Elle tient un rôle majeur dans l'organisation du syndicat et dans ses prises de décisions.

La COMEX se réunit au moins trois fois par an. Elle est constituée de personnes syndiquées qui effectuent un mandat de trois ans. Chaque personne syndiquée peut être candidat à la COMEX. Le congrès élit les membres de la COMEX en veillant à ce que sa composition reflète, dans la mesure du possible, l'ensemble des institutions du champ de syndicalisation du SGPA-CGT, l'ensemble des régions et respecte la parité femmes-hommes. La COMEX est donc l'illustration de la diversité des personnes syndiquées.

Un ordre du jour accompagné de la documentation afférente est envoyé par le Secrétariat National (SN) à tous les membres de la COMEX au moins 15 jours à l'avance, afin qu'ils puissent se saisir de chaque sujet. En début de

chaque séance, un tour des sections est réalisé.

Les membres de la COMEX sont amenés à se positionner au cours de leur mandat sur toute question dont se saisit le syndicat. Pour pouvoir rendre des avis éclairés, il est primordial que chaque sujet abordé soit travaillé en amont, afin que les membres de la COMEX aient une vision d'ensemble et aient conscience des tenants et des aboutissants de chaque problématique. C'est la condition sine qua none pour que les débats soient riches et constructifs. À cette fin, il est souhaitable que les membres de la COMEX, en collaboration avec le Secrétariat National, s'impliquent dans les réunions syndicales au niveau national, à l'Inrap et au Ministère, ainsi que dans des groupes de travail thématiques définis par la COMEX en fonction des besoins. Selon les sujets traités, la COMEX peut inviter à ses réunions des représentantes et représentants des organisations de la CGT.

Après chaque réunion, un relevé des décisions de la Commission Exécutive est réalisé. Les membres de la COMEX ont également la tâche de rendre compte des échanges tenus à leur retour dans leurs régions respectives auprès des personnes syndiquées et des sections.

En cas d'urgence, la COMEX peut être sollicitée par messagerie électronique.

Face à certaines situations complexes, le SGPA pourra faire appel à des services de conseil juridique.

Le Secrétariat National (SN)

La Commission Exécutive élit en son sein les membres qui vont former le Secrétariat National. Le SN se réunit au moins une fois par mois.

La mission du SN est d'assurer le fonctionnement quotidien du SGPA-CGT. Il exécute les décisions prises par la COMEX et le congrès. Il assure le

lien entre les instances nationales et locales, coordonne leurs actions et leurs revendications, et veille notamment à la qualité de la vie syndicale dans les sections et entre elles.

Il est également un nœud central dans la gestion de l'information, à la fois point de convergence et de centralisation des informations provenant des sections et des personnes syndiquées, et point de diffusion des informations à l'ensemble des personnes syndiquées. Le SN a la mission de s'occuper de la communication nationale, en utilisant tout type de formats et de supports (communiqués, mails, réseaux sociaux...). Le SN doit également rédiger le journal mensuel « Action Syndicale ».

Le SN a pour charge de rester en contact avec toutes les sections, en faisant un point régulier sur leur activité et leur vie syndicale. Il doit aussi s'occuper de suivre la syndicalisation et le parcours des personnes syndiquées.

Le SN s'efforce également d'être présent dans toutes les réunions de l'agenda social de l'Inrap et dans celles du Ministère de la Culture, afin d'avoir un suivi des dossiers en cours et d'inscrire l'action du SGPA-CGT dans des axes transversaux (Institut, Ministère, Fonction Publique, État).

Place du SGPA-CGT dans les Instances nationales et locales

À l'Inrap, il existe un certain nombre d'Instances Représentatives du Personnel permettant aux personnes élues et mandatées de porter les revendications des agentes et agents devant la direction et dans lesquelles le SGPA-CGT a un rôle à jouer :

- Les Comités Techniques (CT-Central et CT-Spéciaux en régions) ;

- Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT-Central et CHSCT-Spéciaux en régions) ;
- Le Conseil d'Administration (CA) ;
- Le Conseil Scientifique (CS) ;
- Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) ;
- La Commission de Secours.

Dans les DRAC, le SGPA-CGT, avec le SNSD-CGT (Syndicat National des Services Déconcentrés), participe également aux Instances Représentatives du Personnel :

- Les Comités Techniques (CT spécial des DRAC et CT locaux en région) ;
- Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT spécial des DRAC et CHSCT locaux en région) ;
- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ;
- La Commission d'Attribution des Logements Sociaux (CALIS) ;
- La commission de Secours du Ministère de la Culture ;
- Le Comité National d'Action Social (CNAS).

Les sièges attribués au SGPA-CGT dans ces instances sont issus des élections et du vote des personnels. Au Ministère de la Culture, les candidates et candidats issus du SGPA-CGT se présentent sous l'étiquette CGT-Culture. Chaque personne syndiquée peut se porter candidat à une instance, locale ou nationale, après avis de sa section. Le SGPA-CGT est notamment vigilant à établir des

listes de candidates et candidats respectant la parité femmes-hommes et à répondre au mieux aux sollicitations de la CGT-Culture pour la constitution des listes électorales, notamment pour les instances ministérielles.

Le SGPA-CGT doit permettre aux personnes élues et mandatées d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions. Pour cela, il veillera à les soutenir et à les aider, en favorisant des échanges constructifs entre eux. Il s'assurera également que les personnes élues et mandatées soient formées tout au long de leur mandat.

Les personnes élues et mandatées sont porteuses des revendications des agentes et des agents ainsi que des orientations du SGPA-CGT définies au congrès. Elles doivent avoir en permanence le souci de renforcer le collectif afin de créer un rapport de force indispensable. Elles sont à l'écoute des aspirations individuelles de chaque agente et agent en tenant compte de toutes et tous, dans leur diversité, de la technicienne et du technicien au cadre, du précaire au titulaire, des personnels opérationnels aux personnels administratifs, mais tout en cherchant à mettre en avant les convergences et les revendications communes. Les personnes élues et mandatées sont les relais des repères revendicatifs du SGPA-CGT qu'elles doivent porter. Elles doivent mener les débats avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité.

Avant chaque réunion, les ordres du jour doivent être communiqués aux sections afin d'être discutés. Tout agente ou agent peut être nommé expert sur les sujets relevant de sa compétence. Les personnes élues ou mandatées dans les instances nationales peuvent être sollicitées pour participer en expert aux instances locales et réciproquement.

Après chaque réunion, les personnes élues ou mandatées doivent réaliser des comptes rendus syndicaux à destination des agentes et des agents. En outre, ils doivent aussi rendre compte de leur activité et de l'état d'accomplissement de leur mission à la direction du syndicat.

La communication entre les différentes instances est indispensable afin de garantir une cohésion nationale et d'assurer une action plus efficace.

Une personne syndiquée peut participer à plusieurs instances. Toutefois, le principe de base reste la référence au non-cumul des mandats et au renouvellement des personnes élues et mandatées, idéalement un mandat renouvelable une fois. Cette limitation dans la durée et le nombre de mandats d'une personne syndiquée est nécessaire. Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats, en favorisant leur meilleure répartition.

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical et chaque responsabilité est un bien collectif.

La formation syndicale

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Toute personne syndiquée a droit à 12 jours de formation par an et elle doit pouvoir se former afin de développer l'efficacité de son engagement et faciliter sa prise de responsabilité dans le syndicat. Les formations permettent un apport de connaissances et de savoir-faire pour participer pleinement à la vie syndicale. Les formations sont également l'occasion de faire se rencontrer des personnes syndiquées de différents secteurs et d'échanger sur leur quotidien et leurs pratiques syndicales.

Le SGPA-CGT incite fortement toute nouvelle adhérente et tout nouvel adhérent à suivre la

formation d'accueil et doit tout mettre en œuvre pour que ces nouvelles personnes adhérentes prennent leur place dans le syndicat.

De manière générale, le SGPA-CGT doit être plus incitatif dans le domaine de la formation et doit relayer efficacement ces informations sur le droit à la formation syndicale et ces enjeux auprès des personnes syndiquées. Les sections doivent également informer les personnes syndiquées des formations locales en UD ou UL afin que ces dernières puissent y participer.

La prise de responsabilités au sein du syndicat doit naturellement s'accompagner d'un parcours de formation. Ce dernier doit également s'adapter en fonction des demandes et des besoins.

Il est urgent de former les militantes et les militants aux changements législatifs réglementaires issus de la loi de modernisation publique dont les ordonnances et décrets commencent à pleuvoir (application dès 2022).

La communication syndicale

La communication est essentielle à la vie du syndicat et à son dynamisme. Elle recouvre non seulement la communication interne au syndicat, entre les personnes syndiquées, entre le niveau local et le niveau national et vice-versa, mais aussi la communication externe qu'elle soit à destination des agentes et des agents, de la direction, du Ministère, du grand public, de la presse...

La communication est un outil de transmission des informations dont le SGPA-CGT doit se saisir pleinement et en exploiter tous les moyens car l'information syndicale est essentielle dans la réalisation de nos objectifs revendicatifs et de lutte. Elle passe notamment par une information régulière et au plus près des personnels.

- Le SGPA-CGT doit utiliser tout support et moyen de communication pour que chaque personne syndiquée et agente et agent participe à l'action syndicale (échange direct par la parole et le débat, courrier papier et électronique, SMS, vidéos, site internet, réseaux sociaux, visioconférence...).
- Pour atteindre ces objectifs et améliorer l'efficacité de sa communication, le SGPA-CGT doit varier ses modes d'information, qui ne sont pas exclusifs les uns des autres mais bien complémentaires. Le SGPA-CGT encourage donc les personnes syndiquées à suivre la formation « communication syndicale » et soutient en ce domaine l'implication et la créativité de ses syndiquées et syndiqués, **car la pire des communications, c'est celle qui n'existe pas !**

SANS LA CGT...



AVEC LA CGT !

- Pour communiquer, le syndicat dispose de plusieurs outils : les Heures d'Informations Syndicales (dans les locaux, sur les chantiers ou en visioconférence), les boîtes mails syndicales, le journal mensuel « Action Syndicale », le site internet de la CGT-Culture (<http://www.cgt-culture.fr>), les réseaux sociaux du SGPA-CGT...
- La lecture de la presse issue de toute la CGT (NVO, Fonction Publique, Ensemble, Le Lien, Culture au Poing...) est à encourager pour inscrire nos actions dans la situation générale.

L'enjeu de la communication est non seulement d'informer les personnels et leur permettre de se forger des avis éclairés, mais aussi de les interpeller et de les mobiliser.

L'engagement du SGPA-CGT au sein des structures de la CGT

- Le SGPA-CGT est une des composantes de l'Union Syndicale CGT des Personnels des Affaires Culturelles (CGT-Culture). A ce titre, le SGPA-CGT s'implique activement dans la vie de son union, que ce soit dans ses instances ou dans sa vie syndicale. De plus, ayant un champ de syndicalisation commun avec le SNSD-CGT, le SGPA-CGT doit favoriser un travail partagé sur les sujets communs aux deux syndicats.
- L'engagement des personnes syndiquées du SGPA-CGT 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 militantes et 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 ou à l'UFSE...
- Le SGPA-CGT incite fortement les sections à se rapprocher de leurs UL et UD respectives pour favoriser ces échanges et ancrer l'action du SGPA-CGT au-delà de l'Inrap et des SRA. Les liens avec d'autres structures de la CGT permettent la convergence des luttes et le renforcement du collectif.

La nécessité pour le SGPA-CGT d'avoir une politique de syndicalisation et de développer un syndicalisme de proximité

Le taux de personnes syndiquées au SGPA-CGT, bien que tout à fait honorable par rapport à d'autres secteurs, est encore insuffisant au regard des enjeux et des attaques contre la Fonction Publique et ses personnels. Par ailleurs, compte-tenu de la pyramide des âges à l'Inrap et dans les SRA et des départs naturels, le syndicat sera forcément confronté à des départs de personnes syndiquées.

Pour anticiper cela, afin d'assurer la transmission des savoirs et des savoir-faire, et pour s'inscrire également dans le calendrier des élections professionnelles de 2022, le SGPA-CGT doit renforcer sa politique de syndicalisation et continuer de développer son syndicalisme de proximité. Il combattra les pressions de toutes sortes et la discrimination syndicale, en nette augmentation, exercées par la hiérarchie sur les agentes et agents quel que soit leur statut.



Il existe un lien indissociable entre la problématique de la syndicalisation et la vie syndicale, notamment celle des sections. Ces deux thématiques doivent donc être abordées en même temps. La présence de sections

SGPA-CGT dans chaque région doit permettre de relayer auprès des personnels de l'Inrap et des SRA les questions touchant l'archéologie ainsi que l'ensemble des questions sociales, d'interpeller chacune et chacun sur les sujets d'actualités pour les impliquer et les mobiliser.

Toutefois, le niveau d'activité des sections est inégal sur l'ensemble du territoire national. Nous devons tenir compte des spécificités de chaque région et de leurs problématiques respectives pour améliorer cet état de fait. Le syndicat doit identifier ses marges de progression et définir un programme avec des priorités pour continuer à être présent physiquement sur l'ensemble du territoire.

- Le SGPA-CGT doit avoir une attention particulière pour aider les sections dans le besoin et les soutenir ;
- Le SGPA-CGT doit par exemple intensifier son action dans les SRA afin d'augmenter le taux de syndicalisation et d'avoir une meilleure représentativité pour porter légitimement leurs revendications spécifiques au niveau du Ministère ;

- Une campagne de syndicalisation des précaires doit aussi être mise en œuvre.
- Le SGPA-CGT doit préciser sa politique de syndicalisation et développer sa conception de l'adhésion :

Entendre les attentes des agentes et agents (quels que soient leur statut, leur contrat, leur catégorie, leur filière) ;

- Proposer aux personnes syndiquées différents niveaux d'implication et d'engagement ;
- Lier la proposition d'adhésion à des revendications ;
- Défendre le collectif tout en montrant que chacune et chacun peut y trouver sa place ;
- Montrer l'utilité et l'efficacité du syndicat en valorisant notamment nos luttes et nos victoires ;
- Créer des outils pour aider les personnes syndiquées à proposer l'adhésion et à engager les discussions...



STATUTS DU SYNDICAT GENERAL DES PERSONNELS DU SERVICE PUBLIC DE L'ARCHEOLOGIE-CGT (SGPA-CGT)¹

CHAPITRE 1. Constitution

Article 1^{er}. 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, ou au sein des établissements sous tutelle du Ministère de la Culture dans le secteur de l'Archéologie décident de se regrouper en un Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie (SGPA-CGT).

Ce syndicat adhère à l'Union des Syndicats des Personnels des Affaires Culturelles CGT (USPAC CGT) et par son intermédiaire à l'Union Fédérale des Syndicats de l'État CGT (UFSE CGT) 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 CGT (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 du syndicat.

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 1^{er} 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. À 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 territoriales ;
- 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-CGT à des fins personnelles et partisans.

¹ Syndicat professionnel inscrit sous le n° 18912 à la Préfecture, n° VP 19960139

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, les salariés des établissements et associations sous tutelle du Ministère de la Culture ;

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 bureau 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 fixés 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-CGT.

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-CGT est administré par une commission exécutive. Elle est élue par le congrès. L'ensemble des institutions du champ de syndicalisation est représenté à la commission exécutive. Le congrès détermine le nombre des membres de la commission exécutive. 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-CGT face aux problèmes nouveaux ;
- de convoquer et de préparer les congrès ;
- de faire publier les documents préparatoires au congrès ;
- d'approuver annuellement les comptes du syndicat.

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 commission exécutive, 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 du 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 national

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 arrête tous les ans les comptes du syndicat et il est chargé de les publier tous les ans après leur approbation par la commission exécutive.

Article 19. Le secrétariat assure le fonctionnement régulier du SGPA-CGT. 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 20. Le secrétaire général signe les actes et représente le SGPA-CGT 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 21. Les ressources du SGPA-CGT sont constituées par :

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

Article 22. Les fonds libres du SGPA-CGT sont déposés sur un compte chèque postal (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 23. 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 3/4 des voix dont disposent les délégués.

Article 25. La dissolution du SGPA-CGT 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'Évaluation des Risques
EPI = Equipement de Protection Individuelle
FERC-sup = Coordination des syndicats de l'enseignement supérieur de la Fédération de l'Éducation, 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)

LA CGT

SA FORCE C'EST

VOUS

SYNDIQUEZ-VOUS!



1971 - 2021: La Commune a 150 ans...

16 mars 2021



MERVEILLES ANTIQUES SALAIRES EN TOC!

SALAIRES, EMPLOIS, RESPECT pour l'ARCHEOLOGIE DE SERVICE PUBLIC

ARCHÉOLOGUE :
 MÉTIER
 PASSION
 SCIENCE
 ESCLAVAGE

EMPLOIS, RESPECT pour l'ARCHEOLOGIE DE SERVICE PUBLIC

UN METIER UN SALAIRE D'AVENIR DU PASSE

SALAIRES, EMPLOIS, RESPECT pour l'ARCHEOLOGIE DE SERVICE PUBLIC

Salaires, Emplois, Respect