

# Statut des personnels

Décret n° 2002-450 du 2 avril 2002  
Version consolidée au 30 août 2002



## Dispositions générales

**ARTICLE 1** Les agents de l'Institut national de recherches archéologiques préventives sont régis par les dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions du présent décret.

Ces agents sont recrutés par contrat à durée indéterminée pour répondre aux besoins permanents de l'établissement.

L'établissement peut également recruter des agents par contrat à durée déterminée, dans les conditions prévues au titre VIII du présent décret.

Les agents qui exercent des fonctions de direction ou des fonctions spécifiques d'expertise, d'évaluation, de coordination et de contrôle, dont la liste est arrêtée par le conseil d'administration sur proposition du directeur général, font l'objet de dispositions spéciales prévues au titre IX du présent décret.

**ARTICLE 2** Pour l'exercice de leurs fonctions, les agents de l'établissement sont affectés à une résidence administrative.

## Conditions générales d'emploi, de recrutement et de classement

### Emplois

**ARTICLE 3** Les agents de l'Institut national de recherches archéologiques préventives, hormis ceux mentionnés au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret, sont recrutés soit dans une filière administrative, soit dans une filière scientifique et technique. Relèvent de la filière scientifique et technique les agents qui participent à la finalité scientifique des projets et opérations d'archéologie préventive. Ils pratiquent les métiers liés à la collecte et à l'exploitation des données archéologiques.

Appartiennent notamment à cette catégorie les métiers qui permettent l'étude préparatoire et la détection, le diagnostic, la fouille, le relevé documentaire ou l'étude scientifique des sites et données archéologiques, ainsi que les métiers utilisant les techniques de collecte et d'exploitation des données et concourant à l'archivage, au traitement et à la diffusion des résultats des études et de la recherche. Relèvent de la filière administrative les agents chargés de la gestion, de l'organisation et de la mise en œuvre des activités de l'établissement, notamment sous leurs aspects juridiques, administratifs et financiers.

**ARTICLE 4** Chacune des deux filières mentionnées à l'article 3 comporte les cinq catégories suivantes :

	NBRE. D'ÉCHELONS	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	FILIÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE
catégorie 1	13	agents administratifs	aides techniques
catégorie 2	14	techniciens administratifs	techniciens d'opération
catégorie 3	14	assistants administratifs	assistants d'études et d'opérations
catégorie 4	15	chargés d'administration	chargés d'opération et de recherche
catégorie 5	15	responsables administratifs	ingénieurs chargés de recherche

**ARTICLE 5** Les agents relevant de la filière administrative exercent, suivant la catégorie dans laquelle ils ont été recrutés, les fonctions notamment définies ci-après :

Les agents relevant de la catégorie 1 exécutent, sur la base de directives précises, toutes tâches concourant à la réalisation des activités administratives de l'établissement.

Les agents relevant de la catégorie 2 exécutent de manière autonome, sur la base des instructions qui leur sont fournies, un ensemble de tâches administratives concourant au fonctionnement de l'établissement.

Les agents relevant de la catégorie 3 sont chargés de tâches de gestion nécessitant la mise en œuvre de compétences administratives spécifiques. Ils peuvent concourir à l'élaboration de documents de programmation ou de synthèse et avoir la responsabilité d'un secteur ou coordonner l'activité d'une équipe.

Les agents relevant de la catégorie 4 participent à la définition et à l'organisation des tâches administratives. Ils élaborent des documents de programmation et de synthèse. Ils peuvent assurer des fonctions d'expertise administrative et juridique. Ils coordonnent et encadrent les activités de gestion d'un secteur ou d'un service ou peuvent se voir confier la responsabilité d'un service.

Les agents relevant de la catégorie 5 sont responsables d'un secteur ou d'un service. Ils définissent les objectifs et les méthodes de gestion applicables aux secteurs ou services dont ils ont la charge. Ils organisent et contrôlent l'activité administrative de leur secteur ou service. Ils peuvent assurer des missions d'expertise et d'évaluation. Ils participent à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement.

#### ARTICLE 6

Les agents de la filière scientifique et technique exercent, suivant la catégorie dans laquelle ils ont été recrutés, les fonctions notamment définies ci-après :  
Les agents relevant de la catégorie 1 exécutent, sur la base de directives précises, toutes tâches concourant à la réalisation des activités opérationnelles de l'établissement.

Les agents relevant de la catégorie 2 mettent en œuvre l'ensemble des techniques exigées pour la réalisation des activités scientifiques et techniques en archéologie et le traitement du mobilier et participent à l'adaptation des techniques applicables à l'archéologie préventive. Ils peuvent participer à l'exploitation scientifique des résultats des opérations et à des projets de recherche ou de publication. Ils peuvent se voir confier des fonctions d'administration et d'encadrement des activités archéologiques.

Les agents relevant de la catégorie 3 participent à la définition, à la réalisation et à l'organisation des activités scientifiques et techniques en archéologie. Ils participent à la mise au point et à l'adaptation des méthodes et techniques applicables aux opérations archéologiques. Ils peuvent contribuer à l'exploitation scientifique et technique des opérations archéologiques ainsi qu'à la diffusion et à la valorisation de leurs résultats. Ils peuvent participer à des projets de recherche et de publication. Ils peuvent se voir confier des missions d'administration et d'encadrement des activités archéologiques.

Les agents relevant de la catégorie 4 participent à la définition, à la réalisation et à l'organisation des activités scientifiques et techniques en archéologie. Ils concourent à l'élaboration, à la mise au point et au développement de méthodes et techniques applicables à l'archéologie préventive. Ils peuvent être chargés d'opérations de conservation et de restauration. Ils peuvent assurer des tâches de coordination, de contrôle de projet et d'expertise ainsi que des formations à l'archéologie préventive. Ils concourent à l'exploitation scientifique et technique des activités de l'établissement ainsi qu'à la diffusion et à la valorisation de leurs résultats. Ils peuvent être associés à des projets de recherche et de publication. Ils peuvent se voir confier des missions d'administration et d'encadrement des activités archéologiques.

Les agents relevant de la catégorie 5 définissent et organisent les opérations archéologiques. Ils peuvent être chargés de mission d'expertise, de coordination et de contrôle de projets ou d'ensembles de projets scientifiques. Ils peuvent concevoir et assurer des formations à l'archéologie préventive. Ils concourent à l'exploitation scientifique et technique des activités de l'établissement ainsi qu'à la diffusion et la valorisation de leurs résultats. Ils contribuent à la définition et à la mise en œuvre des programmes d'études, de recherche et de publication, et peuvent être associés à des projets de recherche et de publications ou en assurer la direction. Ils peuvent être chargés de missions d'administration et d'encadrement des activités archéologiques. Ils peuvent avoir la responsabilité de services au siège de l'établissement ou de structures déconcentrées de l'établissement. Ils peuvent participer à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement.

#### CHAPITRE II

## Recrutement

#### ARTICLE 7

Les recrutements dans les filières et catégories mentionnées à l'article 4 du présent décret sont ouverts, pour au moins 50 % des emplois à pourvoir, aux candidats externes justifiant des titres, diplômes ou expérience professionnelle précisés ci-dessous :

##### 1° Catégorie 1

- a. BEPC ou CAP ou diplôme français ou étranger au moins équivalent, ou
- b. Deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie.

##### 2° Catégorie 2

- a. Baccalauréat ou titre ou diplôme français ou étranger au moins équivalent, ou

b. BEPC ou CAP ou diplôme équivalent et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie.

### 3° Catégorie 3

- a. Diplôme universitaire de technologie ou brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme français ou étranger au moins équivalent, ou
- b. Baccalauréat ou diplôme français ou étranger équivalent ainsi que deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie.

### 4° Catégorie 4

- a. Licence ou titre ou diplôme français ou étranger équivalent, ou
- b. Diplôme universitaire de technologie ou brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme français ou étranger équivalent et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie.

### 5° Catégorie 5

- a. Doctorat, doctorat d'État ou doctorat de troisième cycle ou diplôme français ou étranger équivalent, ou
- b. Licence ou diplôme français ou étranger équivalent et trois années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie, ou
- c. Diplôme d'études approfondies ou diplôme d'études supérieures spécialisées et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie.

L'appréciation de l'équivalence des titres et diplômes prévus au présent article est soumise à l'avis d'une commission dont les règles de composition et de fonctionnement sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la culture, du ministre chargé de la recherche et du ministre chargé de la fonction publique.

**ARTICLE 8** Dans chacune des catégories mentionnées à l'article 4 du présent décret, les emplois à pourvoir sont, pour au moins 30 % et au plus 50 % d'entre eux, réservés aux agents contractuels de droit public de l'établissement selon l'une des deux modalités suivantes :

1° À raison des deux tiers au plus par la nomination d'agents justifiant de cinq années d'ancienneté dans l'établissement pour l'accès aux catégories 3, 4 et 5 et de trois années d'ancienneté dans l'établissement pour l'accès aux catégories 1 et 2, ainsi que des conditions prévues à l'article 7 ci-dessus ;

2° À raison du solde par la nomination au choix, dans la catégorie immédiatement supérieure parmi les agents jugés aptes à assurer les fonctions correspondantes et ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon dans les catégories 1, 2 ou 3 et au moins le 8<sup>e</sup> échelon de la catégorie 4. Ces nominations sont prononcées par le directeur général après avis respectifs du chef du service auquel est affecté l'agent et de la commission consultative paritaire compétente. Pour l'accès aux catégories 3, 4 et 5 de la filière scientifique et technique, la consultation de la commission consultative paritaire est précédée de celle du conseil scientifique. Les agents ainsi recrutés ne sont pas soumis à la période d'essai prévue à l'article 12 du présent décret. Dans chaque catégorie, tout ou partie des emplois non pourvus au titre du 2<sup>o</sup> du présent article peuvent être reportés sur les emplois à pourvoir au titre du 1<sup>o</sup>.

**ARTICLE 9** La commission de recrutement prévue à l'article 10 du présent décret peut proposer au directeur général de reporter les emplois à pourvoir ouverts au titre des articles 7 et 8 ci-dessus sur l'un ou l'autre des modes de recrutement prévus respectivement à ces articles, sans que la proportion des emplois à pourvoir au titre de l'un des modes de recrutement puisse être supérieure à 70 % du nombre total des emplois à pourvoir.

**ARTICLE 10** Pour chaque recrutement intervenant en application de l'article 7 et du 1<sup>o</sup> de l'article 8, le directeur général soumet les candidatures à l'avis d'une commission de recrutement qui les apprécie, notamment en ce qui concerne l'expérience professionnelle exigée à l'article 7, au regard du profil du ou des postes à pourvoir. Les modalités générales de fonctionnement des commissions de recrutement sont fixées par décision du directeur général après avis du comité technique paritaire central de l'établissement.

Ces commissions comprennent des membres de l'établissement. Elles comprennent, le cas échéant, des personnalités qualifiées dans le domaine de compétence du poste à pourvoir. Lorsqu'il s'agit de pourvoir des emplois relevant de la filière scientifique et technique, elles comprennent une majorité de personnalités

extérieures à l'établissement qualifiées en archéologie préventive.

Pour le recrutement des agents de la filière administrative, la commission transmet son avis au directeur général.

Pour le recrutement des agents de la filière scientifique et technique, la commission procède à un classement des candidats. Ce classement est soumis à l'avis du conseil scientifique. En cas de désaccord entre le directeur général et le conseil scientifique sur une ou plusieurs propositions de recrutement, le directeur général peut ne pas suivre cet avis sous réserve de l'accord du président de l'établissement.

**ARTICLE 11** Le directeur général procède à l'engagement des agents par contrat écrit. Celui-ci précise notamment la filière, la catégorie et l'échelon de classement, la résidence administrative, l'indice de rémunération, la date d'effet de l'engagement et la durée de la période d'essai prévue à l'article 12 du présent décret.

**ARTICLE 12** L'engagement définitif des agents est subordonné à l'accomplissement d'une période d'essai dont la durée ne peut être inférieure à une durée effective fixée, dans chacune des filières, à :

**1°** Un mois pour les agents des catégories 1 et 2 ;

**2°** Trois mois pour les agents des catégories 3 et 4 ;

**3°** Six mois pour les agents de la catégorie 5.

Les agents, dont la période d'essai a été jugée satisfaisante, sont engagés à titre définitif. Les autres agents peuvent être autorisés à accomplir une période d'essai complémentaire d'une durée au plus égale à la période d'essai initiale.

Il est mis fin au contrat des agents qui n'ont pas été autorisés à effectuer une période d'essai complémentaire. Toutefois, ceux d'entre eux qui bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée dans l'établissement sont réintégrés dans leur catégorie d'origine. Les mêmes dispositions sont applicables lorsque la période d'essai complémentaire n'a pas été jugée satisfaisante, après avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article 29 du présent décret.

Pendant toute la période d'essai, initiale ou complémentaire, le contrat peut être résilié sans préavis et sans indemnité.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour l'avancement de l'agent.

#### CHAPITRE III

### Classement

**ARTICLE 13** Sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa suivant et de celles de l'article 14 du présent décret, les candidats sont classés au premier échelon de leur catégorie. Toutefois, lors du premier recrutement par contrat à durée indéterminée dans l'établissement, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle du candidat dans des fonctions antérieures de même niveau et en rapport avec les fonctions pour lesquelles le recrutement intervient. L'ancienneté prise en compte pour le classement de l'agent ne peut conduire à ranger le candidat à un échelon supérieur au 7<sup>e</sup> pour les catégories 1, 2 et 3 et au 8<sup>e</sup> pour les catégories 4 et 5.

**ARTICLE 14** Les agents de l'établissement, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et nommés dans une catégorie supérieure, sont classés lors de leur recrutement à la catégorie supérieure à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur catégorie d'origine. Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente situation, dans la limite de la durée exigée à l'article 17 pour accéder à l'échelon supérieur dans leur nouvelle catégorie, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents qui avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur catégorie d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

#### TITRE III

### Rémunération

**ARTICLE 15** Le traitement de base est fixé par référence aux indices et à la valeur du point de la fonction publique. Il correspond à l'indice attribué à chaque agent en fonction de son classement dans l'échelon de la catégorie à laquelle il appartient.

**ARTICLE 16** Les indices de rémunération afférents à chaque échelon de chaque catégorie sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la culture, de la fonction publique et de la recherche.

## Avancement d'échelon

## ARTICLE 17

Au sein de chaque catégorie, l'avancement d'échelon s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. La durée du temps passé dans chaque échelon de chaque catégorie est fixée, sous réserve des dispositions de l'article 18 du présent décret, conformément au tableau ci-après.

Pour les avancements effectués en application du présent article, les périodes de service accomplies à temps partiel en application du titre IX du décret du 17 janvier 1986 susvisé sont décomptées pour la totalité de leur durée.

ÉCHELONS	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3	CATÉGORIE 4	CATÉGORIE 5
1 <sup>er</sup> échelon	1 an				
2 <sup>e</sup> échelon	1 an et 6 mois				
3 <sup>e</sup> échelon	1 an et 6 mois				
4 <sup>e</sup> échelon	1 an et 6 mois	2 ans			
5 <sup>e</sup> échelon	1 an et 6 mois	2 ans			
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	2 ans	1 an et 6 mois	2 ans
7 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	2 ans	1 an et 6 mois	2 ans
8 <sup>e</sup> échelon	2 ans				
9 <sup>e</sup> échelon	2 ans				
10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	3 ans	3 ans	2 ans	2 ans
11 <sup>e</sup> échelon	3 ans				
12 <sup>e</sup> échelon	3 ans				
13 <sup>e</sup> échelon	—	3 ans	4 ans	3 ans	3 ans
14 <sup>e</sup> échelon	—	—	—	4 ans	3 ans

## ARTICLE 18

Sur proposition du responsable hiérarchique et après avis de la commission consultative paritaire, les agents peuvent bénéficier, chaque année, d'une réduction du temps à passer dans l'échelon. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté susceptibles d'être attribués ne peut être inférieur, pour chaque agent concerné, à un mois, ni être supérieur au quart de la durée de l'échelon dans lequel est placé l'agent.

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté susceptibles d'être attribués ne peut dépasser celui de l'effectif budgétaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année multiplié par 0,15.

## TITRE V

## Dispositions particulières à l'organisation des activités scientifiques

## ARTICLE 19

Les agents de la filière scientifique et technique peuvent être chargés de la responsabilité scientifique des opérations d'archéologie préventive. Conformément aux missions de l'établissement, les agents de la filière scientifique et technique peuvent être appelés à intervenir temporairement en tout lieu du territoire national, notamment pour la mise en œuvre des opérations archéologiques que l'établissement a l'obligation de réaliser sur prescription de l'État.

## ARTICLE 20

Les agents de la filière scientifique et technique ont vocation à participer à des activités de valorisation et de diffusion de l'information scientifique et technique et à exercer des activités de recherche, individuellement ou dans le cadre d'équipes constituées à cet effet.

Le programme d'activité scientifique de l'établissement et les conventions qu'il signe avec d'autres partenaires peuvent prévoir soit la participation de certains agents de la filière scientifique et technique à des programmes d'activité scientifique pour une partie de leur temps de travail, soit leur mise à disposition d'un organisme dans les conditions prévues à l'article 25 du présent décret.

Par ailleurs, les agents peuvent bénéficier d'un congé pour travaux personnels de recherche dans les conditions prévues à l'article 21 du présent décret.

## ARTICLE 21

Un congé pour travaux personnels de recherche rémunéré peut être accordé, à titre exceptionnel, aux agents de la filière scientifique et technique qui en font la demande afin de réaliser des travaux correspondant aux missions de l'établissement mais qui ne sont pas inscrits à son programme scientifique, sous réserve des conditions suivantes :

1° L'activité de recherche pour laquelle les agents sollicitent un congé doit présenter un lien avec les programmes scientifiques de l'établissement et un intérêt pour celui-ci ;

2° Les agents doivent justifier de six ans de services effectifs dans l'établissement.

Le congé peut être accordé pour une ou plusieurs périodes d'une durée totale limitée à un an sur l'ensemble de la carrière des agents.

Le directeur général se prononce au vu du projet présenté par l'agent et après avis du conseil scientifique de l'établissement. L'effectif des agents pouvant bénéficier d'un congé pour travaux personnels de recherche est inscrit au budget de l'établissement.

À l'issue de ce congé, l'agent adresse au président de l'établissement le résultat des travaux réalisés au cours du congé pour travaux personnels de recherche et un rapport de présentation, qui seront transmis au conseil scientifique de l'établissement.

Pendant toute la durée du congé pour travaux personnels de recherche, les agents concernés conservent la rémunération afférente à leur échelon, ainsi que les compléments de rémunération à caractère social et familial. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une autre rémunération publique ou privée. Ils conservent leur droit à l'avancement pendant toute la durée du congé pour travaux personnels de recherche.

**ARTICLE 22** Les agents qui, pendant le congé prévu à l'article 26 du présent décret, accomplissent des services scientifiques en rapport avec les missions de l'établissement dans des organismes de recherche peuvent voir la durée de ce congé prise en compte pour leur avancement lors de leur réintégration dans l'Institut national de recherches archéologiques préventives, sous réserve de l'avis favorable du conseil scientifique de l'établissement.

TITRE VI

## Dispositions diverses

**ARTICLE 23** Les agents de l'établissement peuvent changer d'affectation, sur leur demande ou à celle de l'administration. Seuls les changements d'affectation entraînant un changement de résidence administrative sont décidés après avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article 29 du présent décret.

Les changements de résidence administrative font l'objet d'un avenant au contrat de l'agent muté.

**ARTICLE 24** Les agents de l'établissement peuvent être soit mis à disposition soit placés en position de congé sans rémunération pour convenances personnelles, dans les conditions précisées aux articles 25 et 26 du présent décret.

**ARTICLE 25** Un agent contractuel peut, à sa demande ou avec son accord, être mis à disposition d'une personne morale de droit public ou privé, française ou étrangère, chargée d'une mission d'intérêt général. Une convention signée entre l'établissement et l'organisme d'accueil prévoit les conditions de cette mise à disposition, notamment sa durée et les modalités de son remboursement, par l'organisme d'accueil, des rémunérations perçues par l'agent et des charges sociales, ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités de l'agent mis à disposition.

Un agent ne peut demander le bénéfice d'une mise à disposition que s'il a été employé de manière continue depuis au moins trois ans. Cette ancienneté de service n'est pas exigée lorsque la mise à disposition est décidée à la demande de l'administration et avec l'accord de l'agent. Une mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la limite totale de six ans, selon les conditions prévues dans la convention mentionnée à l'alinéa précédent. Dans cette position, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret. Le directeur général de l'établissement exerce le pouvoir disciplinaire. Il peut être saisi à cet effet par l'administration ou l'organisme d'accueil.

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de sa durée prévue initialement à la demande de l'agent, de l'établissement ou de l'organisme d'accueil selon des modalités prévues dans la convention mentionnée au premier alinéa du présent article.

L'agent qui souhaite sa réintégration doit en formuler la demande auprès de l'établissement. Dans le cas d'une mise à disposition pour une durée supérieure ou égale à six mois, cette demande doit être adressée à l'établissement dans un délai de deux mois avant la date de réintégration. L'agent est alors réintégré sur un poste de niveau équivalent à celui qu'il détenait avant sa mise à disposition. Lorsque, à l'issue de la période de mise à disposition, l'agent n'a pas fait connaître ses intentions à l'établissement, ce dernier le met en demeure de demander sa réintégration dans un délai d'un mois.

Il est mis fin de plein droit, sans indemnité ni préavis, au contrat de l'agent qui, n'ayant pas demandé sa réintégration, s'abstient de répondre à la mise en demeure dans le délai prévu au précédent alinéa.

**ARTICLE 26** Un agent, employé de manière continue depuis au moins trois ans, peut solliciter un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée maximale de trois ans. Ce congé ne peut dépasser une durée d'un an que si l'agent n'a pas bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins trois mois dans les trois ans qui précèdent la demande de congé. Ce congé est renouvelable, sa durée maximale ne pouvant cependant excéder six ans au cours de la carrière d'un agent.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée du congé doit être formulée un mois à l'avance.

L'agent en congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à un an doit solliciter sa réintégration un mois au moins avant l'expiration du congé en cours. Dans le cas où le congé est supérieur à un an, ce délai est porté à deux mois. Il est réemployé sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi de sa catégorie et de sa spécialité. Dans le cas d'un congé supérieur à un an, la réintégration peut être subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique de l'agent à l'exercice des fonctions prévues par son contrat.

Lorsque, à l'issue de la période de congé, l'agent n'a pas fait connaître ses intentions à l'établissement, ce dernier le met en demeure de demander sa réintégration dans un délai d'un mois.

Il est mis fin de plein droit, sans indemnité ni préavis, au contrat de l'agent qui ne demande pas sa réintégration ou s'abstient de répondre à la mise en demeure dans le délai prévu au précédent alinéa.

**ARTICLE 27** Les travaux produits par un agent dans le cadre de ses fonctions peuvent faire l'objet d'exploitations ou de publications éditées ou coéditées par l'établissement.

**ARTICLE 28** Les représentants élus des personnels aux commissions consultatives paritaires prévues à l'article 29 du présent décret, ainsi qu'au conseil d'administration et au conseil scientifique de l'Institut national de recherches archéologiques préventives, prévus respectivement aux articles 8 et 15 du décret du 16 janvier 2002 susvisé, bénéficient pour leur participation à chaque séance de ces conseils d'une autorisation d'absence qui comprend la durée prévisible de la réunion, augmentée des délais de route, et d'un temps égal à la durée de la réunion pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

## TITRE VII

# Commissions consultatives paritaires

**ARTICLE 29** Une commission consultative paritaire est instituée au sein de l'établissement, auprès du directeur général, pour chacune des deux filières : administrative et scientifique et technique. Le nombre et le mode d'élection des représentants du personnel ainsi que les modalités générales de fonctionnement de ces commissions sont fixés par décision du directeur général après consultation du comité technique paritaire central.

Chaque commission est habilitée à émettre un avis sur les questions d'ordre individuel des agents relatives :

**1°** À l'application des dispositions figurant dans les contrats ;

**2°** À l'attribution des réductions d'ancienneté d'échelon ;

**3°** Aux mutations comportant changement de résidence administrative ;

**4°** Aux nominations au choix prévues au 2° de l'article 8 du présent décret ;

**5°** Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;

**6°** Aux licenciements autres que disciplinaires ;

**7°** Aux décisions de non-recrutement des personnels après renouvellement de la période d'essai ;

**8°** À la demande des intéressés :

**a.** Aux refus opposés par l'administration aux demandes de congés pour formation syndicale, professionnelle, de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour raison de famille, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise ;

**b.** Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ;

- c. Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges relatifs aux conditions d'exercice des fonctions à temps partiel ;
  - d. Aux conditions de réemploi après congé ou mise à disposition.
- En outre, chaque commission consultative paritaire est informée du nombre d'agents, relevant de la catégorie pour laquelle elle est compétente, mis à disposition ou placés en position de congé sans rémunération.

#### TITRE VIII

### **Dispositions particulières applicables aux agents recrutés sur un contrat à durée déterminée**

- ARTICLE 30** Des agents peuvent être recrutés par contrat à durée déterminée pour répondre à un besoin précis, limité dans le temps et justifié par les nécessités du service. Le contrat établi, dans ce cadre, ne peut excéder une durée maximale de dix mois, renouvellements compris.
- Toutefois, pour assurer des fonctions qui ne sont pas prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre II du présent décret, l'établissement peut recruter des agents par contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite de six ans.
- Dans le cadre de sa contribution à la formation à la recherche, l'établissement peut également recruter, dans les mêmes conditions qu'au précédent alinéa, des agents titulaires d'un diplôme de troisième cycle ou d'un titre équivalent. Le programme d'accueil de ces personnels fait chaque année l'objet d'un avis du conseil scientifique.
- ARTICLE 31** Les agents en contrat à durée déterminée sont rémunérés par référence à un indice de la grille de la catégorie correspondant au niveau des fonctions qu'ils occupent compte tenu de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle. Ils relèvent de la commission consultative paritaire de la filière à laquelle correspond l'emploi occupé.
- ARTICLE 32** Les agents recrutés par contrat à durée déterminée doivent effectuer une période d'essai de quinze jours si le contrat a une durée de moins de six mois, d'un mois si la durée du contrat est comprise entre six mois et deux ans, de deux mois si la durée du contrat est comprise entre deux et trois ans.
- L'agent est dispensé de cette période d'essai s'il a déjà bénéficié d'un contrat avec l'établissement pour un même type et niveau d'emploi, sous réserve que la période d'interruption entre ce contrat et le nouvel engagement soit inférieure à un an.

#### TITRE IX

### **Dispositions particulières applicables aux agents recrutés hors filières et catégories**

- ARTICLE 33** Les agents qui exercent les fonctions prévues au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret peuvent être engagés sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée. Dans ce dernier cas, le contrat est établi pour une durée de trois ans, renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite de six ans.
- Cet engagement est subordonné à l'accomplissement d'une période d'essai de six mois dans les conditions prévues à l'article 12 du présent décret.
- Des agents de l'établissement appartenant à l'une des filières mentionnées à l'article 3 du présent décret peuvent, en fonction de leurs aptitudes, être appelés, par décision du directeur général, à assurer ces fonctions.
- ARTICLE 34** Les agents recrutés ou nommés dans ces emplois sont classés hors des filières et des catégories fixées aux articles 3 et 4 du présent décret.
- Ils perçoivent une rémunération, en fonction des caractéristiques du poste à occuper, dans les limites indiciaires fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la culture, de la fonction publique et de la recherche.
- Les agents ainsi nommés ou recrutés peuvent bénéficier, sur décision du directeur général, d'un changement d'indice dans la limite du plafond indiciaire qui leur est applicable.

**ARTICLE 35** Les agents recrutés sur contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions prévues au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, qui cessent d'exercer ces fonctions, peuvent être intégrés dans l'une des filières et catégories prévues aux articles 3 et 4 du présent décret. Ils sont classés à un échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant, dans la limite de l'échelon terminal de la catégorie d'intégration.

**ARTICLE 36** Les agents mentionnés au dernier alinéa de l'article 33 du présent décret, qui cessent d'exercer les fonctions prévues au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret sont réintégrés dans leur catégorie d'origine à l'échelon détenu avant l'exercice de ces fonctions, augmenté de l'ancienneté acquise pendant la période où ils les ont assurées.

Pendant la durée d'exercice de ces fonctions, ces agents demeurent électeurs pour la désignation des représentants du personnel à la commission consultative paritaire de leur filière d'origine prévue au titre VII du présent décret.

TITRE X

## Dispositions transitoires et finales

**ARTICLE 37** Sous réserve des dispositions de l'article 39 du présent décret, les salariés sous contrat à durée indéterminée de l'association pour les fouilles archéologiques nationales sont intégrés dans l'effectif de l'Institut national de recherches archéologiques préventives, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans l'une des filières et catégories définies aux articles 3 et 4 du présent décret.

Ils ne sont pas soumis à la période d'essai prévue à l'article 12 du présent décret.

Les salariés qui relevaient de la filière recherche et technique et de la filière administrative prévues par les dispositions conventionnelles de l'Association pour les fouilles archéologiques nationales sont respectivement intégrés dans la filière scientifique et technique et la filière administrative prévues à l'article 3 du présent décret.

Les salariés sont intégrés dans l'une des catégories selon le tableau d'équivalence suivant :

Association pour les fouilles archéologiques nationales	Institut national de recherches archéologiques préventives
catégorie 1	catégorie 1
catégorie 2 A	catégorie 2
catégorie 2 B	catégorie 2
catégorie 3	catégorie 3
catégorie 4	catégorie 4
catégorie 5	catégorie 5

Les salariés mentionnés à l'article 37 du présent décret sont classés dans les catégories de l'Institut national de recherches archéologiques préventives selon les modalités précisées au présent article.

À cet effet, deux échelons provisoires sont créés dans la catégorie 2 pour le classement des personnels de l'association classés en catégorie 2A. La durée du temps à passer dans chacun des échelons provisoires est fixée à 1 an. Les indices de rémunération afférents à ces deux échelons provisoires sont fixés par l'arrêté mentionné à l'article 16 du présent décret.

**Association  
pour les fouilles  
archéologiques nationales**

**Institut national  
de recherches  
archéologiques  
préventives**

**Catégorie 1**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 1**

1<sup>er</sup> échelon, 1/2 de l'ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
3<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
5<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise dans la limite de 3 ans

**Catégorie 2A**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon  
11<sup>e</sup> échelon  
12<sup>e</sup> échelon  
13<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 2**

1<sup>er</sup> échelon provisoire, ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon provisoire, ancienneté acquise  
1<sup>er</sup> échelon, sans ancienneté  
1<sup>er</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté  
2<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, sans ancienneté  
7<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, 3/5 de l'ancienneté acquise  
11<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise dans la limite de 3 ans

**Catégorie 2B**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon  
11<sup>e</sup> échelon  
12<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 2**

1<sup>er</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
3<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
5<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
11<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
12<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise dans la limite de 3 ans

**Catégorie 3**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon  
11<sup>e</sup> échelon  
12<sup>e</sup> échelon  
13<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 3**

1<sup>er</sup> échelon, 1/2 de l'ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
3<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
5<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, 3/2 de l'ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, 3/2 de l'ancienneté acquise  
11<sup>e</sup> échelon, 3/2 de l'ancienneté acquise  
12<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
13<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise limitée à 4 ans

**Catégorie 4**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon  
11<sup>e</sup> échelon  
12<sup>e</sup> échelon  
13<sup>e</sup> échelon  
14<sup>e</sup> échelon  
15<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 4**

1<sup>er</sup> échelon, ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon, sans ancienneté  
2<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
3<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
5<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
11<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise majorée d'un an  
12<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
13<sup>e</sup> échelon, 3/4 de l'ancienneté acquise  
14<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise limitée à 4 ans

**Catégorie 5**

1<sup>er</sup> échelon  
2<sup>e</sup> échelon  
3<sup>e</sup> échelon  
4<sup>e</sup> échelon  
5<sup>e</sup> échelon  
6<sup>e</sup> échelon  
7<sup>e</sup> échelon  
8<sup>e</sup> échelon  
9<sup>e</sup> échelon  
10<sup>e</sup> échelon  
11<sup>e</sup> échelon  
12<sup>e</sup> échelon  
13<sup>e</sup> échelon  
14<sup>e</sup> échelon

**Catégorie 5**

1<sup>er</sup> échelon, ancienneté acquise  
2<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
3<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
4<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
5<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
6<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
7<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
8<sup>e</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté acquise  
9<sup>e</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté acquise  
10<sup>e</sup> échelon, 2/3 de l'ancienneté acquise  
11<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
12<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise  
15<sup>e</sup> échelon, sans ancienneté  
15<sup>e</sup> échelon, ancienneté acquise dans la limite d'un an

Un contrat conclu avec chaque agent fait application des dispositions du présent article. Jusqu'à la constitution de leur dossier administratif par l'établissement, les agents conservent à titre transitoire la rémunération brute qui était la leur à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé. La différence éventuelle entre cette rémunération et celle résultant du présent article fera l'objet d'une régularisation par l'établissement.

Les agents qui percevaient, à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé, l'indemnité compensatrice prévue par les dispositions conventionnelles régissant les salariés de l'Association pour les fouilles archéologiques nationales en conservent le bénéfice. Les augmentations d'indices dues soit à une éventuelle augmentation de rémunération résultant du classement fixé au présent article, soit à un avancement d'échelon prévu à l'article 17 du présent décret entraînent une diminution équivalente de cette indemnité.

**ARTICLE 39** Les salariés qui, à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé, exercent des fonctions correspondant à celles définies au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> sont maintenus dans leurs fonctions et bénéficient d'un contrat à durée indéterminée de droit public dans les conditions précisées au titre IX du présent décret. Ils ne sont pas astreints à la période d'essai prévue à l'article 33 du présent décret. Ils conservent la rémunération qui était la leur à l'Association pour les fouilles archéologiques nationales.

Les salariés classés hors classe par l'Association pour les fouilles archéologiques nationales qui, à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé, n'exerçaient pas des fonctions définies au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret, sont intégrés dans l'une des filières mentionnées à l'article 3 à un échelon leur assurant une rémunération égale ou, à défaut, immédiatement supérieure à celle qui était la leur à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé.

**ARTICLE 40** Les salariés recrutés par contrat à durée déterminée par l'Association pour les fouilles archéologiques nationales sont employés par l'établissement, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, pour la durée contractuellement prévue restant à courir à compter de cette date.

Ils sont rémunérés sur la base d'un indice comportant une rémunération brute égale ou, à défaut, immédiatement supérieure à celle qu'ils détenaient à l'Association pour les fouilles archéologiques nationales.

À titre exceptionnel, les salariés recrutés par contrat à durée déterminée par l'Association pour les fouilles archéologiques nationales et employés par l'établissement à la date d'effet du décret du 16 janvier 2002 susvisé pourront se voir attribuer l'indemnité de fin de contrat prévue par le contrat conclu avec l'Association pour les fouilles archéologiques nationales dans les conditions prévues dans ce contrat.

**ARTICLE 41** Pour la détermination des durées de services requises pour l'application des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, ainsi que celles du présent décret, les services accomplis au sein de l'Association pour les fouilles archéologiques nationales sont assimilés à des services accomplis dans le cadre de l'Institut national de recherches archéologiques préventives.

**ARTICLE 42** Les agents recrutés par l'Association pour les fouilles archéologiques nationales et intégrés dans l'Institut national de recherches archéologiques préventives conservent les droits à congés annuels acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin 2000 au sein de l'Association pour les fouilles archéologiques nationales. Ils doivent épuiser ce reliquat dans un délai maximum de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

**ARTICLE 43** Les dispositions du présent décret pourront être modifiées par décret simple, à l'exception de celles prévues par les articles 21, 24, 25 et 26.

**ARTICLE 44** Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le ministre de la recherche, la secrétaire d'État au budget et le secrétaire d'État au patrimoine et à la décentralisation culturelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.





*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère de la Culture  
et de la Communication  
ministère délégué à  
l'Enseignement supérieur  
et à la Recherche

**Inrap**  
7 rue de Madrid  
75008 Paris  
tél. 01 40 08 80 00  
fax 01 43 87 18 63  
[www.inrap.fr](http://www.inrap.fr)