

Retraite : un projet brutal et injuste !

La contre-réforme annoncée le 10 janvier dernier est sans surprise. Elle entérine le projet de repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ans à l'horizon 2030 avec une mise en application dès le 1er septembre 2023 (génération 1961) avec le passage de 42 à 43 annuités de cotisation en 2027.

Réforme des retraites



Ce projet acte la perte de droits et n'a rien de « juste et équilibré ». La seule organisation avec laquelle le gouvernement a véritablement « négocié », ce sont Les Républicains, afin de s'assurer une majorité à l'Assemblée nationale. Le texte passera par un projet de loi rectificatif au budget de la Sécurité Sociale, ce qui limite à 20 jours les débats et permet d'avoir recours au 49-3. Le patronat est, comme d'habitude, le grand gagnant de cette affaire, puisque, en contrepartie, le gouvernement ne lui demande... Rien.

Pire encore, s'il y a une hausse des cotisations sociales patronales, elle sera compensée intégralement par la baisse de cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Un scandale, quand on connaît la dégradation sanitaire dans le monde du travail et l'état lamentable de la médecine du travail en France. Les archéologues en savent quelque chose...

Ce projet est dogmatique et non efficace en termes de rentrées d'argent à tel point que la 1ere ministre et son ministre de l'économie sont incapables de donner le chiffre des recettes à venir et, par ailleurs, rien ne permet d'affirmer que le régime des retraites sera déficitaire en 2030.

Les annonces affichées comme progressistes comme la retraite minimum à 1200 € ne concernera que les salarié·es ayant fait une carrière complète à taux plein et au SMIC : cela élimine d'emblée les temps partiels et toutes les carrières incomplètes qui touchent majoritairement les femmes.

Pour la CGT, une autre politique est possible pour augmenter les financements du régime de retraite sans que cela n'impacte les salariés :

- L'égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.
- L'augmentation générale des salaires avec un SMIC à 2000 € brut et la remise en place de l'échelle mobile des salaires. 3,5 % d'augmentation générale des salaires suffirait à générer 6,5 milliards de cotisations supplémentaires.
- La fin des exonérations de cotisations sociales patronales.
- La taxation des dividendes. 80 milliards d'euros ont été versés par les entreprises du seul CAC 40 à leurs actionnaires l'année dernière.

Le jeudi 19 janvier, toutes et tous en grève et en manifestation



FRONTE DES JOURS DIAG ET GEL DES JOURS RE- CHERCHE : LE REVERS DE LA MEDAILLE

Le budget initial 2023 de l'Inrap présenté au Conseil d'Administration le 25 novembre 2022 promettait un début d'année compliqué. On peut dire qu'en la matière, on n'est pas déçu. L'ensemble des agents a pu constater en début d'année un dégraissage sévère des jours PAS accordés au titre de l'année 2023, des refus en cascade sur les nouveaux projets, des coupes dans les moyens accordés aux projets en cours même quand ils bénéficient de financements extérieurs. Cerise sur le gâteau, les agents, membres permanents des UMR se voient accordés 3 jours au lieu de 5 pour participer aux travaux de leurs équipes respectives. Dans une période où les budgets ne vont pas si mal et où l'activité bat son plein depuis 2 ans et promet d'être tout aussi dense en 2023, c'est difficilement compréhensible. Quelques éléments explicatifs...

Un défaut chronique de financement de l'activité non-concurrentielle et fonte des jours de diag 2023 !

L'année 2022, comme la précédente, a été marquée par une augmentation significative de l'activité de diagnostic et de l'activité de fouille. La progression se traduit par une augmentation de 2,9% pour les fouilles (secteur concurrentiel) et de 1,8% pour les diagnostics (secteur non concurrentiel) par rapport à 2021.

L'Inrap enregistre une activité record avec des chiffres équivalents à ceux de l'année 2014. On observe malgré tout que les activités non concurrentielles (recherche, diagnostic et valorisation) continuent de souffrir d'un défaut de financement à la hauteur des besoins et l'année 2022 devrait donc se terminer avec un déficit entre -11 M et - 6 M.

Le Budget Initial 2023 présenté au CA de Novembre 2022 se veut donc réaliste : il n'affecte à l'activité de diagnostic que ce qui est strictement financé au titre de l'année 2023. Le budget est dit « réalisable » mais l'activité ne le sera pas.

Pour 2023, on prévoit en effet une activité au moins équivalente à 2022, le BI présente un décrochage hallucinant du nombre de jours-hommes pour les diagnostics qui passerait de 82 000 jours réalisés en 2022 à 50 000 financés en 2023 pour un besoin global énoncé à 90 000 JH avec le Canal Seine-Nord-Europe. Le signal de départ est donc catastrophique et préfigure déjà le blocage complet des diagnostics dans le courant du printemps, aggravant la situation des opérations non réalisées et en attente, certaines déjà depuis un an.

70% d'une année normale d'exercice

On avait déjà demandé aux encadrants dans les DIR en fin d'année de planifier l'activité des diagnostics 2023 « au douzième » : tu prends ton enveloppe diag annuelle et tu l'étales en couche fine sur les douze mois de l'année. Après une année 2022 en tension, avec un arrêt brutal en mai dû à un plafond d'emploi trop bas, on recommence, en affichant cette fois-ci des moyens qui ne correspondent même pas à 70% d'une année normale d'exercice (environ 72 000 jours/homme).

Alors que la ministre et son Cabinet se gargarisent d'avoir, pour 2023, un budget qui pète les plafonds, la situation n'est pas brillante, car les années Covid ont montré toutes les limites des modèles économiques « libéraux » basés sur le développement des ressources propres des établissements publics, alors Rue de Valois et à Bercy, comme d'habitude, c'est sur le service public de l'archéologie et ses agents que l'on tape...

Ce sont les équipes et les collectifs de travail qui vont être confrontés encore une fois à un arrêt brutal de l'activité et une incapacité à remplir les missions de service public !

D'un bout à l'autre de la chaîne, les calendriers vont s'allonger, les opérations être reportées la pression accrue, les conditions de travail dégradées, des collectifs surchargés et balancés comme des balles d'une opération à l'autre en fonction des aménageurs qui « gueulent » le plus fort. Si on cherchait à rendre le dispositif d'archéologie préventive inacceptable auprès des élus, des aménageurs et des législateurs, on ne s'y prendrait pas autrement !

Le gel des jours recherche : un coup de poignard dans le dos

Le budget initial 2023 prévoyait « le maintien des moyens dédiés aux missions de recherche et de valorisation de l'établissement à hauteur de 25 000 j-h ». On n'était donc pas inquiet sur ce point.

Il était également annoncé « un niveau des moyens de la gestion des vestiges et de la documentation archéologique, à 2500 j-h, sans que celui-ci permette, à ce stade, de faire face à l'ensemble des demandes... ». Là on annonçait déjà la couleur.

Début décembre, soit la semaine suivant le CA, la direction annonçait le gel de 5000 jours PAS lors de la réunion plénière des DAST. Avec 20 000 JH pour les PAS, on revient 5 ans en arrière.

On comprend donc que Bercy ne lâche rien et qu'à défaut d'un financement des jours hommes de diag. à la hauteur des besoins, la direction s'organise pour aller pomper des jours dans d'autres enveloppes du budget non-concurrentiel : PAS, congés-recherche, congés fin de thèse et valorisation sont amputés, c'est-à-dire tout ce qui donne du sens à notre métier, quand l'activité opérationnelle peu parfois cruellement en manquer, tout ce qui nous permet aussi de travailler en interinstitutionnel.

Sur les jours PAS, le gel est brutal et correspond à 18 à 24 % de dégraissage en fonction des interrégions. C'est BFC et MidiMed qui trinquent le plus ! Sur les jours UMR, la sanction est tombée début janvier avec les vœux du président, 3 jours UMR au lieu de 5 pour plus de 500 agents, membres permanents des équipes qui correspondent à 1000 jours-hommes d'économie. Les partenaires apprécieront !

On vous souhaite une année « porteuse de bonheur, de sérénité et de partage » *

La direction aurait été inspiré d'afficher la couleur au Conseil d'Administration, de faire preuve de loyauté envers cette instance et ses membres, les discussions n'en auraient été que plus transparentes. Utiliser les jours recherches comme variable d'ajustement, avec, sûrement, la complicité des tutelles, est simplement inadmissible.

La mise en œuvre se fait sans préavis, sans explication ! En touchant à ces jours, on torpille les missions de recherche et de valorisation. Ni le président, ni le directeur général n'ont jugé bon d'en informer les représentants, se doutant que l'annonce de ce plan d'austérité ne passerait pas !

Que dire du Conseil Scientifique et de ses membres réunis fin novembre, pour instruire les dossiers PAS sans être informés du détournement de budget alloué pour 2023. **S'il fallait une preuve que les discussions menées en CS sont clairement articulés avec les politiques de l'établissement, notamment en matière budgétaire, elle arrive à point nommé pour nous rappeler la nécessité de voter et de bien voter !**



Le défaut de financement du non-concurrentiel doit trouver des solutions pérennes sous peine de préparer de nouvelles crises menaçant l'acceptabilité du dispositif préventif. Le budget de l'activité de recherche doit être sanctuarisé pour échapper à ce grand détournement.

Le partage évoqué dans les vœux du président pour cette nouvelle année ne sera que celui de la pénurie ! Pour la sérénité, vous pouvez formuler des vœux pour une autre année !

*Vœux du président de l'Inrap aux agents du 3 janvier 2023

LES CCP DE L'INRAP : UNE BATAILLE DE TOUS LES INSTANTS !

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES SONT LES INSTANCES PARITAIRES, OÙ LES DROITS INDIVIDUELS DES AGENTS DE L'INRAP SONT DÉFENDUS.

À l'Inrap, les séances de CCP sont loin d'être des réunions de salons. Pour la Direction, cette instance doit être une chambre d'enregistrement, un passage obligé pour pouvoir licencier et appliquer des mesures disciplinaires. Dans ce contexte, les élus CGT doivent batailler dur, pour que toutes les saisines faites par les agents soient présentées en séance et prise en compte par l'administration.

Les élus CGT n'ont de cesse de rappeler à l'administration que la CCP a pour prérogatives :

- de veiller à l'application des clauses des contrats de travail, CDD ou CDI,
- de défendre les agents susceptibles de recevoir des sanctions disciplinaires,
- de veiller à ce que les dites sanctions soient faites en application des lois et règlements de la Fonction Publique
- de veiller aux droits de reclassement ou de mutation
- de traiter en séance l'ensemble des saisines (sans tri abusif de l'administration en amont).

Les élus CGT sont toujours présents face ce à une direction qui refuse de s'intéresser aux carrières des personnels, qui n'a cure des métiers de l'archéologie et des missions de l'Institut ; qui jette au panier les propositions de reclassements de celles et ceux qui, après avoir été cassés sont virés.

L'inaptitude ne peut en aucun cas être un outil de destruction de postes et les emplois supprimés doivent être obligatoirement remplacés.

Tout doit être mis en œuvre pour permettre aux agents en difficulté d'être maintenus dans l'emploi. Les droits de l'ensemble des agents doivent être respectés.

FACE À UNE DIRECTION QUI FAIT TOUT POUR VIDER L'INSTANCE DE SON SENS, LA MOBILISATION ET LA SOLIDARITÉ SONT NÉCESSAIRES AFIN DE SOUTENIR VOS REPRÉSENTANTS DANS CE COMBAT COLLECTIF.

ADHEREZ AU SGPA-CGT

Le syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations par la force de la solidarité.

Il permet de mieux connaître ses droits, de les faire respecter, mais aussi d'en conquérir de nouveaux.

S'unir pour être plus forts !

Le syndicat c'est VOUS !

La force d'un syndicat est celle de ses syndiqué(e)s.

