



Déclaration liminaire des élus CGT-INRAE au CSAS du centre INRAE Occitanie-Toulouse du 25 mars 2025

À l'ordre du jour, un point sur la campagne de Complément Indemnitare Annuel (CIA) et CIVAC, ce qui est positif dans un souci de transparence. Cependant, nous, élus CGT-INRAE, rappelons notre attachement aux statuts de la fonction publique. Ces statuts ont été mis en place en réaction au gouvernement de Vichy, pour protéger les agents et garantir le sens du service public. C'est ce statut de la fonction publique qui nous protégerait, un tant soit peu, de dérives autoritaires telles celles subies par nos collègues états-uniens. Dans ces statuts, la rémunération dépend de la qualification (qui est mesurée par la formation initiale et l'ancienneté), et l'excellence est reconnue par concours. Nous sommes donc :

- Contre les primes dites « au mérite » : il est illusoire de bien évaluer ce mérite professionnel. La recherche est éminemment collective, comme les autres formes de travail, ce qui n'est pas reconnu par ces primes individuelles. Dans les documents que vous nous présenterez, on ne peut que constater les différences de traitements en fonction de l'unité de rattachement. Faut-il comprendre qu'il y a plus d'ITA méritants au LIPME ou aux SDAR qu'à GenPhySE ou à Toxalim ? Que les ITA étaient plus méritants à la campagne 2023 qu'à la campagne 2024 (agents avec majorations, 2023 ou 2024 : GenPhySE 22 -> 17, Toxalim : 57 -> 28, SDAR : 55 -> 42, LIPME 37 -> 25, etc.) ? Comment vous prémunissez-vous du risque de dérive discriminatoire dans l'attribution de ces primes ? Quelle est la proportion de femmes ou d'agent·e·s à temps partiel parmi les agents avec majoration ?
- Nous sommes contre les primes à la fonction : le travail est collectif, et chacun et chacune est également nécessaire. Non, une fonction n'est pas plus méritante qu'une autre, toutes les fonctions sont nécessaires. Ces primes à la fonction ne doivent pas non plus servir de rémunération face à une potentielle surcharge d'activité : récupérations et heures complémentaires sont là pour ça. Ces primes ne servent pas non plus à rendre certaines fonctions plus attractives, tant leur attribution est opaque : malgré nos demandes répétées, nous ne savons toujours pas quelles sont les fonctions donnant accès à ces primes, ni quels sont les montants attribués.
- Nous sommes contre les primes « socles » qui servent de rémunérations complémentaires largement exemptées de cotisations sociales. Il s'agit d'une triple escroquerie : 1) perte d'ouverture de droits sociaux (chômage, retraite, etc.) pour les agent·e·s, 2) création de déficits artificiels dans les caisses sociales par restrictions de la part de rémunération assujettie à cotisation, et 3) casse des acquis sociaux en utilisant ces déficits comme prétexte.

Nous sommes donc pour la suppression de ces primes, leur intégration dans le traitement indiciaire, et pour une revalorisation massive du traitement indiciaire pour les agent·e·s du centre.

Ce CSAS présente également un point sur les promotions au choix via les CVPP qui remplacent désormais les CAP (L et N) et laisse le processus entre les seules mains des directions. Rappelons que les promotions au choix constituent la voie du déroulement de carrière normal ; la voie dite « du mérite » étant la sélection professionnelle et les concours internes. Ce sujet du déroulé de carrière est d'une part très technique, et d'autre part nécessite une connaissance

très fine de toutes les situations individuelles. Les CAPL mobilisait des dizaines d'agents, de même corps et grades, et élus par leurs pairs pour mener ce travail. Nous y reviendrons en détails, mais force est de constater que ce travail n'est plus fait, et que la dérive constatée l'année dernière se poursuit tant et si bien que vous allez vous retrouver bientôt bloqué avec des agents qui n'auront absolument aucun déroulé tout au long de leur carrière à INRAE, sans compter la rancœur montante.

Cette situation, sous couvert d'individualisation des rémunérations via les primes, et le déroulé de carrière, dans un contexte de pénurie pour la Fonction Publique qui est provoquée depuis de nombreux gouvernements, sont, sans aucun doute une des causes, parmi de nombreuses autres, de plus de 125 (?) visites pour « fatigue professionnelle » constatées durant l'année 2024 pour les seuls agents du centre.

Concernant la structuration des unités du centre, les arguments avancés pour enchaîner ces restructurations nous semblent mal fondés :

- Non, ces restructurations n'apportent pas de simplification : elles rajoutent des couches administratives et elles complexifient les structures de travail.
- Non, ces restructurations n'améliorent pas ni l'attractivité des sites ni leur visibilité internationale : il s'agit de dissoudre ou diluer des institutions établies dans de nouvelles structures dont la réputation est entièrement à bâtir.
- Non, elles ne permettent pas de meilleures collaborations : Les collaborations scientifiques n'ont pas attendu et n'ont pas besoin des fusions pour se faire.
- Elles ne répondent pas aux souhaits des personnels, qui sont demandeurs de plus de démocratie au travail.
- Elles sont porteuses d'inquiétudes. Nous vous demandons la plus grande prudence de ce point de vue, en organisant à minima des expertises approfondies concernant les risques socio-professionnels induits par ces restructurations.
- Elles se font le plus souvent sous le chantage de sous-financement, ce qui ne permet pas une réflexion sereine.

Nous regrettons l'absence de documents préparatoire mis à disposition pour les points Travaux et Structuration des unités.