



OUI à une revalorisation conséquente du point d'indice !

NON aux primes à la tête du client (RIFSEEP / RIPEC) !

Si primes il y a, elles doivent être égales pour tous les agents !

OUI à l'intégration des primes dans le salaire pour une meilleure retraite !

Salaires dans la Fonction Publique

La situation salariale dans la Fonction publique ne cesse de se dégrader avec un gel quasi continu de la valeur du point d'indice qui conduit à une paupérisation des agents publics. Alors qu'il faudrait une augmentation de 27% pour compenser l'inflation depuis le début 2000, le ministre de la Fonction Publique nous annonce une simple hausse de 1,5% ! Lire à ce sujet le [tract de l'UFSE-CGT](#).

Primes à l'Inrae

En cette période d'attribution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) aux ITA, la CGT-INRAE tient à réaffirmer son opposition aux primes individuelles inégalitaires qui divisent et mettent à mal les collectifs tout en n'offrant aucune garantie d'accroissement de performance scientifique comme de résolution véritable des pertes de pouvoir d'achat face à l'inflation galopante.

Rappelez-vous, à la mise en place du CIA dans l'institut en 2021, nous nous sommes battus contre une distribution à « au plus 25 % des agents considérés comme méritants » et avons exigé une distribution égalitaire pour tous les agents.

Notre mobilisation, alliée à la prise de position de dizaines de directions d'unité, a amené la direction générale à verser un CIA socle de 200€ à tous les ITA (sauf exception motivée). Mais elle a également décidé de verser une majoration optionnelle à une minorité d'entre eux. **Cette année le socle est de 246 € et les majorations peuvent être de 400, 600, 900 ou 1200 €.**

Hormis ce qui est indiqué dans la [note de service 2022-28](#) au IV, **ces majorations sont distribuées en toute opacité** : l'enveloppe, le nombre d'agents concernés et les « mérites » récompensés sont confidentiels. C'est le cas aussi pour la composante C3 du RIPEC des chercheurs.

La CGT-INRAE réaffirme :

si le ministère attribue une somme globale pour ces primes,

alors la même somme doit être attribuée à tous les agents !

Les composantes CIA du RIFSEEP des ITA et C3 du RIPEC des Chercheurs ne sont pas les seules primes qui sont inégalitaires et opaques puisqu'il existe des fonctions pour lesquelles une modulation est possible : modulation de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) du RIFSEEP des ITA, comme modulation de la composante C2 du RIPEC des chercheurs.

Hormis la liste de ces fonctions qui est indiquée à l'annexe 4 de la même note de service, **ces modulations sont aussi distribuées en toute opacité** : l'enveloppe, le nombre d'agents concernés, les montants alloués à chaque fonction suivant la taille des collectifs.

C'est particulièrement problématique pour les fonctions derrière le vocable « *Fonction d'intérêt collectif au sein des unités* » et « *Autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel* », et ce au moment où le nombre de fonctions transversales explose dans les unités, les centres et les départements. Quelles sont les fonctions ? Quels sont les critères d'attribution ? Quels sont les montants ? Autant de questions que nous sommes en droit de nous poser.

Alors que l'activité de recherche est une activité essentiellement collective, ces primes sèment la dissension dans les équipes, et menacent l'essence même du travail de recherche.



A la place des primes (RIFSEEP et RIPEC), la CGT-INRAE demande de véritables hausses de salaires, et des reclassements indiciaires à la hauteur des besoins.



Dans le même temps, elle demande aussi que l'ensemble du système de primes soit clarifié et qu'un bilan annuel complet soit fait dans les instances.

REJOIGNEZ LA CGT !



Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou cgt@inrae.fr

Centre INRAE :
Qualité (M. ou Mme) : NOM :
Prénom : Date de naissance :
Corps : Grade :
E-mail :