



Mobilisons-nous toutes et tous contre les primes à la tête du client !

Certaines mesures de la loi de transformation de la fonction publique entrent peu à peu en application à INRAE et vont conduire à la dégradation des conditions de travail. Par ailleurs, les traitements indiciaires ne sont pas revalorisés et les promotions sont extrêmement rares. Les recrutements de titulaires ne compensent toujours pas les départs, les financements pérennes ne permettent plus d'assurer un fonctionnement minimum des laboratoires, et l'accès aux ressources financières contractuelles est toujours une gabegie chronophage. Les conditions de travail se dégradent et le moral des agents, de plus en plus mis en compétition, baisse alors que les attentes sociétales et les besoins en recherche en agriculture, alimentation et environnement n'ont jamais été aussi grands.

Dans ce contexte, la Direction d'INRAE remet en cause le compromis sur les primes, trouvé en 2017 suite à notre mobilisation contre le RIFSEEP. En modifiant la note de service correspondante (NS 2017-54), elle veut introduire dès maintenant le recours généralisé au Complément Indemnitaire Annuel (CIA), comme outil de management. Le CIA qui avait été prévu dans notre institut comme outil exceptionnel devient renouvelable (jusqu'à 3 années pour la même motivation, et renouvelable avec une nouvelle motivation) et les critères de choix étant génériques, cela ouvre la voie à une prime récurrente à la tête du client. L'utilisation du CIA restait liée à des situations vraiment exceptionnelles (GEFI¹ par exemple) et sa distribution cadrée par des règles claires et une totale transparence. La crise du COVID a démontré comment la distribution opaque de primes crée de la casse dans les collectifs.

De plus, un nouveau régime indemnitaire des chercheur·ses (RIPEC²), calqué sur le RIFSEEP, va entrer en application. L'individualisation des rémunérations des chercheur·ses va aussi être renforcée. En effet, en plus d'une part liée au grade et une part liée à la fonction, une part sera également entièrement individualisée selon l'appréciation de la hiérarchie et des budgets disponibles !

Les syndicats CFTC, CFTC, CGT, FO et SUD de l'institut réaffirment leur opposition à ces modifications et exigent le retour au compromis lors de la mise en place du RIFSEEP. Le Comité Technique a voté unanimement contre cette note de service à deux reprises lors des réunions des 28 septembre et 7 octobre 2021. Sourde au refus unanime des élu·e·s du personnel, la Direction Générale a maintenu son texte.

¹ La nouvelle version de l'outil de gestion financière (S2I), non aboutie, avait été déployée en même temps que les nouvelles règles budgétaires et comptables (GBCP), provoquant énormément de stress et de pression et de souffrance au travail pour les gestionnaires.

² <https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/5/0/507653.pdf>

Les syndicats CFDT, CFTC, CGT, FO et SUD appellent le personnel à se mobiliser et à signer la pétition suivante contre l'individualisation accrue des rémunérations.

Pétition :

Les personnels d'INRAE soussignés demandent le retrait de la modification de la note de service NS 2017-54, modification portant sur le CIA (Complément Indemnitaire Annuel du RIFSEEP), une prime facultative opaque, injuste et inégalitaire.