



Non aux primes à la tête du client, oui à l'augmentation de nos salaires !

17 février 2021

Pensez-vous que demain à l'INRAE, les directeurs et directrices d'unités ou d'autres responsables hiérarchiques pourront distribuer des primes aux chercheur-es ayant le plus publié ou aux technicien-nes jugé-es les plus « méritant-es » ? Science-fiction ? Non ! C'est déjà le cas dans certains instituts ou certaines universités comme Cergy Pontoise. Hélas aujourd'hui, à INRAE, les primes individualisées se multiplient avec des modalités d'application pour le moins opaques. Certain-es ont reçu la prime COVID, alors que, lors de la crise sanitaire, ils et elles n'étaient pas plus mobilisé-es que d'autres qui ne l'ont pas reçue. La colère monte dans les unités. Dans certains centres, comme en PACA, les DUs avaient pourtant proposé une redistribution de la prime à tous les personnels. Mais le refus de la Direction Générale a été catégorique. Nous avons appris également que certain-es agent-es des services d'appui se verraient attribuer, au titre de leur fonction d'encadrement, des primes allant jusqu'à 7500 euros par an. Nous devons stopper toute dérive vers une individualisation croissante de nos rémunérations dans un contexte où, depuis des années, les gouvernements cherchent à récompenser les fonctionnaires « au mérite ». Le manque de transparence sur les critères appliqués et les montants distribués pour toutes ces primes avivent de surcroît les tensions internes.

La modulation individuelle des rémunérations avec des primes au "mérite" et le cadre des nouvelles lignes directrices de gestion, pour lequel nous n'avons aucune visibilité, constituent un risque pour la cohésion de nos collectifs de travail. Ces méthodes de "management", issues du privé, ont fait ailleurs énormément de dégâts. En effet, ces primes distribuées en toute opacité mettent en concurrence les salarié-es, instillent la suspicion et la division au sein des équipes et créent un climat délétère au sein des unités, alors que, plus que pour toute autre activité, la recherche scientifique est une activité collective dans laquelle chacun apporte sa pierre à l'édifice. Chaque résultat est le concours de toutes et tous, des personnels administratifs, des technicien-nes comme des ingénieur-es ou chercheur-es. Nous refusons cette dérive vers une individualisation de nos rémunérations.

De façon unitaire, nous nous étions déjà mobilisés contre un système de prime individualisée lors de la mise en place du RIFSEEP, et nous avons obtenu de la direction générale de l'ex-INRA que le montant de la prime reste lié au grade, sans modulation autre que les primes pré-existantes. Nous sommes toujours sur cette position et militons pour qu'à terme, **RIFSEEP et prime de recherche soient intégrées au salaire.**

Du fait de l'inflation, nous avons perdu près de 20% de notre pouvoir d'achat depuis 2000. Oui, les personnels de l'INRAE dans leur ensemble doivent être mieux rémunérés, mais la hausse de nos rémunérations passe par **la revalorisation des grilles et de la valeur du point d'indice** pour assurer de façon durable le nécessaire rattrapage des salaires de titulaires et non titulaires.

Oui, les personnels de l'INRAE dans leur ensemble méritent de la reconnaissance, mais cette reconnaissance doit passer par de **réelles évolutions de carrière** (changements de grade, de corps) et non par la distribution de primes temporaires distribuées en toute opacité, et ne participant que peu ou prou, contrairement aux salaires, au calcul de nos pensions de retraite.

