



Oui à une augmentation juste de la rémunération des agents !

Vous avez aimé la prime COVID en 2020 ?

**Vous avez aimé la grille d'évaluation,
les CVPP** (commissions de la seule hiérarchie qui remplacent les CAP)
et le management à la carotte en 2021 ?

Alors....

Vous allez adorer les primes à la tête du client en 2022, avec un RIFSEEP « dur » pour les ITA et l'arrivée du RIFSEEP pour les chercheurs (le RIPEC) !

Après les révisions successives sur la partie « fonctionnelle » (IFSE) du RIFSEEP, la Direction s'attèle à sa partie « mérite » (CIA). C'est à l'ordre du jour du Comité Technique du 28 septembre.

Exigeons du PDG de l'INRAE le respect des accords de 2017 sur le RIFSEEP !

Pour cela, venez signer la pétition

à la sortie du restaurant d'entreprise***

jeudi 16 et mardi 21 septembre de 11h45 à 13h15

*** Vous pouvez aussi imprimer, signer, scanner et renvoyer votre signature par mail à cgt@inrae.fr

OUI

- **A une revalorisation forte et uniforme de nos salaires** par augmentation du point d'indice
- **A la parité des instances**, seule possibilité d'être défendu par des élus du personnel
- **Au collectif**
- **Au statut de fonctionnaire**
- **A une recherche publique indépendante**

NON

- **A l'individualisation des salaires**, et donc non aux primes modulables et variables, type RIFSEEP ou RIPEC
- **A l'extension des primes de fonction et à la mise en place d'un CIA**
- **A la Loi de Transformation de la Fonction Publique**
- **A la Loi de Programmation de la Recherche (LPR)**

Rejoignez un syndicat de luttes, adhérez à la CGT (cgt@inrae.fr)

Salaires comment ça marche ? En plus du traitement de base (salaire « indiciaire »), la rémunération d'un agent public comprend des primes et indemnités qui constituent le régime « indemnitaire ». **Seule la partie « indiciaire » compte pour la retraite. Cette part ne peut qu'augmenter avec le temps (sauf quand le gouvernement « gèle » la valeur du point et ne l'augmente plus), tandis que la part indemnitaire, elle, peut varier à la baisse, voire être supprimée à tout moment.**

Le régime indemnitaire de référence pour les ITA s'appelle le RIFSEEP (= régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). **Pour les chercheurs, ce sera le RIPEC** (= régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

Le RIFSEEP est composé de deux primes : l'IFSE (= indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), versée mensuellement, **et le CIA** (= complément indemnitaire annuel).

En savoir plus : relire notre communiqué du 3 septembre :

https://inra.ferc-cgt.org/IMG/pdf/primes_sept2021.pdf

PRIMES Monsieur le PDG de l'INRAE, comment osez-vous renier vos engagements sur le RIFSEEP? Soyez équitable et augmentez les rémunérations de tous les agents !

La Direction générale de l'INRAE est en train de recuser, via les Directeurs d'unité, les « encadrants de proximité en gestion managériale (JC) » afin de « mieux les valoriser » (sic), d'attribuer de nouvelles primes à quelques-uns en mettant en œuvre la modulation fonctionnelle de l'IFSE que nous avons collectivement refusé à l'issue de la lutte sur le RIFSEEP à l'INRAE. Dans le même temps, un groupe de travail est constitué pour le 9 septembre pour discuter de la mise en place effective du CIA (complètement adossée au RIFSEEP), cette fautive prime à la tête du client, réduite à sa portion congrue jusqu'à maintenant grâce à la mobilisation des salariés.

Augmenter les rémunérations est juste, évidemment, mais pas à coup de primes individualisées.

Nous condamnons d'abord et avant tout les trop faibles salaires des agents de l'INRAE, la baisse continue du pouvoir d'achat lié au gel du point d'indice, l'insuffisance chronique des promotions pour réparer les retards de carrière, voire le sous-classement chronique d'agents largement sous-payés eu égard à leur qualification. Seule une politique nationale ambitieuse et juste basée sur l'augmentation du point d'indice et l'émancipation des fonctionnaires permettant une plus grande justice salariale réclamée par les agents. De plus, la CGT-INRAE revendique toujours l'intégration à terme de toutes les primes dans le salaire.

Mais, M. le PDG de l'INRAE, où sont la justice et l'égalité de traitement dans la mise en œuvre des primes dont la distribution vous revient ?

Après l'été record pour 4 ans à la tête de l'INRAE, vous trahevez vos engagements pris comme PDG de l'INRAE en voulant mettre en œuvre la généralisation des primes fonctionnelles au prétendu « mérite », qui se peut aboutir qu'à une individualisation des rémunérations et au détournement des collectifs de travail en privilégiant quelques collègues au détriment de tous les autres.

Après la prime attribuée aux assistants de prévention, vous entendez ainsi engager la distribution de nouvelles primes de fonction. En 2017, pressé en compte le pouvoir managérial du personnel INRAE vous avez décidé d'appliquer le RIFSEEP en limitant complètement le montant de l'IFSE au grade de l'agent (sans primes préférentielles SPIC et informatique), et non pas en déviant le personnel entre de multiples fonctions comme prévu initialement dans ce RIFSEEP. Vous reconnaîtrez alors que cela avait mené à la colère des agents. En effet, ce n'est pas en rémunérant les fonctions de prévention, de qualité, ou de métier qui avancent la cause de la santé au travail, ni la qualité de nos systèmes expérimentaux, de mesure ou informatiques mais en embauchant des titulaires et en mettant les moyens nécessaires.

Modulation différenciée de l'IFSE pour certains, rien pour d'autres. Le travail sur tous les fronts dans les sites expérimentaux ou celui à la salarisation aurait-il une moindre réalité de valeur que d'autres activités pour lesquelles une prime fonctionnelle est prévue ?

Toutefois dans le même temps, la généralisation du CIA pointe le bout de son nez. Jusqu'à l'année budgétaire annuelle, le CIA n'avait été utilisé (officiellement en tous cas) qu'à titre exceptionnel pour des collectifs (hors de GRIP) et non pour récompenser individuellement des « méritants ». Or, le « groupe de travail » annoncé pour le 9 septembre doit examiner un projet de modification de la note de service RIFSEEP (2021-04). Le CIA y passerait de « ponctuel et exceptionnel » et « n'étant pas destiné à être récurrent » à la possibilité d'en bénéficier jusqu'à 3 années consécutives en passant sur les critères : le montant serait de plusieurs centaines d'euros par an selon le « mérite » et la catégorie, et le processus pour définir « les événements exceptionnels » reviendrait à l'y intégrer à celui utilisé... pour les avancements CDDP et la fameuse grille de notation inacceptable. Dépendant des possibilités financières de l'organisme (sous-entendu, cela peut baisser d'une année sur l'autre), il serait versé à partir d'une enveloppe mise à disposition des présidents de centre... et les instances de centre n'en seraient informées qu'à posteriori sur une « base quantitative objective et non subjective » !

Il n'est évidemment pas question que la CGT-INRAE participe à un tel groupe de travail dont le seul but est de faire croire aux agents que les modalités de distribution de cette prime seraient « plus équilibrées » avec les syndicats ! Cette opération de communication n'est pas à la hauteur de ce à quoi les agents de l'INRAE ont droit. La loi impose la distribution d'un complément de rémunération, que la DG l'applique à tous les bénéficiaires potentiels et de façon équitable et transparente !

Si la DG mettait en place modulation fonctionnelle et CIA, ce serait un bouleversement du système de rémunérations des IFA, des agents de même grade et même échelon pouvant avoir des rémunérations très différentes. Ce serait l'application intégrale du RIFSEEP et une révision totale du compromis trouvé en 2017.

La CGT-INRAE appelle les personnels à signer la pétition ci-dessous pour s'opposer à la modulation fonctionnelle et à la mise en place effective du CIA.

Dans la même veine d'individualisation totale des rémunérations, le Ministère entend appliquer aux Chercheurs un système du RIFSEEP, le RIFSC (« Régime Indentitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs »). La CGT veut le débattre plus largement sous-peu.

A l'inverse, comme dans toute la fonction publique, la CGT vous invite à la rejoindre pour une augmentation immédiate de 1% des salaires de base, pour obtenir des postes, renforcer la prévention, donner le temps nécessaire pour assurer la qualité de nos recherches et des moyens financiers à la hauteur des besoins.

**ASSEZ DE BRICOLAGE ET DE DIVISIONS !
SYNDIQUÉZ-VOUS A LA CGT !**

Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE
Porte de Saint Cyr, BP 30, 78110 Saint-Cyr l'Éolien ou par email :

Centre INRAE : _____
Nom (M. ou Mme) : _____
Prénom : _____ (Date de naissance : _____)
Cep : _____ Grade : _____
E-mail : _____

PÉTITION
Les personnels soussignés exigent du PDG de l'INRAE le respect des accords passés en 2017 sur le RIFSEEP :

- Pas de primes à la tête du client :
- Maintien du lien exclusif entre grade et IFSE
- Pas d'extension des primes à la fonction
- Pas de mise en place effective du CIA.
- Les primes doivent être distribuées de manière égalitaire entre toutes et tous.

Nom	Prénom	Unité	Centre	Signature

A retourner à cgt@inrae.fr

Signer la pétition :

https://inra.ferc-cgt.org/IMG/pdf/petition_primes_sept2021.pdf

PÉTITION

Les personnels soussignés exigent du PDG de l'INRAE le respect des accords passés en 2017 sur le RIFSEEP :

Pas de primes à la tête du client :

- Maintien du lien exclusif entre grade et IFSE
- Pas d'extension des primes à la fonction
- Pas de mise en place effective du CIA.
- Les primes doivent être distribuées de manière égalitaire entre toutes et tous.

Nom	Prénom	Unité	Centre	Signature

Vous pouvez imprimer, signer, scanner et renvoyer votre signature par mail à cgt@inrae.fr