



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 !

3 SEPTEMBRE 2021

La Direction générale de l'INRAE est en train de recenser, via les Directions d'unité, les « encadrants de proximité en position managériale (sic !) » afin de « mieux les valoriser » ; bref, d'attribuer de nouvelles primes à quelques-uns en mettant en œuvre la modulation fonctionnelle de l'IFSE que nous avons collectivement réussi à limiter lors de la lutte sur le RIFSEEP à l'INRA. Dans le même temps, un groupe de travail est convoqué pour le 9 septembre pour discuter de la mise en place effective du CIA (complément indiciaire annuel), cette fameuse 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 résorber les retards de carrières, voire le sous-classement chronique d'agents largement sous-payés eu égard à leur qualification. Seules une politique nationale ambitieuse et juste basée sur l'augmentation du point d'indice et l'embauche de fonctionnaires permettront 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 ?

Aujourd'hui reconduit pour 4 ans à la tête de l'INRAE, vous trahissez vos engagements pris comme PDG de l'INRA en voulant mettre en œuvre la généralisation des primes fonctionnelles au prétendu « mérite », qui ne peut aboutir qu'à une individualisation des rémunérations et au délitement 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 organiser la distribution de nouvelles primes de fonction**. En 2017, prenant en compte le puissant mouvement du personnel INRA vous aviez décidé d'appliquer le RIFSEEP en liant complètement le montant de l'IFSE au grade de l'agent (hors primes précédentes ISFIC et informatique), et non pas en divisant le personnel entre de multiples fonctions comme prévu originellement dans ce RIFSEEP. Vous reconnaissiez alors que cela aurait menacé la cohésion des équipes. En effet, ce n'est pas en rémunérant les fonctions de prévention, de qualité, ou de métrologie qu'avancera 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 par tous les temps dans les sites expérimentaux ou celui à la paille aura-t-il par exemple moins de valeur que d'autres activités pour lesquelles une prime fonctionnelle est prévue?

Toujours dans le même temps, **la généralisation du CIA pointe le bout de son nez**. Jusqu'alors non budgété annuellement, le CIA n'avait été utilisé (officiellement en tous cas) qu'à titre exceptionnel pour des collectifs (lors de GEFI) 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 (NS 2017-54). Le CIA y passerait de « *ponctuel et exceptionnel* » et « *n'ayant pas vocation à être reconduit* » à la possibilité d'en bénéficier jusqu'à 6 années consécutives en jouant 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 investissements exceptionnels » ressemble à s'y méprendre à celui utilisé... pour les avancements CVPP 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'a posteriori sur une « *base quantitative moyenne et non nominative* » ! **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 auraient été élaborées « avec les syndicats » !** Cette opération de communication n'est pas à la hauteur de ce à quoi les agents de l'INRAE ont droit. **Si la loi impose la distribution d'un complément de rémunération, que la DG l'applique à tous les bénéficiaires potentiels et de façon égalitaire et transparente !**

Si la DG mettait en place modulation fonctionnelle et CIA, ce serait un bouleversement du système de rémunérations des ITA, 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 synonyme du RIFSEEP, le RIPEC (« Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs »). La CGT vous le détaillera 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 10 % 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 !

SYNDIQUEZ-VOUS A 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 :

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