



Comité Social d'Administration du centre INRAE Occitanie-Toulouse du 24 mars 2026 : déclaration et compte-rendu de la CGT-INRAE

Fusion 'Toulouse Plant Science', avancement au choix, primes individuelles, reclassement des collègues licencié-es de GeT-IT, Formation tout au long de la vie (FTLV)

Le Comité Social d'Administration Spécialisé (CSAS) est l'instance officielle, au niveau de notre centre, de rencontre entre les représentant-es du personnel et l'administration. C'est notamment par cette instance que les personnels du centre peuvent faire remonter leurs revendications via les organisations syndicales.

La section locale CGT-INRAE du centre vous rend compte ci-dessous de la déclaration lue au début du CSAS. Vous trouverez également [sur ce lien](#) notre compte-rendu de cette réunion. N'hésitez pas à nous faire remonter la moindre de vos remarques ou vos revendications, sur notre mail (cgt31-toulouse@inrae.fr) ou en venant nous visiter lors de nos permanences à [notre local](#) (tous les jeudis de 12h45 à 14h00).

Déclaration liminaire lue en début de séance :

Fusion 'Toulouse Plant Science' (TPS)

Le projet « Toulouse Plant Science » prévoit la fusion de trois unités LRSV, du LIPME, et de la FR AIB dans une trop grosse unité sous tutelle du CNRS, d'INRAE, de l'Université de Toulouse et de l'INP de Toulouse. Cette fusion se fait dans un contexte très défavorable : budgets annoncés en baisse de toutes parts, départs des responsables administratifs du LRSV et du LIPME, surcharge de travail dans les services communs, difficultés de recrutement (le gel du point d'indice sur plus de deux décennies n'aide pas !), bâti du LRSV en attente urgente de rénovation. Les risques sont donc grands que la nouvelle structure s'effondre d'elle-même, et génère de la souffrance au travail chez de nombreuses personnes. **Nous demandons une expertise indépendante du projet TPS par un cabinet d'expert afin d'évaluer les risques sociaux-organisationnels liés à cette restructuration** : nous reproposez la motion votée au CSAS du 13 novembre 2025. **Nous demandons aussi un moratoire sur le projet TPS en l'attente de ce rapport d'expertise.**¹

Motion demandant une expertise agréée par un cabinet certifié afin d'identifier les risques socio-organisationnels inhérents à ce type d'organisation et les actions à mettre en œuvre pour les prévenir : 5 pour (CGT), 3 abstentions (CFDT). Motion à retrouver dans [notre compte-rendu](#).

Avancement au choix

Ce CSAS est l'occasion de faire un point sur la campagne CVPP (avancement au choix) du centre. Les directrices et directeurs d'unités sont maintenant les seuls responsables de l'attribution et de la non-attribution de ces avancements, sur la base de grilles infantilisantes. Ces CVPP remplacent les CAPL, commissions paritaires où les représentant-es élu-es du personnel CGT défendaient un **avancement à l'ancienneté, critère objectif et transparent, tout en l'adaptant aux**

¹ De manière générale, la CGT-INRAE est opposée à tous les projets de fusions d'unités en « très grandes unités » (TGU). [Relire notre tract publié en 2014](#), qui explique dans les détails pourquoi la CGT-INRAE est opposée à ce type de structure.

parcours de chacune et chacun. Avec la disparition des CAPL, les directions d'unités se retrouvent maintenant en position de bloquer le déroulé de carrière de leurs agents, ce qui ne peut qu'engendrer tensions et découragement au sein des services. Nous demandons la réinstauration des CAPL, et plus largement l'abrogation de la loi dite « de transformation de la fonction publique ».

Primes individuelles

Il en va de même pour la distribution du CIA et du CIVAC (primes individuelles) aux agents du centre. **Nous réaffirmons notre position contre l'individualisation des rémunérations, car le travail est collectif :**

- **Contre les primes dites « au mérite »** : il est illusoire de bien évaluer ce mérite professionnel. La recherche est éminemment collective, comme les autres formes de travail, ce qui n'est pas reconnu par ces primes individuelles. Il y a là de plus, un nouveau risque de discrimination professionnelle dans la distribution de ces primes : Que mettez-vous en place pour vous prémunir de ce risque ?
- **Contre les primes « à la fonction »** : le travail de chacune et chacun est également nécessaire. Ces primes ne servent pas à rendre certaines fonctions plus attractives, tant leur attribution est opaque : nous ne savons toujours pas quelles sont les fonctions donnant accès à ces primes, ni quels sont les montants attribués.
- **Contre les primes « socles »**, qui sont certes bienvenues, mais ne compensent pas l'indécot gel de la rémunération des personnels depuis plus de 20 ans. Ces primes sont largement exemptées de cotisations sociales : pertes d'ouvertures de droits sociaux (chômage, retraite), créations de déficit comptable dans les caisses sociales, pertes supplémentaires de droits via des réformes utilisant ces déficits comptables en prétexte.

Nous défendons à la place une revalorisation des salaires via une hausse massive du traitement indiciaire.

Reclassement des collègues de l'équipe GeT-IT (INRAE Transfert)

Le projet de rapport social unique de centre, qui est bienvenue, illustre une nouvelle fois à quel point la recherche s'est précarisée, et à quel point cette précarité a été imposée aux plus jeunes, et jusqu'à de plus en plus tard. Le temps long est nécessaire au développement de projet réellement novateurs, ce qui n'est pas possible quand près de la moitié de nos collègues ne sont recruté-es que pour quelques mois ! Nous rappelons que 5 collègues de GeT-IT ont été injustement licencié-es par INRAE Transfert, filiale de droit privé détenue à 100% par l'INRAE, sur ce centre il y a un an. Nous rappelons que dans cette histoire, **nos collègues ont fait les frais d'une mauvaise gestion financière systémique globale de cette filiale**, dans laquelle l'INRAE doit régulièrement réinvestir en capital, et dont nos collègues n'étaient en rien responsables. **Il est urgent de proposer des solutions d'emploi pérennes aux 3 personnes qui n'en ont pas eu !**

Nous regrettons enfin l'absence de documents préparatoire mis à disposition pour le point TPS, et la mise à disposition tardive des documents pour le point RH. Nous déplorons aussi la disparition des données par unité concernant l'attribution des primes et des promotions.

Lire [ICI](#) notre compte-rendu détaillé de cette réunion de CSAS.

Lire [ICI](#) notre tract de 2014 qui explique dans les détails notre opposition aux fusions d'unités en « très grandes unités ».