

► **L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS**

**Le Gouvernement veut absolument individualiser les conditions actuelles de rémunération des fonctionnaires et s'attaque dans le même temps à leurs conditions de travail.**

Cela prend plusieurs formes dans la Recherche Publique : l'instauration de la **Prime d'Excellence Scientifique (PES)** de montant non négligeable (3500 à 15000, voire 25000 € annuels) pour les seuls chercheurs (DR et CR) selon leurs résultats ; en prévision, l'instauration de la **Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** pour les Ingénieurs et Techniciens qui reprendrait les primes actuelles en ajoutant une dose (non encore fixée aujourd'hui) de mérite sur des critères non discutés à ce jour ; la mise en place des **chaires d'excellence** pour de brillants jeunes chercheurs qui se verraient doter d'un budget important pendant quelques années.

A l'INRA, la Direction joue les bons petits soldats en faisant diverses propositions dans le même sens.

**Sur le plan individuel, la Direction propose à marche forcée et dans un délai très court une discussion sur la PES.**

Elle propose d'attribuer : 25000 € pour les scientifiques distingués aux Lauriers de l'INRA pour leur carrière ; 15000 € pour les plus jeunes scientifiques distingués en début de carrière, les détenteurs des chaires d'excellence et ceux qui reçoivent des prix importants ou décrochent certains contrats européens.

Elle propose ensuite que les **Commissions Scientifiques Spécialisées repèrent les chercheurs exceptionnels ou remarquables** pour leur attribuer annuellement 9000 € ou 6000 € respectivement pendant quatre ans. Elle **transforme ainsi radicalement le rôle des CSS : celles-ci ont progressivement évolué d'un rôle d'évaluation conseil** (que la CFDT a toujours soutenu) **vers un rôle d'évaluation sanction** (système d'alertes à la hiérarchie, pouvant conduire à la suppression de la part chercheur et au licenciement)\*<sup>1</sup>. Maintenant la Direction Générale choisit de les orienter vers un rôle de «distributeur de sucettes de luxe».

La Direction Générale se refuse à anticiper le malaise qui résultera inévitablement d'un tel système de primes différentielles au sein d'une même équipe. **Pour la CFDT-INRA, le malaise ainsi introduit sera profond et la DG portera une lourde responsabilité dans la dégradation des conditions de travail qui en résultera.** Il ne restera plus qu'à inventer un système pour le mérite des ITA et la compétition au sein de collectifs devant produire ensemble sera généralisée !

---

<sup>1</sup> Ces suppressions et la perspective du licenciement ont été vigoureusement combattues par les organisations syndicales sans succès.

**Sur le plan collectif, la Direction Générale s'attaque aux conditions de travail.** Outre les chaires d'excellence, elle a décidé d'introduire des dispositifs incitatifs pour soutenir la production scientifique en choisissant deux types de bonifications de 5 % aux Départements selon des critères non discutés. Si l'octroi de 5 % pour des actions collectives au sein du Département permettant d'améliorer la production peut être un atout pour chacun, que penser de l'incitation à la publication, liée aux résultats en la matière, que certains Départements ont choisi de donner directement aux équipes publiant le plus ? **La DG joue la dérive de l'animation collective vers un niveau plus individuel : à ce rythme-là, que restera-t-il des collectifs de travail ?**

Par son attitude, la Direction Générale, en relayant de la pire manière les instructions des Tutelles, joue aux apprentis sorciers. **Mais c'est la qualité du travail de chacun qui est en jeu, et on sait tragiquement aujourd'hui jusqu'où peut conduire l'individualisation du management sans cohérence. La CFDT-INRA ne laissera pas casser l'outil de travail de recherche publique sans proposer au personnel de réagir.**

Ces mesures relatives aux primes sont révélatrices de la faiblesse des niveaux de rémunérations dans la recherche publique, alors que ceux-ci font partie des éléments importants contribuant à l'attractivité de l'Institut (point souligné dans le rapport de F. Houllier sur la réorganisation de l'INRA).

Si la volonté politique est réelle, des avancées sont possibles. Comme en témoigne la revalorisation des grilles de carrières des professeurs d'université en 2009, qui ont été alignées sur celles des directeurs de recherche, plus avantageuses. **Pour la CFDT-INRA, c'est d'abord les mesures collectives qu'il faut privilégier en matière de rémunération.** C'est ce qui la guide dans les négociations concernant les revalorisations des grilles catégorielles (modalités d'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études, revalorisation des grilles de la catégorie A, poursuite du travail pour les catégories B et C...). Au Ministère chargé de la recherche, la CFDT demandera spécifiquement l'alignement des grilles des chargés de recherche sur celles des maîtres de conférence. Pour cela, la création d'un grade de chargé de recherche 0 (à l'indice terminal 963) dans les EPST est nécessaire, de même que la fusion des grades CR2 et CR1.

**C'est dans une démarche à forte dimension collective que se place la CFDT-INRA. Il est essentiel de rappeler qu'au-delà des questions de niveau de rémunérations, la reconnaissance du travail des personnels de tous grades passe également par une prise en compte de leur contribution à l'effort de recherche, par une meilleure gestion de leur carrière. Leurs fonctions prennent tout leur sens dans une dynamique de collaboration, pas dans une logique de compétition.**

**Mais la Direction de l'INRA préfère cultiver la révérence envers le pouvoir et la condescendance envers ses personnels. A trop manquer d'intelligence et de clairvoyance, elle met en danger une de nos missions essentielles : la production de connaissances.**