

**Retour sur le Conseil d'Administration du 16 décembre :
CIA – Budget 2022 – Contrat d'Objectifs - Emplois - Précaires**

Les **déclarations liminaires** ont permis de débiter la séance du Conseil d'Administration par l'expression d'une belle **unanimité syndicale** : la déclaration commune CGT et SUD-recherche, suivie d'un commentaire CFDT, ont fait savoir aux administrateurs et administratrices tout le mal que pensait le personnel du déploiement à l'Inrae **du complément indemnitaire annuel (CIA)** ... Que ce soit dans les principes même de cette prime destinée aux ITA ou a fortiori dans les modalités d'une mise en œuvre à marche forcée selon des critères opaques et ubuesques. Le PDG s'est appliqué dans sa réponse à expliquer les modalités d'un rétropédalage très partiel, qu'il avait annoncé la veille au soir aux impudent-es responsables de labo qui avaient imaginé une attribution uniforme de cette prime. Du côté des tutelles, ce fût hélas une totale fin de non-recevoir... « Pris au dépourvu », le représentant du MESRI a botté en touche, indiquant que le ministère allait y travailler de manière très rapprochée avec la DG Inrae. Une désinvolture surprenante si on se souvient que le Comité Technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche avait sur ce sujet précis tiré la sonnette d'alarme dès le 6 décembre. Et nous n'avons donc pas eu l'amorce d'une réponse sur les doctrines ministérielles qui auraient amené la Direction Générale Inrae à retenir une interprétation si restrictive des modalités d'application du RIFSEEP. Nous continuons le combat en 2022 contre le CIA à la tête du client.

Deux points majeurs étaient ensuite à l'ordre du jour : le **contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2022-2026 (COMP)** et le **budget initial INRAE 2022**. Tous deux avaient en commun d'intégrer de nouvelles promesses budgétaires associées à la loi de programmation de la recherche (LPR).

Le **budget initial 2022 de 1,09 milliard d'euros**, qui nous a été présenté comme optimiste, table ainsi déjà explicitement sur des dispositions nouvelles de la LPR. Au-delà des apparentes bonnes nouvelles comptables, c'est bien sûr la nature des mesures qui interpelle. Sujet a priori peu alléchant, le **préciput** est un abondement financier aux établissements concernés par des contrats ANR. Sa ré-estimation, à la hausse dans le déroulement de la LPR, serait a priori très favorable à un EPST comme l'Inrae, qui peut faire valoir des rôles d'hébergeur et de gestionnaire des projets. C'est à notre sens une fausse bonne idée : parce qu'elle constitue une véritable désincitation à l'implication dans des projets ANR en tant que simple labo participant, cette mesure alimentera plus encore une délétère course à l'échalote pour la coordination de projets. Les **chaires de professeur junior** sont une autre nouveauté sur laquelle nous avons pu répéter notre désaccord ¹, en cohérence avec le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État ². Nous avons également interpellé le Conseil d'administration sur la réalité des efforts prévus sur les **rémunérations des doctorant-es**, dans la mesure où semblent à la fois subsister un décalage notable avec les revalorisations actées au CNRS (2135 euros vs 1874 à l'Inrae), et des couacs incompréhensibles sur quelques contrats en cours.

Sur l'**emploi** toujours, nous avons souhaité évaluer la réalité d'un « schéma d'emploi sous subvention pour charge de service public » présenté par la direction et les ministères comme « positif » pour 2022.

¹ <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3704>

² <https://snscs.fr/2021/07/13/le-csfpe-vote-contre-les-chaires-de-professeur-junior/>

Or si une comparaison avec le budget initial 2021 montre ainsi un gain net de 5 ETPT (Equivalent Temps Plein), c'est en regard d'une **perte sèche de pas moins de 30 ETPT sur les effectifs de titulaires**. Le tour de passe-passe a ici consisté à ventiler (dans les emplois dits « sous plafond ») un gain de 30 ETPT pour les contractuel-les sous statut, et surtout + 11 pour des personnels détachés.

Un budget aux allures « optimiste » mais loin d'être à la hauteur des nombreux enjeux, sanctionnant des mesures et des choix de recrutement de la LPR que les personnels de l'ESR avaient pourtant refusé à une écrasante majorité, intégrant une trajectoire pour le moment en deçà des annonces, avec une hausse de la subvention qui ne couvre pas l'accroissement de la masse salariale limitative (emplois de titulaires). Nous voulons toutefois prendre au mot les engagements pris par nos dirigeants dans le cadre du COMP de « *Maintenir la base des effectifs fonctionnaires 2021 sur la durée du COMP, tout en réallouant les ouvertures de postes selon les priorités scientifiques du plan stratégique INRAE 2030.* ». Le compte n'y est toutefois pas encore.

En parallèle de nos positions sur **les emplois de fonctionnaires** - dont nous défendons le statut et pour lesquels nous demandons **des augmentations uniformes fortes**, de l'ordre de 200 euros immédiatement pour chacun-e, et **une revalorisation du point d'indice** accompagnée d'un plan massif de reclassement -, nous continuons à nous battre pour que les précaires, **contractuel-les, stagiaires et doctorant-es, bénéficient de plus de droits, de meilleures conditions de travail, de hausses de rémunérations et de plus de reconnaissance**.

Nous regrettons également, comme en 2021, **le faible nombre de postes d'apprenti-es** inscrits au budget : 35 dans un institut de 10 500 salarié-es ! En effet, la formation par l'apprentissage est un enjeu collectif et représente une voie privilégiée d'accès à la qualification et à l'insertion professionnelle durable à laquelle l'INRAE devrait prendre toute sa part, d'autant que les demandes d'accueil d'apprenti-es venant des maîtres et maîtresses d'apprentissage sont en augmentation (mais pas toutes satisfaites).

C'est pour ces raisons que Sud-Recherche a voté contre le budget initial (ainsi que la CGT, la CFDT s'abstenant), et s'est abstenu sur le contrat d'objectif.