



Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) Que revendique la CGT ?

D'où viennent les primes ?

Il nous faut en premier lieu rappeler d'où vient l'argent finançant les primes. Depuis 2010, le point d'indice, qui détermine le salaire des fonctionnaires, est gelé, alors que l'inflation augmente, voire galope depuis quelques mois. Conséquence : nos salaires indiciaires ont diminué de 13% (20% si on compte sur 20 ans) relativement aux prix à la consommation.

Les primes ont partiellement compensé cette baisse relative des salaires indiciaires, mais partiellement seulement, et ont servi d'outil de management pour mettre en concurrence les personnels les uns contre les autres et, au passage, orienter nos activités. De plus, elles ne sont pas indexées sur l'inflation.

La CGT considère que cet argent a été volé aux salarié.es, et doit leur être rendu. Nous revendiquons pour les chercheur.ses des primes dans un premier temps au même montant que les ingénieur.es de recherche, qui sont recruté.e.s au même niveau de qualification, et à terme comme dans le reste de la fonction publique d'Etat, soit 30% en plus du salaire indiciaire.

Par ailleurs, il faut rappeler que dans la Fonction publique, ces primes ne sont pas soumises à cotisations sociales, contrairement aux salaires indiciaires, et qu'en conséquence, leur généralisation fragilise l'ensemble de la protection sociale et diminue le montant des pensions de retraite. Nous sommes donc, in fine, pour leur intégration dans le salaire.

Le RIPEC : une individuation des salaires...

Le nouveau régime indemnitaire sera composé de trois étages :

- La C1 (composante 1) : remplace l'ancienne prime de recherche ; cette composante statutaire sera la même pour tout le monde et devrait être réévaluée, comme elle l'a été en 2021 puis 2022, passant pour les chercheur.ses de 980€ à 2220€ puis 2800€ bruts annuels. Nous restons cependant prudents concernant les annonces de revalorisation qui ont été faites dans la LPR (Loi de programmation de la recherche) car elles sont très étalées dans le temps. En effet, il faudrait attendre 2027 pour que la C1 atteigne 6 400 € par an.
- La C2 dépendra des fonctions et responsabilités exercées en sus des obligations de service : direction d'unité, responsable de formation, direction d'UFR... La CGT revendique que ces fonctions soient comprises dans un sens le plus large possible, avec une ventilation maximale de l'enveloppe. En bref, plutôt que peu touche beaucoup il vaut mieux que beaucoup touche (un peu) moins.
- La C3 est une prime individuelle correspondant notamment à l'ancienne PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche). Certaines des anciennes primes de fonction pourraient également être converties en C3. C'est la partie la plus problématique, qui va considérablement individualiser les salaires. La PEDR est une prime profondément injuste, que ne touchent que 20% des chercheur.ses et des enseignant.es-chercheur.ses. Le ministère voudrait nous faire avaler le RIPEC au prétexte que plus de personnes vont toucher le C3, avançant le chiffre de 45% des collègues dans un régime de croisière atteint en 2027. Diviser les personnels en deux catégories : les 45% qui perçoivent la C3 et les 55% qui ne la touchent pas, lui semble être une bonne chose. La CGT considère que généraliser un système injuste va créer plus de problèmes qu'en résoudre, et qu'il est grand temps de tout remettre à plat.

...et une véritable usine à gaz

Concrètement, pour toucher la C3, les personnels devront déposer un dossier de candidature pour un (ou plusieurs) motifs : recherche, tâches d'intérêt général, ou ensemble des missions pour les chercheur.ses.

Un « délai de carence » est censé garantir la rotation des primes entre collègues : la C3 est attribuée pour 3 ans et il faudra attendre un an après l'avoir touchée pour recandidater au titre du même motif. Ce délai n'est donc qu'une façade, puisque candidater sur un autre motif pourra permettre de continuer à toucher la C3 sans césure ! Le risque est donc grand que la C3 soit concentrée sur une poignée de collègues et ne « tourne » pas.

L'obligation de candidater pour obtenir la C3 pose de nombreux problèmes.

- C'est une véritable perte de temps, alors que nous sommes déjà surchargé.e.s de tâches administratives et que nous perdons déjà suffisamment de temps à répondre à des appels à projet au faible taux de succès. Au CNRS, pour candidater à la PEDR, il suffisait de cocher une case dans le rapport annuel d'activité et il faudra maintenant remplir un dossier complet.
- Cela crée des mécanismes d'autocensure et concentre en général les primes sur les personnels les plus gradés, les hommes, ceux qui touchent déjà des primes au titre des responsabilités ou de l'encadrement (future C2) etc.
- C'est une perte de temps également pour les rapporteur.ses et les commissions du Comité national ou commission ad'hoc, au détriment de leur travail de recherche.
- Une illustration du problème : la plateforme internet Galaxie, qui sert entre autres à faire ses demandes de primes pour les enseignant.es chercheur.ses, a planté pendant une semaine. Le ministère promet monts et merveilles mais n'est déjà pas capable de fournir une plateforme viable pour la première année.
- L'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes sera accentuée. Les bilans sociaux montrent que les femmes sont notées comme ayant moins de responsabilité. Ceci constituerait un manque à faire valoir pour la composante C3.
- Enfin, la qualité de la recherche menée dépend des moyens disponibles pour le faire. Ainsi, des collègues dans une unité avec des crédits en baisse, ou dont les candidatures à des appels à projet ont échoué, seront doublement sanctionnés : une première fois de par le peu de moyens pour leurs recherches, et une deuxième fois en diminuant la probabilité d'obtenir la prime C3.

La CGT revendique donc que tou.te.s les collègues évalué.e.s favorablement par leur section perçoivent la composante C3, sans avoir à déposer de dossier de candidature. Tout le monde gagnerait ainsi du temps, en constitution de dossier, dépôts sur des plateformes saturées, rapports, décisions arbitraires etc.

Au CNRS, une enveloppe de 21M€ est annoncée à horizon 2027 pour le complément C3. Réparti égalitairement, cela donnerait une prime de 1920€ par personne. C'est encore insuffisant : il faut rapidement que l'enveloppe soit augmentée pour atteindre le socle minimal de 3500€ par agent pour la C3, avant de converger vers 30% du salaire indiciaire comme dans le reste de la Fonction publique d'Etat.