



## **Campagne de candidature à la prime C3**

### **du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)**

#### **Pour résoudre le dilemme « Pourquoi pas moi ? » / « Pourquoi moi plus qu'un.e autre ? »**

#### **Pour conserver la cohésion des équipes : une seule solution !**

#### **Absorption de la composante C3 dans la C1 du RIPEC !**

La campagne de dépôt des dossiers de candidature à la composante C3 du RIPEC (régime de primes issu de la LPR - Loi de programmation de la recherche) est en cours.

Le SNTRS-CGT rappelle quelques éléments d'analyse sur le sujet (voir la [communication du SNTRS-CGT](#)) :

#### **L'argent des primes est pris sur nos salaires !**

« 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 [6.1% en juillet 2022, source INSEE]. 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. »

L'inflation, justement, doit être considérée avec la plus haute attention. En effet, considérons l'exemple d'un.e chargé.e de recherche à l'échelon 7 (12 ans et 9 mois d'ancienneté). Il aurait fallu que son salaire augmentât d'environ 4500€ pour compenser les 13% d'inflation depuis 2010, auxquels il faut ajouter l'augmentation de la cotisation retraite (environ 1000€ par an). Comme on le voit, l'augmentation de la prime de recherche (renommée composante C1) d'environ 1900€ en deux ans et une hypothétique composante C3, qui ne sera touchée que par 45% des chercheur.ses, à 3500€ par an, sont loin de compenser cette inflation. Qui plus est, elles ne compteront pas pour les cotisations sociales et donc pour la retraite. Le gouvernement ne rend donc qu'une partie de ce qu'il nous a volé depuis 2010 avec le gel du point d'indice.

#### **Les primes au mérite ne sont pas justes !**

Le gouvernement a choisi d'attribuer quelques miettes avec ses 3.5% d'augmentation du point d'indice, loin de couvrir l'inflation annuelle et dont on sait maintenant qu'elles devront être assumées par les établissements eux-mêmes, en puisant dans leur budget initial ! **Quoi de plus injuste, dans cette situation, que de lancer un processus d'individualisation des rémunérations, qui a pour objectif affiché de sélectionner environ 15% des agents chaque année, pour leur donner une prime sur 3 ans** (composante C3 du RIPEC, sur dossier de candidature) ? Le cadre budgétaire actuel ne permettrait d'atteindre à terme que 45% de l'ensemble des agents, à partir de la 3<sup>e</sup> campagne ! *Quid* des 55% restants ? Ces derniers seraient donc de facto relégués à la catégorie des « moins méritants » et des « pas assez excellents » ? Cette équation est clairement d'une violence symbolique inacceptable !

Sur quels critères sera effectuée cette sélection ? Rien de plus flou ! Rien à voir, en tout cas, avec l'objectif d'un coup de pouce aux bas salaires ou un ré-équilibre entre les salaires des hommes et des femmes puisqu'il est nécessaire de déposer un dossier de candidature pour espérer être récompensé. Les agents sont, de fait, laissé.e.s seul.e.s face à la décision de jouer ce jeu injuste ou de s'autocensurer afin de ne pas le cautionner.

#### **Les propositions du SNTRS-CGT :**

Face à ce dilemme, face à la faiblesse des salaires, une seule solution pour le RIPEC : **absorption du C3 dans le C1, avec, à terme, son intégration au salaire indiciaire !**

Au niveau de la campagne 2022, déjà initiée, **nous appelons les sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) à refuser de se prêter à cette mascarade d'évaluation** ô combien injuste. Est-ce d'ailleurs le rôle du CoNRS de décider du niveau de rémunération des agents ? Nous pourrions en débattre.

**Nous demandons à la direction du CNRS de déclarer la campagne 2022 infructueuse** et revendiquons que le budget correspondant soit reversé dans la composante C1. Il faut noter que cela répondrait à la demande du M.E.S.R (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche) de simplifier la mise en œuvre de la LPR ! Cela serait d'ailleurs bien plus simplificateur que ce que propose le ministère, à savoir, supprimer l'année de carence entre 2 candidatures possibles pour un même motif (sur les 3 motifs possibles) sous prétexte que la « césure » serait une souffrance pour les agents. N'est-ce pas le principe même de ces primes aux mérites qui met en souffrance les personnels ?

Nous disons chiche, simplifions et supprimons l'année de carence et pour faire bien plus simple et moins de souffrance : au lieu de donner la prime C3 à seulement 15% des agents par an pour n'atteindre à terme que 45% de l'ensemble des agents, **attribuons-la à toutes et tous !**

**Attribuons donc le C3 à tous les agents, ou en d'autres termes, supprimons le C3 et augmentons le C1 de façon significative. C'est simplificateur, ça diminue les risques psychosociaux au travail et c'est légitime !**

En effet, les montants liés à ce nouveau système de primes doivent également être comparés aux primes des ingénieurs.es de recherche, qui sont recrutés.es au même niveau de qualification (doctorat) que les chercheurs.es. D'après le bilan social du CNRS, un.e ingénieur.e de recherche touche en moyenne 8000€ de primes par an (IFSE+CIA). Là aussi, une composante C1 à 2800€ par an (en 2022) et une éventuelle composante C3 à 3500€ par an ne compensent pas le décalage ingénieur.e./chercheur.se. Ainsi, il serait tout à fait légitime de distribuer 3500€ de primes à tous les chercheurs.es dans un premier temps (c'est-à-dire d'intégrer la composante C3 dans la C1), avant de monter à un niveau équivalent à la prime moyenne des IR, puis au reste des catégories A de la Fonction publique d'Etat, à savoir, 30% du salaire !

*Le SNTRS-CGT va soumettre une **pétition** en ce sens à l'ensemble des organisations syndicales de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en leur proposant de débattre d'autres moyens d'action en parallèle.*

**Dans la lutte plus générale pour l'augmentation des salaires, des pensions, des bourses d'études, des minima sociaux, le SNTRS-CGT appelle à la journée de grève et de manifestations prévue le 29 septembre 2022 ([appel intersyndical de l'Enseignement supérieur et la recherche](#)) .**