



Plouf plouf, la C3, c'est toi qui l'auras

Chères et chers collègues chercheuses et chercheurs,

La deuxième campagne d'attribution de la prime pour la qualité de vos activités et de votre engagement professionnel vient de s'achever avec l'envoi du courrier de la direction des ressources humaines aux candidats, indiquant si oui ou non cette prime leur a été attribuée. Il s'agit de la composante C3 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Que vous ayez le sentiment d'avoir enfin été reconnu ou bien au contraire que vous preniez encore sur vous pour rester motivé malgré le sentiment de ne toujours pas l'être, reconnu, sachez que cette prime de 3500 euros annuels ajoutée à la prime de recherche de 2800 euros annuels, n'amènerait pas votre rémunération à la hauteur des ingénieurs de recherche (ils/elles touchent en moyenne 8000 euros annuels), recrutés au même niveau de diplôme que les chargés de recherche. Cela est factuel, avec l'exception des 0.5% de récipiendaires d'une prime majorée (exercice 2022).

Mais gardez le moral ! Sachez aussi que le directeur général délégué à la science « vous remercie de votre investissement » qu'il sait « important et constant ». Donc, résumons-nous, tous les candidats et candidates à la prime individuelle C3 la méritent sans doute, mais malgré la grande qualité de l'ensemble des dossiers, il n'y a suffisamment de primes que pour 1/4 des candidats.

L'exercice était d'autant plus compliqué que pour répondre aux lignes directrices de gestion des ressources humaines, il fallait atteindre un savant équilibre entre les grades, les femmes et les hommes, les différentes sections du Comité national de la recherche scientifique, et il fallait aussi veiller à respecter certains objectifs de quota entre les différents motifs d'attribution tel que « l'activité scientifique ».

Mais n'est-il pas un tout petit peu complexe, non, ce processus pour une prime que nous méritons sans doute toutes et tous ?

Bon, tout cela n'est pas pour nous surprendre et ce n'est pas faute de l'avoir écrit :

En Bref N°591 du 12 mai 2022 Les primes ne compensent que partiellement les baisses de salaires, ne comptent pas pour la Sécurité sociale (et donc les pensions de retraite), mettent en concurrence les personnels les uns contre les autres, sont une double peine pour celles et ceux qui peinent à financer leur recherche, et permettent aux directions d'orienter les activités de recherche. Au SNTRS-CGT, nous sommes donc pour l'intégration des primes dans les salaires avec comme revendications intermédiaires des primes alignées sur les primes des IR (en moyenne 8000€ par an IFSE+CIA) puis, une prime à 30% du salaire indiciaire comme c'est déjà le cas dans le reste de la Fonction publique d'Etat (en moyenne, pour les catégories A hors Education nationale).

En Bref N°598 21 septembre 2022 Nous affirmions alors : « 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 !
Attribuons donc la 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 ! »

Nous ne pouvons pas encore vous donner les détails de la campagne 2023, mais nous pouvons vous rendre compte des résultats de la première campagne, celle de 2022, qui a été présentée devant vos élus au Comité Social d'Administration (CSA) du CNRS de mai 2023.

Nous connaissons les questions que nous poserons lorsque les résultats de cette campagne 2023 seront présentés en CSA du CNRS. En effet, un « délai de carence » était censé garantir la rotation des primes entre collègues (vu qu'il n'y en aurait pas assez pour tout le monde) : après l'attribution d'une C3 pour 3 ans, il fallait attendre 4 ans pour pouvoir recandidater au titre du même motif (3 ans de prime + 1 an de carence). Or, ce délai a été tout simplement supprimé, aggravant le risque que la C3 soit concentrée sur une poignée de collègues et ne « tourne » pas.

Cela est d'autant plus choquant que nous avons eu écho de collègues qui espèrent bien cumuler la C3 ET la C2, pour les mêmes motifs (la C2 étant attribuée pour des fonctions et responsabilités exercées en sus des obligations de service). Concernant la C2, 33% de femmes (donc équivalent à la proportion de femmes chercheuses) la touchaient en 2022, mais on ne sait pas pour quel montant. Le montant de la C2 est de 1000€ (groupe 1), 4000€ (groupe 2) ou 8000€ (groupe 3). En 2022, 1332 collègues touchaient le groupe 3 (82% des bénéficiaires).

En 2022, seulement 1/4 des 11 000 chercheurs et chercheuses CNRS a candidaté à la C3 (3 920 candidatures 1 906 DR, 2 014 CR - 33,8 % de femmes), sans doute lié à un mécanisme d'autocensure et aussi parce que près de 22% touchaient déjà l'ancienne prime, la PEDR.

En 2022, sur les candidatures, 1/4 ont obtenu la composante C3 soit 987 :

325 CRCN hommes-225 CRCN femmes

20 CRHC hommes-16 CRHC femmes

116 DR2 hommes-93 DR2 femmes

97 DR1 hommes-68 DR1 femmes

17 DRCE hommes-10 DRCE femmes.

3 570 candidatures ont été examinées par les sections du Comité national ou par les instituts quand les sections ont refusé de participer.

(https://www.cnrs.fr/comitenational/doc/motions/P22/S22_motion_C3Ripec.pdf)

La majorité des C3 en 2022 a été attribuée au titre de l'activité scientifique (81,3%) et 12,6% pour l'ensemble des missions. Les lignes directrices de gestion LDG ont été respectées selon la direction :

CONFORMITÉ DES SÉLECTIONS AVEC LES LDG

Motifs	Obj.	2022
Activité scientifique	au moins 50 %	81,3%
Intérêt général	au plus 20 %	6,2%
Ensemble des missions	au plus 30 %	12,6%
Part des F bénéficiaires H/F	Objectif : Taux F du corps	2022 Taux F bénéficiaires
CR	37,8%	41,1%
DR	31%	42,6%
Part des CR au moins égal au taux des CR CNRS	Part des CR parmi les eff. chercheurs au 31/12/2021	2022 part des CR bénéficiaires
	51,9%	59,4%
Equilibre entre les grades	Répartition des eff. Chercheurs par grade au 31/12/2021	Part des bénéficiaires par grade
CRCN	44,6%	56%
CRHC	7,3%	4%
DR2	27%	21%
DR1	17,8%	16%
DRCE	3,3%	2%

Pour en finir avec cette usine à gaz, nous continuons de revendiquer l'intégration de la C3 dans la C1, c'est-à-dire l'automatisme de la prime individuelle C3.

Nous ne manquerons pas de rappeler nos revendications à la direction, avec votre soutien, et de vous faire un retour des résultats de la campagne 2023 de l'attribution de la C3. D'ici-là, nous vous souhaitons de profiter des fêtes de fin d'année, repos, partage, égalité, simplicité !