

## **Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs à l'INSERM.**

RIPEC - lignes directrices de gestion du 10 juin 2022

DRH/SB

**La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR)** a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, (...) selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

**Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020** les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

**Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)** prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

Les LDG ministérielles sont précisées par les présentes LDG d'établissement pour l'Inserm, adoptées après avis du comité technique d'établissement, prochainement Comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont également approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes. Ces LDG sont compatibles avec les LDG ministérielles rendues publiques. Ce qui n'est pas précisé dans les LDG de l'établissement est régi à défaut par les LDG ministérielles qui s'appliquent.

L'INSERM s'inscrit pleinement dans l'attribution du RIPEC sans discrimination quelle qu'elle soit, notamment entre femmes et hommes. L'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un suivi annuel afin de détecter et corriger les biais de genre sans attendre 2027.

Un rapport sur la politique indemnitaire sera présenté annuellement au Conseil d'administration et au Comité social d'administration de l'établissement.

Aussi, tout comme les LDG ministérielles, les présentes LDG d'établissement font l'objet chaque année d'une révision jusqu'en 2027 afin, notamment, de vérifier que le nombre de bénéficiaires

des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Ce réexamen annuel vise aussi à traiter de l'évolution du périmètre des attributions pour l'exercice suivant.

Ces LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs atteindra en fin de programmation 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation portée par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;

- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;

- une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 pour les chercheurs.

#### I- **L'attribution du C1 – part statutaire**

Actuellement fixée par l'arrêté du 29 décembre 2021 à 2 800 € bruts par an pour l'année 2022, la part statutaire et son évolution sont régies par les lignes directrices de gestion ministérielles. Conformément aux LDG ministérielles, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 € bruts par an d'ici 2027 pour tous les corps et grades de chercheurs.

#### II- **L'attribution du C2 – part fonctionnelle**

Il est entendu que les parts fonctionnelles telles que définies ci-après seront applicables sans distinction entre femmes et hommes, au sein de l'Inserm à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'exception des lauréats ERC à compter de la date de début du projet ERC, sans pouvoir être antérieures au 1<sup>er</sup> Janvier 2022.

Les montants de RIPEC versés entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2022 s'inscriront dans la stricte continuité des attributions d'ISFIC en cours au titre de l'exercice 2022. Concrètement, les montants individuels d'ISFIC versées à chaque personne concernée resteront inchangés lors de leur transposition en RIPEC sur le dernier quadrimestre 2022, dans la limite du plafond réglementaire (règles du cumul, et/ou 18.000 € annuels bruts) fixé par l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 précité.

L'Inserm s'inscrit dans l'intention des LDG Ministérielles qui invitent à faire adopter par le Conseil d'Administration une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30% faite au titre de la composante statutaire, et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45% des effectifs des chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

L'attention sera portée sur la répartition des bénéficiaires entre femmes et hommes et entre les différents corps, et sur une trajectoire et des principes de répartition indemnitaires qui permettent de façon progressive d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des chargés de recherche parmi les chercheurs de l'Inserm.

Les dispositions ci-après entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les fonctions et responsabilités exercées sont répartis telles que décrites ci-dessous dans les trois groupes :

Groupe	Fonctions et responsabilités exercées	Montant annuel brut
Groupe 3 : fonctions de direction d'une unité ou d'une composante	Directeur-trice de département du Siège	18 000 €
	Directeur-trice d'Institut Thématique	18 000 €
	Délégué-e régional	18 000 €
	Président-e du conseil scientifique	12 000 €
	Directeur-trice d'unités (UMR, UMS)	
	4 sous-groupes selon l'effectif global managé (ETP de l'unité au 31/12 de l'année n-1)	
	SG1 : ETP < 100 ETP	7 000 €
	SG2 : ETP compris entre 100 et 200	10 000 €
	SG3 : ETP compris entre 200 et 400	12 000 €
	SG4 : ETP > 400	15 000 €
	Chargé-e de mission sur expertise spécifique	entre 6 000 € et 18 000 € selon la mission et sur décision du Pdg
Groupe 2 : responsabilités supérieures	Référent-e scientifique en région	12 000 €
	Responsable de service administratif du siège	12 000 €
	Lauréat-e ERC à compter du 1er janvier 2022	10 000 €
Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires	Secrétaire général de laboratoires	1 800 €
	Assistant-e de prévention et/ou Personne compétente en radioprotection	840 €

### III- L'attribution du C3 – part individuelle

A l'Inserm, un appel à candidatures annuel précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures. L'examen des candidatures repose sur un argumentaire court rempli par les candidats en complément des dossiers d'évaluation déjà existants. Cet argumentaire sera intégré dans EVA3. L'évaluation des candidatures est assurée, en premier lieu, par les commissions scientifiques spécialisées et la commission du pilotage de l'accompagnement de la recherche, et en cas de refus explicite ou implicite de ces instances, par un comité scientifique ad-hoc.

Pour valider l'attribution de la part individuelle C3 à des lauréats ERC ou à des jeunes chercheurs recrutés par voie concours externe, en qualité de charge de recherche de classe normale ou directeur de recherche de 2<sup>ème</sup> classe, Il n'y a pas de candidatures dédiée, l'évaluation de chacun des candidats ayant déjà été réalisée via le process de sélection.

Les principaux critères d'évaluation pour l'attribution de cette prime s'établissent comme suit :

Activités scientifiques :

- Les meilleures réalisations ;
- La valorisation et/ou le transfert technologique ;
- La valorisation sociétale ;
- Les autres productions (livres, expertises, prix, ...).

Activités pédagogiques :

- L'encadrement de doctorants ;
- La coresponsabilité d'enseignement ;
- La participation active à des enseignements, notamment au niveau MASTER.

Les tâches d'intérêt général :

- Tâches s'inscrivant dans les objectifs du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance ;
- Participation à l'administration de la recherche (conseil, instance, comité), y compris au niveau international ;
- Expertises scientifiques ;
- Diffusion de la culture scientifique ;
- Organisation de rencontres scientifiques et événements œuvrant pour le rayonnement de l'INSERM et de la recherche biomédicale.

Sur la base des avis consultatifs des instances précitées, et au regard des dotations budgétaires, le Président-directeur général décide des attributions individuelles de la prime (montant et motif d'attribution).

Un refus d'octroi d'une part individuelle C3 alors-même qu'elle était argumentée comme répondant à l'un des critères ci-dessus pourra être expliqué sur demande formelle adressée au rapporteur.

La prime C3 peut être attribuée sur la base d'un des critères d'activité scientifique, investissement pédagogique ou tâche d'intérêt général.

Le nombre d'attribution des C3 fera l'objet d'une publication interne pour dénombrer les bénéficiaires et donner à voir la répartition femmes/hommes.

En 2027, au moins 45% des effectifs de chercheurs seront bénéficiaires de cette composante individuelle au titre d'une même année.

#### **IV- Dispositions transitoires**

Pour les lauréats ERC et en vue de maintenir la politique d'attractivité mise en place par l'Inserm, l'attribution indemnitaire pour les nouveaux lauréats à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de date à date, à compter de la date d'effet du projet telle qu'arrêtée dans la convention INSERM/EU. L'attribution au titre de la composante C3 selon la grille ci-dessous.

Type de lauréat	Montant annuel brut de la composante C3
Lauréat ERC Advanced	10 000 €
Lauréat ERC Consolidator	8 000 €
Lauréat ERC Junior	5 000 €

Il est également à noter que la transposition de l'ISFIC en C2 ne pourra avoir pour effet une baisse de rémunération totale brute en 2022, et fera l'objet de maintiens individuels exceptionnels pour les montants inférieurs ou égaux à 18 K€ annuels, de la rémunération globale brute, à concurrence d'une compensation ultérieure par le C1 ou par une modification de C2 concertée. L'objectif est de réaligner les C2 en dépassement aux montants collectifs, par vase communiquant entre l'augmentation du C1 et le réalignement du C2 au montant/fonction adéquat. Ceci à l'exception des situations de cumul de fonctions qui sont traitées à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022 selon les LDG ministérielles au plus favorable entre les deux primes fonctionnelles.

#### **V- Modalités d'évolution et de suivi**

Il est convenu que les présentes lignes directrices de gestion pour l'INSERM seront révisées annuellement, au rythme des allocations budgétaires annuelles délivrées dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi de Programmation de la Recherche pour l'INSERM, et à l'issue d'une étape de concertation avec les organisations syndicales représentatives à l'INSERM.

Il est à noter que la situation des Directions adjointes d'Unité, ainsi que les fonctions de chef d'équipe sont d'ores et déjà considérées comme étant à inclure dans le périmètre d'une future prime fonctionnelle C2. L'INSERM s'engage à une proposition en 2023 pour une mise en œuvre dès 2024 pour les Directions adjointes d'Unité. L'INSERM s'engage à prendre en compte le rééquilibrage des rémunérations entre femmes et hommes dans les choix validés lors des prochains exercices.

Les montants et l'année de mise en œuvre restent à fixer à ce stade, d'ici la fin du déploiement du dispositif RIPEC.

Pour l'INSERM  
Le Président-directeur général

Gilles BLOCH