



Monsieur Antoine Petit, Président-directeur général du CNRS
Centre national de la recherche scientifique
3 rue Michel Ange
75016 Paris

Copie à :

Monsieur Alain Schuhl, Directeur général délégué à la science du CNRS
Monsieur Christophe Coudroy, Directeur général délégué aux ressources du CNRS
Monsieur Hugues de la Giraudière, Directeur des ressources humaines du CNRS

Paris, le 14 mars 2022

Objet : Mise en place au CNRS du régime indemnitaire des chercheuses et des chercheurs (RIPEC)

Monsieur le Président-directeur général,

Nos organisations syndicales ont pris connaissance des orientations envisagées par la direction du CNRS concernant le nouveau régime indemnitaire des chercheuses et chercheurs (RIPEC) lors de la réunion du 9 mars 2022 entre monsieur le Directeur des ressources humaines et nos organisations, en présence de monsieur le Directeur général délégué à la science. Nos organisations considèrent que ces orientations sur les composantes fonctionnelle (C2) et individuelle (C3) ne constituent qu'une évolution *a minima* du régime indemnitaire qui s'appliquait aux chercheuses et chercheurs jusqu'ici, c'est-à-dire l'ISFIC pour la part fonctionnelle et la PEDR pour la part individuelle. Nos organisations demandent au contraire que la direction du CNRS oriente sa réflexion lors de la mise en place du RIPEC pour mettre en place au CNRS un régime indemnitaire des chercheuses et des chercheurs comparable à celui des autres corps de la fonction publique d'Etat. Nos organisations syndicales considèrent que le décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC et les lignes directrices de gestion associées permettent d'atteindre cet objectif. Nos propositions visent également à réduire (et surtout ne pas amplifier) les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes via cette modification du régime indemnitaire.

Pour la composante individuelle C3, vous proposez que les chercheuses et chercheurs déposent un dossier spécifique, qui sera évalué selon un nouvel ensemble de critères, avec pour objectif en 2027 d'attribuer une prime d'un montant annuel unique de 4300 euros à 45% des chercheuses et des

chercheurs. Nos organisations estiment qu'il serait inutile de demander aux chercheuses et chercheurs de préparer un dossier spécifique à la demande de composante C3 du RIPEC. Il ne serait pas non plus utile de concevoir de nouveaux critères d'évaluation globaux, alors même que les sections et les commissions interdisciplinaires du Comité national établissent déjà des critères adaptés aux pratiques scientifiques, qui permettent d'évaluer l'ensemble des missions des chercheuses et chercheurs. Les chercheuses et chercheurs sont statutairement évalués périodiquement par les sections du Comité national. Cette évaluation s'appuie sur un rapport d'activité complet et détaillé qui concerne l'ensemble des missions des chercheuses et chercheurs. Nos organisations estiment qu'il ne serait pas pertinent d'organiser une évaluation supplémentaire, ce travail administratif supplémentaire inutile les détournant de leurs activités prioritaires. Les chercheuses et chercheurs, que ce soient les demandeurs ou les évaluateurs, ne pourront certainement pas consacrer autant d'effort et de rigueur à cette évaluation supplémentaire qu'à l'évaluation périodique statutaire. Vous proposez d'attribuer à terme en 2027 une prime d'un montant annuel unique de 4300 euros à 45% des chercheuses et des chercheurs, c'est-à-dire la proportion minimum imposée par les lignes directrices de gestion ministérielles. Nos organisations syndicales demandent au contraire que toutes les chercheuses et tous les chercheurs qui accomplissent correctement leurs missions puissent percevoir une composante individuelle, comme c'est le cas pour tous les autres corps de la fonction publique. En effet, le décret portant création du RIPEC prévoit que « *La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions* ». Quel message sera perçu par les chercheuses et chercheurs qui ne se verront pas attribuer de prime individuelle ? Est-ce que 55% des chercheuses et des chercheurs sont en situation d'insuffisance en matière de *qualité des activités et d'engagement professionnel au regard de l'ensemble de leurs missions* ? Dans les autres catégories A+ de la fonction publique, le taux d'attribution des primes individuelles n'est jamais aussi bas.

Nos organisations syndicales demandent les dispositions suivantes, permises par les lignes directrices de gestion ministérielles, pour la mise en place au CNRS de la composante individuelle C3 du RIPEC :

- le rapport d'activité déposé par les chercheuses et chercheurs lors de l'évaluation périodique à vague est utilisé comme dossier de demande de la composante individuelle C3 du RIPEC ;
- la demande d'attribution de la composante C3 du RIPEC se fait selon des modalités semblables à la demande de PEDR effectuée par les jeunes chercheuses et chercheurs nouvellement recrutés (simple demande d'acceptation ou de refus de la procédure) ;
- le montant annuel unique de la composante C3 est fixé à 3500 euros, ce qui permettrait d'attribuer la composante individuelle à 55% des chercheuses et 55% des chercheurs au titre d'une année ; cette proportion de bénéficiaires au titre d'une année est un minimum, nous revendiquons que l'enveloppe budgétaire soit revue à la hausse avant 2027 afin d'attribuer la composante C3 à l'ensemble des chercheuses et chercheurs remplissant les critères ;
- une évaluation en phase avec l'évaluation périodique statutaire permettant d'attribuer la composante C3 à l'ensemble des chercheurs et chercheuses remplissant les critères d'obtention sur une période de 5 ans avec au minimum l'enveloppe prévue en 2027.

Ces dispositions permettraient ainsi d'attribuer la composante individuelle C3 à toutes les chercheuses et tous les chercheurs qui reçoivent un avis favorable lors de l'évaluation statutaire périodique. Nos organisations syndicales considèrent que cet objectif doit être atteint et est bien conforme au décret RIPEC car cet avis favorable reconnaît *la qualité des activités et l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions*.

Nous souhaitons souligner que, même avec ces dispositions, aucune chercheuse et aucun chercheur ne subira une baisse de rémunération avec la mise en place du RIPEC puisque la progression de la

composante statutaire C1 jusqu'à 6400 euros en 2027 fera plus que compenser une baisse par rapport à l'ancienne PEDR. Avec ces dispositions, chaque chercheuse et chercheur percevrait une composante C3 d'un montant annuel moyen de 2100 euros : la différence de 1400 euros annuels avec l'ancienne PEDR (3500 euros annuels) est déjà plus que compensée en 2022 par la progression de la composante statutaire C1 à 2800 euros annuels.

Pour la composante fonctionnelle C2, vous proposez une évolution *a minima* de l'ISFIC actuelle. Nos organisations syndicales estiment que cette proposition va automatiquement aggraver les inégalités de rémunération si l'enveloppe attribuée à la composante C2 augmente. Nos organisations syndicales demandent qu'une approche diamétralement opposée soit considérée dans la mise en place au CNRS de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC afin « d'atteindre l'égalité indemnitaire », comme l'indiquent les lignes directrices de gestion ministérielles du 14/01/2022 : « *Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels* ». Nos organisations syndicales considèrent que, par leurs activités, les femmes s'investissent au même niveau que les hommes dans les activités d'intérêt collectif et elles contribuent au même niveau que les hommes au fonctionnement et au rayonnement du CNRS. C'est pourquoi nos organisations syndicales demandent qu'un travail de fond soit effectué pour identifier et reconnaître comme elles le doivent toutes les activités d'intérêt collectif et toutes les fonctions essentielles au CNRS. Nos organisations demandent qu'un tableau détaillé présente l'ensemble des fonctions existantes dans les différents instituts du CNRS, dans l'administration centrale et dans les délégations régionales, et que le nombre de femmes et d'hommes exerçant chacune de ces fonctions soit précisé. Ce travail permettra de plus de respecter le plan d'action en matière d'égalité professionnelle du CNRS 2021-2023, dont l'axe 1 est « *l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération* ». Les femmes doivent être promues dans les mêmes proportions que les hommes, les femmes doivent recevoir des distinctions scientifiques dans les mêmes proportions que les hommes, et les femmes doivent être rémunérées pour leur investissement collectif dans les mêmes proportions que les hommes. Nos organisations syndicales demandent donc que l'égalité indemnitaire soit atteinte également dans la composante fonctionnelle C2 du RIPEC, aussi bien en nombre de bénéficiaires qu'en montant de la composante, conformément au principe énoncé dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

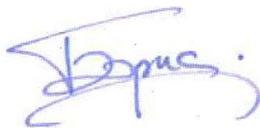
Nos organisations syndicales considèrent que le décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC et les lignes directrices de gestion ministérielles associées devraient permettre de mettre en place au CNRS un régime indemnitaire des chercheuses et chercheurs comparable à celui de tous les autres corps de la fonction publique d'Etat. Le CNRS a montré dans le passé sa capacité à utiliser les possibilités offertes par les textes pour mettre en place, dans l'intérêt collectif, des politiques volontaristes comme :

- réserver la moitié des PEDR pour l'attribuer systématiquement aux chercheuses et chercheurs nouvellement recrutés ;
- permettre aux chercheuses et chercheurs nouvellement recrutés de se voir attribuée la PEDR sans dépôt de dossier ;

- ne pas vérifier l'engagement d'enseigner 64 heures par an aux lauréats de la prime « d'excellence scientifique » ;
- permettre la promotion à la hors classe des chargées et chargés de recherche les plus proches de la retraite ;

Nos organisations syndicales espèrent que le CNRS mènera une politique volontariste pour mettre en place au CNRS un régime indemnitaire des chercheuses et des chercheurs dans l'intérêt collectif et conforme au principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce courrier et nous vous prions d'agréer, monsieur le Président-directeur général, l'expression de nos salutations respectueuses.



Boris Galak
Secrétaire général du SNCS-FSU



Xavier Duchemin
Secrétaire national SNPTES-Unsa
en charge du CNRS



Josiane Tack
Co-secrétaire générale du SNTRS-CGT



Patrick Boumier
Co-secrétaire général du SNTRS-CGT



Yannick Bourlès
Secrétaire général du Sgen-CFDT RECHERCHE EPST