



## Propositions pour la mise en place à l'Inserm du régime indemnitaire des chercheuses et des chercheurs (RIPEC)

Nous, organisations syndicales signataires, tenons à rappeler en préambule que nous ne sommes pas favorables aux primes individuelles discriminantes alors que la recherche est un travail d'équipe.

Cependant, nous amenons ci-dessous des propositions alliant à la fois reconnaissance des investissements collectifs et reconnaissance individuelle de la qualité des activités et de l'engagement professionnel, conformément au décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant sur la création du RIPEC et aux lignes directrices de gestion du MESRI associées.

Nos propositions répondent à quatre principes de base :

**PRINCIPE 1** : Le RIPEC doit permettre de reconnaître « *la qualité des activités et l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions* » de tous les chercheurs et chercheuses au **même titre que tous les corps de la fonction publique d'Etat**, comme cela a été fait pour les corps des ingénieur.e.s et technicien.ne.s de l'Inserm.

**PRINCIPE 2** : Les composantes C2 et C3 du RIPEC doivent respecter **le principe d'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes et entre les corps CR et DR**. Nous proposons que l'Inserm se saisisse de l'opportunité de ces primes pour remédier aux écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. 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 de l'Inserm. C'est pourquoi nous demandons qu'un travail soit effectué pour identifier et reconnaître toutes les activités d'intérêt collectif et toutes les fonctions essentielles à l'Inserm. De plus, avant sa mise en œuvre, toute proposition doit être **évaluée au regard des conséquences potentielles en termes d'écart de rémunération femmes / hommes**. Un suivi annuel doit être mis en place pour s'assurer de la répartition équitable entre les femmes et les hommes, entre les CR et les DR, et des rectifications immédiates doivent être apportées si ce n'est pas le cas.

**PRINCIPE 3** : Les composantes C2 et C3 ne doivent pas être attribuées pour un **même motif ou une même fonction**. Par exemple, la prise de responsabilité d'une structure (unité, ITMO, équipe, etc.) ne doit pas être éligible pour deux composantes.

**PRINCIPE 4** : Il faut éviter les écarts importants de montants de primes entre les agents en instaurant un gros volume attribué à peu de bénéficiaires. Le décret portant sur la 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 évalués par les CSS avec un avis favorable ou remarquable s'ils ne sont pas retenus pour la composante C3 ?

Permettre à un maximum de chercheuses et chercheurs d'accéder à ces primes constituerait un facteur d'attractivité pour l'Inserm bien supérieur à l'attribution d'importantes primes à quelques privilégiés.

Au regard de ces quatre principes de base, nous faisons les propositions suivantes :

**Pour la composante C2** (qui se répartit en trois groupes) nous proposons de rechercher l'ensemble des fonctions existantes exercées par les chercheurs et les chercheuses et de quantifier les ratios homme / femme et DR / CR exerçant ces fonctions. Cette analyse pourrait être une piste pour identifier des fonctions d'intérêt collectif dans lesquelles les femmes et les CR s'investissent et qui sont souvent ignorées ou invisibles.

Ainsi, la composante C2 permettrait de reconnaître des responsabilités scientifiques et collectives, de manière à respecter l'égalité professionnelle en grade et en genre.

**Pour la composante C3**, tous les CR et DR ayant une évaluation positive devraient avoir accès à cette composante. Les CSS déjà en charge de l'évaluation des chercheuses et chercheurs valideraient l'attribution de cette composante en se basant sur leur rapport d'évaluation quinquennal. Seul un avis réservé (AR) ou défavorable avec avis d'alerte (AA) pourrait donner lieu à une modération ou la suppression de cette composante.

Les CSS sont les plus à même de respecter les proportions hommes/femmes éligibles en tenant compte des répartitions par grade. Les CSS sont également les mieux placées pour respecter les recommandations d'attribuer 50 % des primes au titre de l'activité scientifique, 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 30 % au titre de l'ensemble de ces missions. Nous proposons une prime C3 attribuée pour 3 ans sur 5 à tous les CR / DR avec avis favorable ou remarquable, ce qui permet d'attribuer la composante C3 à plus de 90% des chercheuses et des chercheurs avec l'enveloppe prévue en 2027 en respectant les critères d'égalité professionnelle et le montant plancher de 3 500 €.

Le RIPEC n'étant pas indexé sur l'inflation il serait souhaitable de prévoir une **réévaluation régulière de son montant** afin de ne pas le voir se dévaloriser au cours du temps.

Enfin, les organisations syndicales signataires souhaitent que la mise en place du RIPEC soit la plus uniforme possible entre les organismes de recherche afin d'éviter les différences de traitement entre des agents travaillant au sein des mêmes structures et dans les mêmes laboratoires.

Le 13/04/2022

**Maude Le Gall**  
SNCS-FSU



**Claudia Gallina**  
SNTRS-CGT



**Florence Bayeux**  
SNPTES-UNSA



**Izolina Lopes**  
SGEN-CFDT-Recherche<sup>EPST</sup>

