



Monsieur Bruno Sportisse, Président-directeur général de l'Inria

Copie à :

Monsieur Jean-Frédéric Gerbeau, Directeur général délégué à la science de l'Inria  
Monsieur Guillaume Prunier, Directeur général délégué à l'administration de l'Inria  
Madame Vanessa Dumétier, Directrice des ressources humaines de l'Inria

Paris, le 19 mai 2022

**Objet : Mise en place à l'Inria du régime indemnitaire des chercheuses et des chercheurs (RIPEC)**

Monsieur le Président-directeur général,

Nous avons pris connaissance des propositions de la direction des ressources humaines concernant le nouveau régime indemnitaire des chercheurs et chercheuses (RIPEC) lors de la réunion du 12 mai 2022 avec les représentants du personnel. Nous considérons 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 chercheurs et chercheuses jusqu'ici, c'est-à-dire l'ISFIC pour la part fonctionnelle et la PEDR pour la part individuelle. Les orientations proposées introduisent même de nouvelles possibilités de cumul de primes pour un petit nombre de personnes.

Nous demandons au contraire que la direction de l'Inria oriente sa réflexion vers un régime indemnitaire des chercheurs et des chercheuses comparable à celui des autres corps de la fonction publique d'État. L'intersyndicale considère que le décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC et les lignes directrices de gestion associées permettent de tendre vers cet objectif. Elle demande aussi que cette modification du régime indemnitaire vise à réduire (et surtout ne pas amplifier) les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Nous voulons une prime qui bénéficie au plus grand nombre et d'amplitude limitée ; la proposition actuelle mène en 2027 à un RIPEC qui part de 6 400 € jusqu'à 40 000 € pour quelques *happy few*.
- Le dispositif RIPEC affiche entre autres l'objectif de diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; aucune évaluation du nouveau système ne nous est présentée, et nous craignons que votre dispositif ait le résultat inverse.
- La part C2 (ex-ISFIC) attribuée pour des fonctions particulières est limitée par le décret à 18 000 €. Le mécanisme qui nous est présenté contourne l'esprit du décret en utilisant la PEDR « pour contribution exceptionnelle à la recherche » à hauteur de 15 000 €, notamment pour les membres du COMDIR. Nous demandons la suppression de cette PEDR.

Nous regrettons que le calendrier de mise en place du nouveau régime indemnitaire des chercheurs et chercheuses (RIPEC) nous conduise une nouvelle fois à travailler dans l'urgence. L'urgence met de la pression sur le travail de nos collègues de la DRH et les incidences des propositions ne pourront pas être analysées avant le comité technique de l'Inria. De plus, nous ne savons pas aujourd'hui 19 mai 2022 si la direction générale validera ces propositions et nous n'avons toujours pas pu avoir de discussion avec vous sur ce sujet. Nous vous demandons donc de nous recevoir avant le prochain Comité technique du 31 mai pour discuter de la mise en œuvre du RIPEC, comme vous vous y étiez engagé.

## Nos propositions détaillées

Nous, organisations syndicales signataires, tenons à rappeler en préambule que nous ne sommes pas favorables aux primes individuelles, discriminantes et causes de conflits dans les équipes, qui obèrent le travail d'équipe nécessaire à une recherche sereine et de qualité.

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**, pour reprendre les termes du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant sur la création du RIPEC et des lignes directrices de gestion du MESRI associées.

Nos propositions répondent à trois 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'État. Il faut éviter les écarts importants de montants de primes entre les agents qui résulteraient d'un gros volume attribué à peu de bénéficiaires. Quel message sera envoyé et perçu par les chercheurs et chercheuses qui ne recevront pas cette composante C3 ?

Nous proposons donc de limiter le montant de la prime C3 pour que le plus grand nombre de chercheurs et de chercheuses puisse en bénéficier. À un moment où le nombre de candidats aux concours Inria chute de manière brutale, permettre à un maximum de chercheurs et chercheuses d'accéder à ces primes constituerait un facteur d'attractivité bien supérieur à l'attribution d'importantes primes à quelques privilégiés.

**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'Inria se saisisse de l'opportunité de ces primes pour pallier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Nos organisations syndicales considèrent que, par leurs activités, les femmes s'investissent au même niveau que les hommes dans les activités d'intérêt collectif parfois invisibilisées et qu'elles contribuent au même niveau que les hommes au fonctionnement et au rayonnement de l'Inria.

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'Inria. 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.

Ce principe est en accord avec les objectifs du plan d'égalité professionnel F/H qui prévoit une diminution de 90% de l'écart moyen sur les primes avant fin 2023.

**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 ne doit pas être automatiquement éligible pour deux composantes. De même, la PEDR ne peut pas être utilisée pour dépasser les plafonds de la C2. Ce dispositif permettrait à quelques agents triés sur le volet (membres de la DG, du Comité de Direction, et adjoints au DGDS) d'obtenir jusqu'à 40 000 € de prime annuelle. Les propositions faites par la DRH sont basées sur l'objectif affiché qu'aucun agent ne doit subir de diminution de rémunération. Nous vous avons cependant plusieurs fois alerté sur l'attribution non réglementaire de l'indemnité ISFIC (indemnité spécifique pour les fonctions d'intérêt collectif) dans notre établissement : nombre de bénéficiaires et montant dépassant les quotas imposés par les textes. La mise en place du RIPEC à l'Inria devrait permettre de revenir dans le cadre légal. Pourquoi ne pas, pour une fois, rétribuer le travail « ordinaire » de recherche ?

Nous demandons donc la suppression du projet d'attribuer la catégorie 2 de PEDR « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » pour les activités de management et d'évaluation de la recherche.

Par ailleurs, 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. Les organisations syndicales signataires souhaitent aussi 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. Enfin, dans un esprit de transparence, nous demandons que vous vous engagiez à donner des statistiques sur les attributions des différentes primes (catégorie, montant) par genre et par corps.

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.

Laetitia Grimaldi  
SGEN-CFDT



Christian Rossi  
SNTRS-CGT



Julien Diaz  
SNCS-FSU

