

LE RIPEC : LE RIFSEEP DES CHERCHEURS ET DES CHERCHEUSES

Comparaison et point de vue syndical

Alors que le rapport co-écrit par P. Mauguin¹ attestait en septembre 2019 du sous-classement du personnel dans la recherche et l'enseignement supérieur, le nouveau Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants-Chercheurs et Chercheurs (RIPEC) est mis en place en 2022. Il ne s'agit que de sa partie "socle", les autres composantes facultatives (une prime pour fonctions à responsabilité et une prime pour engagement et manière de servir) ne le seront qu'en 2023.

Rappelons avant tout que notre syndicat est par principe CONTRE l'individualisation des rémunérations (politique de multiplication des primes « au mérite ») et CONTRE un écart toujours plus grand entre petits et gros salaires. Seule une mesure uniforme de rattrapage (de l'ordre de 300 € mensuels) et/ou une prime identique revalorisée², de l'AT au DR, et aux agent-es en CDD, peut à notre sens inverser la tendance. Il s'agirait d'un préalable à l'intégration des primes dans le salaire et l'augmentation du point d'indice. En attendant, nous demandons une attribution la plus égalitaire possible et surtout la suppression de toute prime "au mérite", opaque, individualiste, et génératrice de tensions.

Comparaison RIFSEEP / RIPEC

Chacun des deux régimes indemnitaires, RIPEC (pour les CR-DR) et RIFSEEP (pour les ITA), se compose de 3 parties : une partie socle pour tous les personnels (le C1 pour le RIPEC), une partie attachée aux fonctions (d'encadrement principalement, le C2 pour le RIPEC) et une partie facultative portant sur l'engagement (la prime "au mérite", le C3 pour le RIPEC, qui remplacera la PEDR en 2023).

RIFSEEP (ITA) montants annuels en euros

IFSE Socle = de 3 455 pour ATP2 à 8 200 pour IRHC

IFSE "Fonctions" = ? on ne sait pas *

CIA = de 200 (socle) à 1 000 en 2022

(dépend de l'enveloppe annuelle)

RIPEC (CR-DR) montants annuels en euros

C1 socle = 2800 (6400 à l'horizon 2027)

C2 "Fonctions"*** = G1 : 100 à 6 000

G2 : 500 à 12 000

G3 : 1 000 à 18 000

C3 (idem CIA) = 3 500 à 12 000

* montants non communiqués

** pour comparaison, le montant moyen de l'ISFIC (encadrement) était de 4 100 € en 2020.

Point de vue syndical

Le RIFSEEP - Régime indemnitaire des ITA – a été mis en place en 2017.

Après d'âpres négociations, les organisations syndicales INRA avaient obtenu que la partie socle (l'IFSE) reste corrélée au grade et soit donc identique à l'intérieur d'un groupe corps/grade, ce qui n'est pas le cas dans les autres EPST où les groupes de fonction ne correspondent pas forcément au grade, créant ainsi des primes différentes pour un même grade.

Pour le CIA, "la prime au mérite", nous avons obtenu qu'il reste attaché à des situations exceptionnelles et ne soit que rarement attribué. Cet accord a été dénoncé par la Direction générale en 2021, et une distribution "à la tête du client" a été mise en place. Cependant, les mobilisations des personnels – y compris de certain-es DU –, la pétition intersyndicale CFDT-CFTC-CGT-FO-SUD (2000 signatures), ont permis d'obtenir pour 2022 un socle de 200 euros pour chacun-e. Le reste de l'enveloppe dédiée reste hélas attribué à quelques-un-es selon des critères et un fonctionnement opaques regrettables, dépendant de chaque unité/centre – même si

¹ [Lien vers le rapport "Attractivité des emplois et des carrières"](#)

² à 8000 €, c'est-à-dire le montant de l'IFSE des catégories C dans d'autres ministères, mais celui de l'IFSE des IRHC à l'INRAE.

Voir [les barèmes du Ministère de l'Agriculture](#) par exemple, avec une IFSE socle importante et un CIA minime.

Et voir [le tableau des rémunérations des personnels titulaires de l'INRAE](#)

certain-es DU en ont profité pour donner un coup de pouce aux bas revenus. Nous restons engagé-es dans la lutte pour plus d'équité et la reconnaissance de tous les personnels.

La partie "IFSE Fonctions" est attribuée principalement aux encadrant-es et postes à responsabilité et la liste des fonctions concernées a fait l'objet d'une révision en 2021 [[voir l'annexe 4 de la NS 2021-66](#)]. Les fonctions devraient être reconnues par le corps et le grade qui déterminent le salaire des fonctionnaires, pas par des primes individuelles occultes. **Malgré notre demande de transparence sur les critères d'attribution de cette prime - quel montant pour quelle fonction? - c'est l'opacité la plus complète.** Nous continuons à porter cette demande dans les instances.

Le RIPEC – Régime indemnitaire des chercheur-euses – est nouvellement créé.

Aucune négociation n'a été possible au sein de l'Institut, la Direction présentant sa décision dans une réunion avec les organisations syndicales, avant de le faire en Comité technique du 2 juin.

Si une revalorisation de la prime des chercheur-euses (PR Prime de Recherche) était nécessaire, le socle de 2 800 euros – qui devrait croître jusqu'à 6 400 euros à l'horizon 2027 – n'est pas à la hauteur et aurait dû, comme pour le RIFSEEP et pour être le plus juste possible, constituer la plus grosse partie du régime indemnitaire. Or, le socle (attribué à toutes et tous, nous le rappelons), est bien inférieur aux montants plafonds de la prime pour "fonctions" (le C2³) et de la prime "pour engagement et manière de servir" (le C3), qui seront, elles, attribuées à quelques-un-es.

Pour le C2, la liste des fonctions correspondant aux différents groupes de fonction n'a pas été présentée. Les disparités importantes dans un même groupe de fonction ne sont ni acceptables ni compréhensibles ! Pour le G1, attribué à de bien mystérieuses « responsabilités particulières ou missions temporaires », on observe un écart allant de 100 à 6 000 euros par exemple. Tout est possible : deux personnes ayant les mêmes fonctions pourront donc se voir attribuer des montants de primes considérablement différents ? Il existe ainsi un facteur 18 pour le G3 associé aux « fonctions de direction » !

Comme pour l'IFSE "Fonctions", nous demandons la plus grande transparence sur ces attributions : quel montant pour quelle fonction ?

Enfin, le C3⁴ sera attribué sur demande et sur dossier (comme la PEDR) pour 3 ans et non renouvelable pour un même motif. Mais rien n'empêchera de déposer une nouvelle demande pour un motif différent...

Là encore les montants ne sont pas fixes. Quels seront les critères d'attribution ? De quoi dépendront les montants ?

On atteint là, plus encore que pour le RIFSEEP, les sommets de l'individualisme et de la mise en concurrence des individus, d'autant que le C3 ne sera pas attribuable à un collectif, contrairement au CIA des ITA.

Au final, un chercheur ou une chercheuse pourra percevoir entre 2 800 et 32 800 euros de prime. Un tel écart est-il acceptable ? D'autant que les mieux primé-es seront celles et ceux occupant les postes les mieux rémunérés. Est-ce le modèle de recherche publique auquel nous aspirons ?

Nous serons au Comité technique du 2 juin où un avis nous sera demandé sur la mise en place du RIPEC à l'INRAE. Réagissez en nous écrivant à contactinrae@sud-recherche.org

³ Jusqu'à 18 000 euros de prime annuelle c'est-à-dire 1 500 €/mois, à peu près le salaire net d'un adjoint technique en début de carrière

⁴ Le C1 "socle" sera attribué à compter du 01/01/2022 (avec rétroactivité) et les C2 et C3 seront attribués à compter du 01/01/2023.