

Refonte du régime indemnitaire des CR et DR : un « RIPEC-MTECT » encore en chantier malgré une avancée ...

Et toujours aussi peu de dialogue social !

La DRH du pôle ministériel de la transition écologique a convié les organisations syndicales à une réunion de présentation de la réforme du régime indemnitaire des corps de CR et DR de notre ministère de tutelle. Vos représentants FSU et CGT vous en rendent compte.

Objectif de la réunion : la déclinaison du RIPEC mis en place au MESRI dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) pour l'adapter au contexte spécifique de la recherche au MTECT.

Voici en résumé le bilan des principaux points :

Après bientôt huit ans (!) de réflexion et de réunions d'information annuelles, le cadre d'un RIPEC propre au MTECT est enfin posé.

Le ministère souhaite désormais avancer vite avec une mise en place progressive dès cette année.

Une avancée (en attente de validation définitive) : la part statutaire (C1) du RIPEC-MTECT sera d'un niveau suffisant pour garantir le niveau des primes actuelles (PR+PSR) versées à l'ensemble des deux corps.

Toutefois pour les deux autres composantes C2 (dont l'attribution par l'établissement sera liée à des fonctions particulières) et C3 (liée au mérite individuel et dont l'attribution s'appuierait sur la COMEVAL), aucune inflexion sur leur caractère sélectif. Et le chantier de définition du cadre ministériel : critères, montants, plafonds, modalités, calendrier..., reste devant nous.

Malgré nos demandes répétées, et en dépit des enjeux de connaissance de la variété des situations d'activité des 350 membres des corps CR-DR, une refonte élaborée sans concertation avec les agent.es.

En savoir Plus ? Retrouvez :

- [Un bref rappel des épisodes précédents](#)
- La présentation du dispositif : [information du jour : le cadre d'un RIPEC spécifique est posé](#)
↳ Et le lien vers le [diaporama présenté](#)
- Les perspectives et le calendrier : [Un chantier à venir, beaucoup de flou, des difficultés en perspective, ... et une demande réitérée d'associer les CR-DR aux discussions et concertations en cours](#)

1. Bref rappel des épisodes précédents

Pour celles et ceux qui s’y perdent (et il y a de quoi, du fait des changements d’orientation constaté au cours des sept réunions menées depuis 2016 – Bientôt 8 ans... !), un petit rappel historique.

Le 19 septembre 2016, notre ministère de tutelle (MEEM à l’époque) convoquait les organisations syndicales pour une réunion de concertation en vue de l’application le nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux corps des chargés de recherche (CR) et des directeurs de recherche (DR) du développement durable. Le RIFSEEP proposait notamment un système de prime modulable reposant pour partie sur l’évaluation par le hiérarchique direct.

Suite à nos actions et interventions récurrentes (voir notamment la lettre conjointe des secrétaires généraux du Sne-FSU et du SNCS-FSU aux ministres de l’Ecologie et de l’Enseignement Supérieur du 20 septembre 2016 ; déclarations au comité technique ministériel (CTM) techniques, etc.) pointant du doigt l’incompatibilité d’un tel système avec les statuts et pratiques de la recherche (notamment la garantie de l’indépendance académique liée aux métiers des chercheurs, l’évaluation par les pairs, etc.), l’adhésion au RIFSEEP a finalement été suspendue en 2019. Est alors arrivé le projet d’une adaptation du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheur.es (RIPEC en trois parties C1, C2, C3), mis en place au MESR, tenant compte des spécificités de notre ministère de tutelle par rapport à celui de l’enseignement supérieur et de la recherche.

Nous avons alors alerté le ministère sur les problèmes sur les salaires de la transposition du RIPEC au contexte spécifique de notre ministère de tutelle (voir [compte rendu de la réunion du 13 juillet 2021](#)). En effet, la suppression des primes et indemnités actuelles (PSR, PR ; ISFIC pour certain.es agent.es de l’ex-IFSTTAR), et le plafond des primes ne garantissent pas le maintien du niveau actuel de la rémunération des CR et des DR, ainsi que la question des critères (à définir) et de la façon d’articuler le troisième niveau de la prime (l’évaluation par les pairs).

Cependant, lorsque notre ministère de tutelle a interrogé le « Guichet Unique » sur ce régime indemnitaire adapté, il a essuyé un refus. Le « Guichet Unique » a alors indiqué que le régime indemnitaire des chercheur.es était le RIPEC

2. L’information du jour : le cadre d’un RIPEC spécifique est posé

Le cadre du RIPEC consiste en la suppression des primes liées à l’activité de recherche précédemment existantes pour les remplacer par trois parties versées mensuellement :

Prime liée au Statut (« C1 »), et dépendante du corps (CR vs DR).

Elle serait versée à l’ensemble du corps et correspondrait aux deux primes actuelles : Prime de recherche (PR) et Prime de service et de rendement (PSR).

Si cette proposition est actée, cela apporte une garantie au maintien du niveau de primes actuelles et du niveau de salaire – demande réitérée à chacune de nos interventions – sans toutefois saisir l’occasion pour en améliorer le niveau alors que l’inflation induit une érosion importante, supérieure à 10 % en 2022 - 2023.

Prime de Fonction (« C2 ») correspondant aux responsabilités prises au sein de l'établissement, attribuée sur la base de critères de fonctions (direction de laboratoire, responsabilités, etc.).

Les critères d'attribution et le processus restent à préciser à ce stade. Un point de vigilance et de difficulté réside dans la diversité des établissements de rattachement des CR-DR du ministère (Université Gustave Eiffel ; Cerema ; IGN ; Météo France ; ENTPE ; ENPC ; ENSM ; services centraux et autres positions). Cela pourrait se traduire par des critères et des niveaux de primes très différents d'un établissement à l'autre pour des agent.es ayant une activité similaire. Ce point est d'autant plus critique que se multiplient les laboratoires communs impliquant l'Université Gustave Eiffel et le Cerema ou l'IGN.

Il est à noter que cette prime a vocation à remplacer dans une certaine mesure l'IFSIC qui était distribuée à certains CR-DR de l'ex. IFSTTAR, et qui est en « voie d'extinction » au sein de l'Université Gustave Eiffel (i.e. certain.es en bénéficient encore pour tout ou partie, puisque l'Université Gustave Eiffel dispose aussi de son propre régime interne de primes ...).

Prime Individuelle (« C3 ») liée à la « qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les chercheurs ».

La C3 serait attribuée par le chef d'établissement sur la base de critères et d'un processus qui restent là aussi intégralement à préciser, en s'appuyant sur l'évaluation par les pairs, comme cela se fait pour les enseignants-chercheurs (via le Conseil National des Universités -CNU). L'option envisagée est de s'appuyer sur la Commission d'Evaluation des Chercheurs (COMEVAL).

A ce propos, nous avons réitéré notre crainte que la C3 ne conduise à la mise en place d'une « usine à gaz » consommant beaucoup d'énergie et de ressource :

- Pour les agents, nécessité de déposer un nième dossier (évaluation bisannuelle, demande de promotion, concours pour passer DR, etc.). Le risque est que nombre de CR et DR se censurent.
- Pour les pairs en réalisant l'évaluation ; les membres de la COMEVAL étant pressentis, dans un contexte où la COMEVAL a un planning déjà chargé

Bien que beaucoup plus simple et équitable, notre proposition d'une attribution automatique d'un montant identique pour toutes et tous, est malheureusement rejetée par le ministère. Une « optimisation du processus » est donc souhaitable, et requiert pour cela une concertation et un travail fin d'analyse de l'existant avec les agent ;es afin d'en limiter la complexité et l'arbitraire. Une option pourrait être de coupler la demande avec les évaluations, mais cela pose plusieurs difficultés, dont la cohérence en termes de calendrier d'attribution puisque tou.tes les chercheur.es ne sont pas évalué.es simultanément.

De plus, on retrouve le point de vigilance précédent lié à la diversité des établissements de rattachement des CR-DR de notre ministère de tutelle qui pourrait se traduire là encore par des critères et des niveaux de primes très différents pour des agent.es ayant une activité similaire suivant l'établissement. Pour ces deux composantes C2 et C3, il sera essentiel de prendre en compte les inégalités de genre en matière de rémunérations au sein des corps de CR - DR, et de veiller à ce que les critères et modalités d'attribution contribuent à réduire ces inégalités, et non à les accentuer.

3. Un chantier à venir, beaucoup de flou, des difficultés en perspective,... et une demande réitérée d'associer les CR-DR aux discussions et concertations en cours

L'adaptation du cadre du RIPEC à certaines spécificités des chercheur.es du MTE apparaît comme une solution moins mauvaise que les précédents projets en ce qu'elle garantit le maintien des primes actuelles (hors IFSIC) pour l'ensemble des CR et DR. Toutefois, le MTE a bien précisé qu'il s'agit d'une hypothèse de travail, le régime indemnitaire n'ayant pas encore été soumis à l'approbation du « Guichet Unique », qui prône pourtant le RIPEC ...

La mise en place des niveaux C2 et C3 suppose un chantier énorme, en termes de définition des critères, de processus et d'organisation dans le temps. Le ministère affiche une volonté d'aller vite, avec une mise en application dès 2024, même si celle-ci sera progressive jusqu'à 2027, voire au-delà – le MTECT n'a pas voulu s'engager sur une échéance finale, mais avait tenu un discours similaire en 2022 pour une mise en œuvre en 2023 ...

La connaissance de la diversité des situations d'activité des CR DR, des acteurs et des processus actuels impliqués dans l'évaluation (COMEVAL, Direction de la Recherche, RH...) sera cruciale pour éviter toute redondance, l'épuisement et l'alourdissement de la charge de travail pour les agent.es et les instances impliqués dans l'évaluation, et garantir un traitement équitable et éclairé par-delà la diversité des situations, des disciplines, des domaines, des sujets de recherche et des missions des établissements. Il est important de rappeler que la COMEVAL n'est pas organisée en sections comme la CNU.

Ainsi, par exemple, les chercheur.es du MTECT n'ont pas d'obligation d'enseignement, même si certain.es sont fortement incité.es à en faire (ENTPE). De même, l'expertise ou la valorisation peuvent être évaluées différemment suivant l'établissement.

Le MTECT indique qu'il va engager prochainement une discussion avec la COMEVAL sur le sujet. Une réunion entre le ministère et les représentants des établissements a déjà eu lieu fin janvier, sans qu'il ne nous en ait fait part. Plusieurs de nos questions adressées ce 25 janvier sont restées en suspens, le ministère reconnaissant n'être qu'au début de sa réflexion sur le sujet (depuis 8 ans !...), en particulier concernant les valeurs envisagées pour les montants des plafonds réglementaires des primes pour les niveaux C2 et C3, le calendrier de travail et de mise en place progressive, mais aussi la façon dont vont se décliner opérationnellement les objectifs d'arriver à 35 % de bénéficiaires de la C2 et 45 % pour la C3 à l'horizon 2027. En particulier, comment dans le cadre de petits établissements cela va-t-il être mis en œuvre ? (Exemple de l'Ecole Nationale Supérieure de la Mer où il n'y a qu'un seul chercheur du MTE)

Enfin, malgré notre demande réitérée lors de cette réunion, nous sommes désolés de devoir constater une fois de plus l'absence de dialogue social, au-delà d'une simple réunion d'information annuelle pour présenter ses réflexions aux représentant.es des agent.es !