



Régime indemnitaire des CR-DR 'RIPEC-MTECT' : le choix et les échéances se précisent... ...mais le dispositif, complexe, pose toujours question !

La DRH du ministère de la transition écologique (MTECT) a convié le 17 mai 2024 les organisations syndicales à une réunion de présentation de la réforme du régime indemnitaire de ses corps de chercheurs (CR et DR). Vos représentants FSU et CGT vous en rendent compte.

Après plusieurs années de discussions et de changements de cap (pour un récapitulatif depuis 2016, voir le précédent flash info [ici](#)), et bien qu'encore en grand chantier, le nouveau dispositif va être présenté au guichet unique puis au CSA ministériel du mois de juin 2024. Cette réforme a été menée sans concertation avec les organisations syndicales.

Confirmation du cadre RIPEC et de ses trois composantes C1, C2 et C3

Le ministère confirme l'adoption du cadre inspiré du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) du MESRI.

La composante « statutaire » C1 versée chaque mois à tous, sera d'un montant annuel de 6290 € pour les CR et 8230 € pour les DR. Ce montant correspond aux primes actuelles (PR+PSR) afin d'en garantir le maintien.

⇒ *Compte tenu de la forte inflation (+10 % sur 2022-2023), le montant réel de la composante C1 s'érode. La revalorisation, indispensable, n'est cependant pas à l'ordre du jour.*

La composante « fonctionnelle » C2 sera attribuée à une partie des CR et DR « occupant des fonctions et responsabilités déterminées par décision du chef d'établissement, conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement ». Son montant plafond dépend d'une cotation des fonctions et des responsabilités en trois groupes : « responsabilités particulières et fonctions temporaires » (plafond réglementaire de 6000 € / an), « responsabilités supérieures » (12000 € / an), « fonctions de direction » (18000 € / an).

- ⇒ *La définition précise des fonctions et responsabilités, la ventilation entre CR et DR et la décision d'attribution relève de chaque établissement. Nous demandons un cadrage ministériel.*
- ⇒ *Nous demandons à ce que les fonctions et responsabilités pouvant donner lieu à l'attribution de la C2 prennent en compte la diversité des activités et positions du métier de chercheur, sans quoi nombre de CR-DR risquent de ne pouvoir y prétendre selon la nature de leur activité.*
- ⇒ *Nous demandons la mise en place d'un dispositif de suivi des deux composantes, C2 et C3 : pour chaque établissement et pour les trois groupes de fonctions, montants versés, % de CR et de DR parmi les bénéficiaires, % d'hommes et de femmes parmi les bénéficiaires, % par ancienneté dans le corps, au total et par établissement, mais aussi sur les cumuls C2-C3, etc.*

La composante « individuelle » C3 sera attribuée par décision du directeur d'établissement pour 4 ans (avec une année de carence avant toute nouvelle candidature), en fonction de « la qualité des activités et de l'engagement professionnel ». Son montant sera au minimum de 3500 € et au maximum de 12000 €, et décidé par chaque établissement. La décision devra s'appuyer sur une évaluation de l'activité du ou de la candidat.e, l'option retenue étant de recueillir l'avis de la COMEVAL.

- ⇒ *S'appuyer sur la COMEVAL est la seule solution à même de respecter le principe d'une évaluation de l'activité de recherche par les pairs, limiter les conflits d'intérêt et s'appuyer sur une vision de l'activité de l'ensemble du corps des chercheurs de ses établissements. Cette évaluation ne fait toutefois pas partie aujourd'hui des fonctions de la COMEVAL élue en 2023. La prime C3 nécessitera de déposer un (n^{ième}) dossier, s'ajoutant aux dossiers de l'évaluation biannuelle et à ceux de promotions (CRCN à CRHC, CRHC à CRHCEX, DR2 à DR1, DR1 à DREX). Encore une charge supplémentaire pour les chercheur.es, avec comme effets possibles l'auto-censure et la non-candidature, des dossiers rapidement faits, difficiles et chronophages à évaluer.*
- ⇒ *Nous demandons que le dispositif permette au maximum de CR-DR d'obtenir la C3, ce qui implique le même montant pour tous, fixé au montant plancher actuellement envisagé (3500 €).*
- ⇒ *Il est urgent que la DRH et la COMEVAL travaillent sur les modalités concrètes de cette mission d'évaluation supplémentaire confiée à la COMEVAL, et sur le soutien à lui apporter du fait de sa charge déjà élevée. Cela est critique pour parvenir à un dispositif simple, non discriminatoire et qui n'ajoute pas de nouvelle charge aux chercheur.es et à la COMEVAL. Une simple réunion de concertation est très loin des besoins requis pour avancer sur ce sujet.*

Une mise en place rapide et un contingentement budgétaire annoncés

La composante fonctionnelle C2 est annoncée dès 2024, et la composante individuelle C3 pour 2025. Ces composantes C2 et C3 seront a priori financées par une enveloppe budgétaire du

MESRI, transférée par le MTECT aux établissements dans la dotation ministérielle, si possible de façon fléchée. Leur attribution est contingentée : tout au plus 35 % des chercheur.es pourront bénéficier de la prime C2, et tout au plus 45 % de la C3 d'ici 2027. Ces pourcentages, calqués sur ceux du MESRI, n'ont pas donné lieu à une explication sur la façon dont ils ont été établis.

Une réforme pour quels effets ? alourdir la charge, engendrer de la frustration et fragiliser le collectif...

Le dispositif du RIPEC-MTECT laisse une large part d'appréciation aux établissements : critères d'appréciation des trois groupes de fonctions de la C2, encadrement des dépôts de candidature et montant unitaire (et donc nombre de bénéficiaires) de la C3. Le risque est grand d'un traitement différencié, voire inéquitable entre chercheur.es du MTECT, accentué par la diversité des thématiques scientifiques et des disciplines allant des sciences pour l'ingénieur aux sciences humaines et sociales.

- ⇒ *Alors que l'on peine déjà à rendre attractifs les métiers de la recherche au ministère, le dispositif risque d'aggraver la situation des jeunes chercheur.es qui pourront difficilement y prétendre. Et comme pour la C2, tous les CR-DR n'obtiendront pas la C3 : le dispositif va potentiellement créer de la frustration, de la démotivation... à l'opposé de l'intérêt collectif ! Les CR et DR qui n'obtiendront ni la prime C2 ni la prime C3 doivent-ils en conclure qu'ils et elles ne font pas bien leur travail ? Que leur recherche n'a aucun intérêt stratégique ?*
- ⇒ *Outre ce caractère potentiellement démotivant, le dispositif se traduira par un alourdissement des tâches, à la fois pour les chercheur.es faisant acte de candidature à la prime individuelle C3 et les chercheur.es siégeant à la COMEVAL et chargé.es d'évaluer les dossiers pour formuler des avis. Qui plus est, sans garantie que ces avis soient suivis.*

La FSU et la CGT déplorent à nouveau qu'aucune inflexion ne soit envisagée sur le caractère sélectif d'attribution des composantes C2 et C3, et rappellent leur opposition de fonds à une quelconque individualisation des rémunérations par ces régimes indemnitaires. Cela contribue à altérer l'unité des statuts de CR et de DR et à nuire à l'indispensable fonctionnement collectif de la recherche au MTECT, générant compétition interne et démotivation au détriment de la collaboration et de l'émulation au sein des équipes, des laboratoires et entre organismes.

En savoir plus ? Retrouvez : [la présentation du dispositif](#) et [le diaporama](#) présenté par la DRH le 17 mai.