

RIPEC (C3) : accroissement des inégalités de rémunération !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Neuf mois après la constitution et le rendu de leur dossier, les enseignant·es-chercheur·es de l'Université de Rouen ont enfin découvert, en novembre 2023, les résultats d'attribution de la composante individuelle, dite C3, du RIPEC. Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ces résultats qui confirment l'opposition initiale formulée par le SNESUP à ce régime indemnitaire. Le premier est l'existence d'**inégalités disciplinaires** dans l'attribution des primes au sein de notre établissement. En effet, près de 42 % des bénéficiaires de la prime sont affecté·es à l'UFR de Sciences et Techniques qui ne compte pourtant que 26,3 % des EC titulaires. Au sein même des composantes, des inégalités thématiques apparaissent également avec des taux de succès qui peuvent varier d'un facteur 5 selon les laboratoires d'appartenance.

Le second enseignement est celui d'**inégalités entre les corps**. Dans notre établissement, il a été décidé que 50% des primes seraient attribuées aux PU alors que ces derniers ne représentent que 36.2% des EC titulaires. Par ce choix, les MCF ont donc proportionnellement moins de chances que les PU d'obtenir la prime, ce qui vient contredire les directives ministérielles qui insistent sur la nécessité de faire correspondre, « de façon progressive d'ici 2027, les bénéficiaires de cette prime individuelle à la part des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement »¹.

Enfin, un dernier enseignement porte sur les questions d'**inégalités entre les sexes**. À l'évidence, les choix exposés ci-dessus participent à introduire des **biais de genre dans le processus**, puisqu'ils sont non seulement favorables à une UFR faiblement féminisée (35,7% des MCF dans l'UFR Sciences et techniques sont des femmes alors qu'elles sont majoritaires chez les MCF de l'UFR LSH, de l'UFR SHS ou de l'IUT d'Evreux), mais aussi au corps des EC le moins féminisé (25.2% de femmes PU dans notre université). Statistiquement, les femmes qui ont obtenu la prime C3 ont donc eu à surmonter un double handicap de discipline et de corps. Censée récompenser « la qualité des activités et l'engagement professionnel des agents », la prime n'est pas à proprement parler une mesure de rattrapage salarial. Néanmoins, il est clairement indiqué dans les directives ministérielles que « les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants **devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire** »². Dans notre établissement 29 femmes sont lauréates contre 38 hommes lauréats. Cette différence est regrettable dans la mesure où, en se donnant un objectif d'égale représentation des femmes et des hommes parmi les lauréat.es, l'établissement aurait pu se saisir du dispositif pour réduire l'écart actuel d'Indice Nouveau Majoré (INM), qui s'élève à 834.1 pour les femmes en 2021 contre 905.1 pour les hommes.

Pour finir, nous soulignons qu'un certain nombre d'inégalités détaillées ci-dessus sont amplifiées par le **nombre limité de primes attribuées** (67 cette année), conséquence directe du choix de la direction de l'université de fixer le montant de la prime à 5000€, bien au-delà des 3500€ du montant plancher prévus par le décret. Ce sont donc environ **29 primes supplémentaires qui auraient pu**

1 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo10/ESRH2204566X.htm>

2 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo10/ESRH2204566X.htm>

être attribuées (soit 43 % de plus) si la direction de l'université avait fait le choix, suivant notre proposition en CSA et en CA, d'une répartition réduisant les inégalités de rémunération entre collègues.

En 2024, un **bilan de l'attribution de la composante C2 du RIPEC devra être menée** pour s'assurer que cette prime aux fonctions de direction ne contribue pas à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et que des collègues ne bénéficient pas de la double prime (C2 et C3) pour les mêmes fonctions.