

## RIPEC : la campagne 2023 confirme le caractère profondément inégalitaire de la C3

Neuf mois après le dépôt de leur dossier, les enseignant-es-chercheur-es ont découvert les résultats d'attribution de la composante individuelle, dite C3, du RIPEC. Ces résultats confirment les inégalités constitutives de ce régime indemnitaire auquel le SNESUP-FSU s'est radicalement opposé dès le départ et dont il demande l'intégration dans la part statutaire.

La **première inégalité** - flagrante - est celle qui se dessine entre les différents établissements, dans la mesure où chacun d'entre eux définit ses critères d'attribution ainsi que le montant de la C3 qui peut varier de 3500 € à 12 000 € (!) et qui peut être différent suivant les corps, les grades et/ou la détention de la HDR par exemple.

Le deuxième enseignement est celui d'**une inégalité entre les corps**.. Alors que les MCF représentent environ 64 % de l'ensemble des EC, dans certains établissements les primes sont attribuées préférentiellement aux PR, en contradiction avec les LDG 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 »<sup>1</sup>.

Enfin, un dernier enseignement porte sur les **inégalités entre les femmes et les hommes dans certains établissements, à l'encontre là aussi des LDG ministérielles**.

À l'évidence, tous ces choix participent à renforcer les **biais de genre dans le processus, les femmes étant moins représentées parmi les PR**. 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 entre les hommes et les femmes.

Les modifications apportées en 2023 n'ont aucunement permis de dissiper l'opacité qui prévaut dans la procédure d'attribution de la C3 : quelle prise en compte des avis du CNU et du Conseil académique en

---

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

formation restreinte (CAcR) ? Comment expliquer les divergences incompréhensibles entre les avis des deux instances ? De plus, certains établissements ne respectent même pas le décret relatif au RIPEC en s'abstenant de communiquer les avis du CNU au CAcR. Les problèmes sont d'autant plus aigus en l'absence d'une possibilité d'appel des décisions de non attribution.

En 2024, un **bilan de l'attribution de la composante C2 du RIPEC devra être mené** pour s'assurer que cette prime fonctionnelle ne contribue pas à creuser davantage 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.

Le SNESUP-FSU rappelle que les rapports présentés en CacR sont des pièces communicables. À ce titre, les rapports doivent être transmis aux collègues qui en font la demande, l'établissement ne peut pas s'y opposer, comme le précise les décisions de la CADA à ce sujet (n°20230075 et ultérieures).

**Le SNESUP-FSU rappelle sa demande d'intégration définitive de la C1 et de la C3 dans la grille indiciaire pour que cessent ces injustices et que toutes et tous les enseignant-es-chercheur-es voient leur salaire augmenter et retrouvent du temps pour exercer leurs missions. ■**

*Paris, le 19 décembre 2023*

**SUIVEZ-NOUS !**



**[SNESUPFSU](#)**



**[@SNESUPFSU](#)**

**SNESUP-FSU – 78 rue du Faubourg-Saint-Denis 75010 Paris  
Tél. : 01 44 79 96 10 – [sg@snesup.fr](mailto:sg@snesup.fr) – [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)**