

## **Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs à l'Inserm.**

RIPEC - lignes directrices de gestion actualisées le 7 décembre 2023

DRH/SB

**La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR)** a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, (...) selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

**Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020** les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

**Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)** prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

**L'arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021**, vient actualiser les barèmes, plafonds et plancher applicables.

Les LDG ministérielles sont précisées par les présentes LDG d'établissement pour l'Inserm, adoptées après avis du Comité social d'administration dont le dernier vote à leur sujet a été exprimé le 23 novembre 2023. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont également approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes. Ces LDG sont compatibles avec les LDG ministérielles rendues publiques. Ce qui n'est pas précisé dans les LDG de l'établissement est régi à défaut par les LDG ministérielles qui s'appliquent.

L'Inserm s'inscrit pleinement dans l'attribution du RIPEC sans discrimination quelle qu'elle soit, notamment entre femmes et hommes. L'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un suivi annuel afin de détecter et corriger les biais de genre sans attendre 2027.

Un rapport sur la politique indemnitaire sera présenté annuellement au Conseil d'administration et au Comité social d'administration de l'établissement.

Aussi, tout comme les LDG ministérielles, les présentes LDG d'établissement font l'objet chaque année d'une révision jusqu'en 2027 afin, notamment, de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Ce réexamen annuel vise aussi à traiter de l'évolution du périmètre des attributions pour l'exercice suivant.

Ces LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs atteindra en fin de programmation 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation portée par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;
- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;
- une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 pour les chercheurs.

#### **I- L'attribution du C1 – part statutaire**

Actuellement fixée par l'arrêté du 27 décembre 2022 à 3 500 € bruts par an pour l'année 2023, la part statutaire et son évolution sont régies par les lignes directrices de gestion ministérielles. Conformément aux LDG ministérielles, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 € bruts par an d'ici 2027 pour tous les corps et grades de chercheurs. Il est envisagé de porter cette composante à hauteur de 4 200 € pour 2024, sous réserve de publication de l'arrêté correspondant.

#### **II- L'attribution du C2 – part fonctionnelle**

Il est entendu que les parts fonctionnelles telles que définies ci-après seront applicables sans distinction entre femmes et hommes, au sein de l'Inserm à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'exception des lauréats ERC ou Impulscience et des coordonnateurs de projets européens coordonnés et gérés par l'Inserm à compter de la date de début du projet, sans pouvoir être antérieures au 1<sup>er</sup> Janvier 2022.

Les montants de RIPEC versés entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2022 se sont inscrits dans la stricte continuité des attributions d'ISFIC en cours au titre de l'exercice 2022. Concrètement, les montants individuels d'ISFIC versés à chaque personne concernée sont restés inchangés lors de leur transposition en RIPEC sur le dernier quadrimestre 2022, dans la limite du plafond réglementaire (règles du cumul, et/ou 18.000 € annuels bruts) fixé par l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 précité.

L'attention sera portée sur la répartition des bénéficiaires entre femmes et hommes et entre les différents corps. Elle doit permettre d'évoluer de façon progressive d'ici 2027 vers une part des femmes dans les métiers bénéficiaires correspondant à la part des femmes dans les corps de CR et DR Inserm

Les dispositions ci-après entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les fonctions et responsabilités exercées sont réparties telles que décrites ci-dessous dans les trois groupes :



Groupe	Fonctions et responsabilités exercées	Montant annuel brut
Groupe 3 : fonctions de direction d'une unité ou d'une composante	Directeur-trice de département du Siège	18 000 €
	Directeur-trice d'Institut Thématique	18 000 €
	Directeur-trice Adjoint d'Institut Thématique	9 000 €
	Délégué-e régional	18 000 €
	Président-e du conseil scientifique	12 000 €
	Directeur-trice d'unités (UMR, UMS, ERL)	
	4 sous-groupes selon l'effectif global managé (ETP de l'unité au 31/12 de l'année n-1)	
	SG1 : ETP < 100 ETP	7 000 €
	SG2 : ETP compris entre 100 et 200	10 000 €
	SG3 : ETP compris entre 200 et 400	12 000 €
	SG4 : ETP > 400	15 000 €
	Directeur-trice d'unités Adjoint-e (UMR, UMS)	
	4 sous-groupes selon l'effectif global managé (ETP de l'unité au 31/12 de l'année n-1)	
	SG1 : ETP < 100 ETP	3 500 €
SG2 : ETP compris entre 100 et 200	5 000 €	
SG3 : ETP compris entre 200 et 400	6 000 €	
SG4 : ETP > 400	7 500 €	
	Chargé-e de mission sur expertise spécifique	entre 6 000 € et 18 000 € selon la mission et sur décision du Pdg
Groupe 2 : responsabilités supérieures	Référent-e scientifique en région	Entre 6 000 et 12 000 € selon périmètre territorial
	Responsable de service administratif du siège	Entre 6 000 et 12 000 € selon périmètre fonctionnel
	Coordination d'un projet européen	7 000 €
	Lauréat Impulscience	10 000 €
	Lauréat-e ERC à compter du 1er janvier 2022	10 000 €
Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires	Président de CSS	3 000 €
	Vice-président de CSS	1 800 €
	Secrétaire général de laboratoire	1 800 €
	Assistant-e de prévention et/ou Personne compétente en radioprotection	840 €

### III- Le cas particulier des Directeur-rices d'Unité Adjoint (DU Adjoint-e)

La prise en compte de la fonction de DU Adjoint-e au titre du C2 vise à valoriser cette fonction majoritairement féminisée aujourd'hui. Elle matérialise l'engagement pris par la Direction de l'Inserm lors des concertations sociales de 2022 sur la mise en œuvre du RIPEC.

Il est à noter que la fonction de Direction adjointe d'unité est à initier par la direction de l'Unité, validée conjointement par la délégation régionale et la direction de l'Institut thématique de rattachement de la structure. L'Inserm est en situation de reconnaître au maximum un-e DU Adjoint-e pour une Unité.

La personne reconnue DU Adjoint-e a vocation à seconder le-la directeur-riche de l'Unité dans la conduite opérationnelle des projets scientifiques de l'Unité, ce qui la différencie des fonctions d'appui fonctionnel

d'un éventuel secrétaire général ou responsable administratif dont elle n'a pas vocation à assurer les fonctions. Elle peut également l'appuyer dans la conduite des relations institutionnelles de l'Unité.

Une fiche de poste type sera disponible dès janvier 2024 pour encadrer le périmètre des activités autorisant la reconnaissance d'un-e Adjoint-e au DU à l'Inserm.

#### IV- L'attribution du C3 – part individuelle

A l'Inserm, un appel à candidatures annuel précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures. L'examen des candidatures repose sur un argumentaire court rempli par les candidats en complément des dossiers d'évaluation déjà existants. Cet argumentaire sera intégré dans EVA3. L'évaluation des candidatures est assurée, en premier lieu, par les commissions scientifiques spécialisées ou la commission du pilotage de l'accompagnement de la recherche, et en cas de refus explicite ou implicite de ces instances, par un comité scientifique ad-hoc.

Pour valider l'attribution de la part individuelle C3 à des lauréats ERC ou à des jeunes chercheurs recrutés par voie concours externe, en qualité de charge de recherche de classe normale ou directeur de recherche de 2<sup>ème</sup> classe, il n'y a pas de candidatures dédiées, l'évaluation de chacun des candidats ayant déjà été réalisée via le processus de sélection.

Les principaux critères d'évaluation pour l'attribution de cette prime s'établissent comme suit :

Activités scientifiques :

- Les meilleures réalisations ;
- La valorisation et/ou le transfert technologique ;
- La valorisation sociétale ;
- Les autres productions (livres, expertises, prix, ...)
- La réussite et la valorisation des doctorants

Les tâches d'intérêt général :

- Tâches s'inscrivant dans les objectifs du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance ;
- Participation à l'administration de la recherche (conseil, instance, comité), y compris au niveau international ;
- Expertises scientifiques ;
- Diffusion de la culture scientifique ;
- Organisation de rencontres scientifiques et événements œuvrant pour le rayonnement de l'Inserm et de la recherche biomédicale
- Activités pédagogiques

Il est à noter que l'exercice d'une fonction reconnue au titre du C2 ne peut pas constituer en soi un motif suffisant pour une attribution de C3.

Sur la base des avis consultatifs des instances précitées, et au regard des dotations budgétaires, le Président-directeur général décide des attributions individuelles de la prime (montant et motif d'attribution).

Un refus d'octroi d'une part individuelle C3 alors-même qu'elle était argumentée comme répondant à l'un des critères ci-dessus pourra être expliqué sur demande formelle.

La prime C3 peut être attribuée sur la base d'un des critères d'activité scientifique, tâche d'intérêt général ou pour l'ensemble des activités réalisées.

Le nombre d'attribution des C3 fera l'objet d'une publication interne pour dénombrer les bénéficiaires et donner à voir la répartition femmes/hommes.

L'Inserm s'inscrit dans l'intention des LDG Ministérielles qui invitent à faire adopter par le Conseil d'Administration une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime RIPEC d'au moins 30% faite au titre de la composante statutaire, et d'élargir le nombre de bénéficiaires de la prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45% des effectifs des chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.



## V- Dispositions transitoires

En vue de maintenir la politique d'attractivité mise en place par l'Inserm, il est prévu le versement complémentaire d'un C3 en complément du C2 pour les lauréats ERC ou Impulscience et Inserm. Cette attribution indemnitaire est possible pour les nouveaux lauréats à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de date à date, à compter de la date d'effet du projet telle qu'arrêtée dans la convention Inserm/EU ou Inserm/Fondation Bettencourt Schueller. L'attribution au titre de la composante C3 se calcule selon la grille ci-dessous. Pour les coordonnateurs de projets européens, l'attribution relève de la seule composante C2. Pour les lauréats Impulscience, ces montants sont des maximums qui peuvent être modulés au cas par cas. Dans tous les cas, les primes C2 comme C3 sont déterminées dans la stricte limite de ce qu'autorise le financeur du projet.

Type de lauréat	Montant annuel brut de la composante C3
Lauréat ERC Advanced y compris pour les projets Synergy Grant et lauréat Impulscience	10 000 €
Lauréat ERC Consolidator y compris pour les projets Synergy Grant ou proof of concept et lauréat Impulscience	8 000 €
Lauréat ERC Junior et lauréat Impulscience	5 000 €

Il est également à noter que la transposition de l'ISFIC en C2 ne peut avoir pour effet une baisse de rémunération totale brute par rapport au régime antérieur. Elle pourra donc faire l'objet d'un maintien individuel exceptionnel de la rémunération globale brute, dont le C2 sera plafonné à 18 K€ annuels. Un mécanisme de vases communicants entre C1 (en augmentation) et C2 (en diminution) permettra de porter à terme les C2 initialement en dépassement, aux nouveaux montants de C2 fixes validés en LDG.

Les situations de cumul de fonctions seront traitées en application des LDG ministérielles au plus favorable entre les deux primes fonctionnelles possibles.

## VI- Modalités d'évolution et de suivi

Il est convenu que les présentes lignes directrices de gestion pour l'Inserm seront révisées annuellement, au rythme des allocations budgétaires annuelles délivrées dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi de Programmation de la Recherche pour l'Inserm, et à l'issue d'une étape de concertation avec les organisations syndicales représentatives à l'Inserm.

Il est à noter que la situation des chefs d'équipe reste considérée comme à inclure dans le périmètre d'une future prime fonctionnelle C2 d'ici 2027. L'Inserm s'engage à prendre en compte le rééquilibrage des rémunérations entre femmes et hommes dans les choix validés lors des prochains exercices.