

# LETTRE FLASH N° 100

2 OCTOBRE 2024

## Prime C3 du RIPEC : bilan de la campagne 2023

À partir des données qui lui ont été fournies par la DGRH du ministère, la CP-CNU a produit une analyse de la campagne d'attribution de la composante C3 du RIPEC – prime individualisée et uniquement attribuée sur candidature –, pour l'année 2023. Rappelons que les candidatures sont d'abord examinées par le CNU qui formule un avis global sur le dossier, puis par le conseil académique restreint ou l'organe en tenant lieu qui formule à son tour un avis, la décision d'attribution revenant in fine au chef d'établissement. L'objectif fixé par le ministère est que la C3 soit versée à au moins 45 % des enseignant-es-chercheur-es (EC), sachant que les établissements reçoivent un financement insuffisant pour atteindre cet objectif.

CNU a calculé qu'il faudrait attribuer environ 7300 primes par an. Or, jusqu'à présent, seulement 5378 ont été attribuées en 2022 et 6063 en 2023.

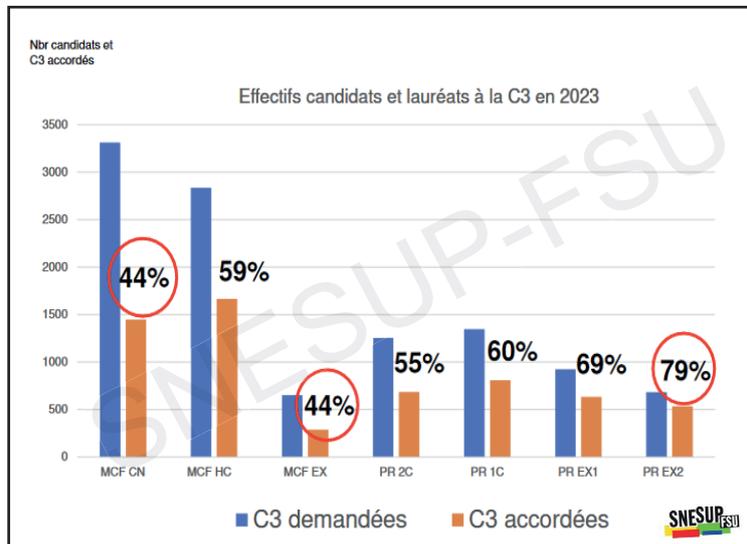
Une prime qui confirme son caractère inégalitaire entre les sexes, entre les établissements et entre les disciplines.

Le taux d'obtention des candidatures femmes à la prime individuelle est un peu supérieur à celui des hommes. Ce constat doit néanmoins être largement nuancé par les grandes inégalités de taux de réussite selon les corps : le taux de réussite des MCF classe normale est de 44 %, contre 79 % pour les PU de classe exceptionnelle 2, corps peu féminisé –, alors que les LDG ministérielles prévoient une répartition équitable du nombre d'attribution entre les deux corps. De manière globale, les MCF ne représentent que 56 % des bénéficiaires alors qu'elles et ils représentent les deux tiers des enseignant-es chercheur-es.

La CP-CNU relève également de grandes disparités entre établissements, les taux d'attribution variant de 29 % à 90 % selon les établissements et pointe une variation du simple au double des taux d'obtention qui vont de 37 à 73 % selon la discipline CNU.

La troisième année de mise en place du RIPEC confirme donc que ce dispositif de prime individuelle est inégalitaire, en plus du fait qu'il engendre un très important travail supplémentaire pour tou-ttes : candidat-es, évaluateur-ices, élu-es des CNU et des conseils centraux, personnels administratifs.

Le SNESUP-FSU continue à dénoncer cette politique de primes, qui accroît les inégalités entre les collègues. Il dénonce l'opacité liée à l'attribution de cette prime individuelle et défend au contraire une amélioration globale des carrières avec une hausse de la rémunération indiciaire pour toutes et tous les collègues. ■



Pour l'année 2023, la CP-CNU relève une stabilité du nombre de candidatures à la C3 et un taux d'obtention supérieur à 2022 (55 % contre 47 %). Pour l'année 2024, seulement 27 % des éligibles ont déposé un dossier de demande de prime, ce qui confirme l'effet d'éviction des primes, les potentiel-les bénéficiaires n'y recourant pas pour diverses raisons dont la lourdeur de la procédure. Pour atteindre les 45 % de lauréat-es, la CP-