

<https://www.snetap-fsu.fr/Projet-de-decret-RIPEC-pour-les-Enseignants-Chercheurs.html>



Projet de décret RIPEC pour les Enseignants-Chercheurs

- Métiers - Enseignant.e du Sup - Carrières, rémunérations, conditions de travail... -



Date de mise en ligne : mercredi 20 avril 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Projets de décret et d'arrêté RIPEC ainsi que décret sur la CNECA Présentation en Comité Technique Ministériel du 5 avril 2022

Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs

L'amélioration de la rémunération des personnels est une priorité de la FSU mais pas n'importe comment, c'est pourquoi la FSU n'a pas été signer le protocole d'accord concernant « l'amélioration des carrières et des rémunérations » des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Après s'être rendu compte que la rémunération des **EC** en début de carrière est indigne, le gouvernement au lieu de remonter les débuts de carrière a mis un seuil de rémunération à deux fois le **SMIC** qui correspond à une rémunération entre les échelons 3 et 4 des MC de classe normale. Donc certains MC vont rester à cette rémunération plancher pendant quelques années. Le nombre de ces années risque d'augmenter si le gel du point d'indice continue avec une inflation qui repart à la hausse. Par ailleurs au lieu de remonter les grilles indiciaires, il est choisi d'augmenter les indemnités et la prime individuelle. Cette dernière prime est un système de mise en concurrence des EC, elle est en opposition avec le travail collectif par l'individualisation de la valorisation du travail. Et pourtant dans nos établissements de l'**ESA**, on nous parle tout le temps et avec raison de l'importance de communauté de travail. Ceci est contradictoire pour nous.

Voir : [Loi de programmation de la recherche 2021-2030 : signature d'un accord sur les rémunérations et les carrières](#) - Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Venons-en au décret de la RIPEC

Certes, **il a été tenu compte d'un certain nombre de remarques que nous avons fait remonter** suite au groupe de travail ministériel, comme le conseil des enseignants restreint aux EC pour l'indemnité de fonction, la suppression du délai de carence d'un an, la prise en compte de l'activité clinique pour la prime individuelle ainsi que la suppression de la transformation de tout ou partie de cette prime individuelle en congé de recherche ou de conversion thématique que nous ne comprenions pas.

Cela corrige un peu le dispositif dans le bon sens. De plus, autant nous pouvons comprendre une indemnité liée au grade pourvu qu'elle soit, comme l'était la PRES et la PES, égales pour tous : MC, PR, AERC, PRAG, PRCE et enseignants contractuels, ainsi que l'indemnité de fonction, correspondant à la prime pour charge administrative, qui est liée à un travail précis d'un EC pour la communauté.

Autant **nous ne pouvons que nous opposer à une prime individuelle** qui peut constituer une partie importante de la rémunération, jusqu'à 1000 Euros par mois et qui sera rapidement assimilée à une prime de gueule notamment vu les conditions d'attribution avec le rôle central des directeurs des établissements de l'ESA, non seulement pour le choix des bénéficiaires mais aussi sur les montants attribués. Cette prime engendrera des tensions entre EC par leur mise en concurrence et, même si vous avez gardé l'avis de la CNECA limité à trois mentions : très favorable, favorable ou réservé, le directeur, comme nous l'avons dit, garde un rôle central avec un grand pouvoir discrétionnaire.

Nous avons de fortes inquiétudes notamment vis-à-vis d'EC représentants des personnels ou ayant un mandat syndical. Nous tenons à rappeler que l'article L711-1 du code de l'éducation indique que les EPSCP, *sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiants et de personnalités extérieures.* Les autres établissements, **EPA**, de l'enseignement supérieur agricole ont le même type d'organisation. Aussi, **l'implication d'un EC dans la vie démocratique d'un établissement** peut l'amener à être en forte opposition avec le directeur de son établissement tout en restant dans une opposition démocratique. À l'opposé, il peut travailler en très bonne intelligence avec son directeur. Nous avons déjà vu ces deux cas de figure. Comment un directeur ne serait pas en conflit d'intérêt pour l'attribution de cette prime individuelle dans ces deux cas ? À

l'inverse, comment un EC, représentant des personnels ou ayant un mandat syndical, pourrait demander une telle prime individuelle au risque de se discréditer par rapport à la communauté ? **Il nous semble important qu'une procédure uniquement nationale soit mise en place pour ce type de situation ou alors vous aurez des discriminations antisyndicales ou prosyndicales.**

Pour terminer sur ce décret RIPEC, nous souhaitons quelques éclaircissements sur deux articles.

- **Article 3**, il est écrit au dernier paragraphe :

Les enseignants-chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier des indemnités prévues au 1° et au 2° de l'article 2.

Comment voulez-vous appliquer cet alinéa puisqu'un EC qui exerce une activité libérale n'est pas obligé de la déclarer à l'administration quand elle découle de la nature de ses fonctions ? Nous savons que c'était déjà le cas pour la PRES mais cela n'a jamais été appliqué. Comptez-vous donc procéder de la même façon ?

- **Article 6**, concernant la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Au II, il est indiqué :

Ne sont plus applicables aux bénéficiaires du présent régime indemnitaire les dispositions suivantes :

(La troisième disposition)

le décret n°93-596 du 26 mars 1993 instituant une prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture

Au III, il est indiqué :

Sont cumulables avec les dispositions du présent décret :

(La première disposition)

- le deuxième alinéa de l'article 2 du décret n°93-596 du 26 mars 1993 instituant une prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture

Au IV, il est indiqué :

Le décret n° 93-596 du 26 mars 1993 susvisé est modifié comme suit :

(La deuxième disposition)

- à l'article 2, après le deuxième alinéa, il est ajouté un alinéa 2 ainsi rédigé : « Elle peut également être attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche en application de l'article 1er du décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. ».

Pouvez-vous éclaircir ces différents paragraphes qui nous semblent contradictoires ?

En outre, pendant le groupe de travail, vous nous aviez indiqué que la PEDR serait supprimée ce qui ne semble plus le cas si nous comprenons bien ce décret. Pouvez-vous nous indiquer dans quelle condition elle est cumulable avec la RIPEC et dans quelle condition elle ne l'est pas ?

Réponse du MAA :

Pour la PEDR, seule la PEDR honorifique restera et elle sera automatique et cumulable avec les autres primes, la PEDR 'classique' est supprimée. L'article 6 est peut-être alambiqué mais c'est cela que cela veut dire !

Projet de décret modifiant le décret n°92-172 du 21 février 1992 relatif à la CNECA

Vous rajoutez du travail à la CNECA puisque d'après l'article 1, elle va maintenant *émettre des avis sur les demandes d'attribution de la prime individuelle selon les modalités fixées à l'article 4 du décret RIPEC (article 1er)*.
Puisque les charges des membres de la CNECA augmentent et que le recrutement des membres extérieurs est de plus en plus difficile (la CNECA n'est pas complète actuellement), nous demandons les mêmes conditions pour les membres de la CNECA que pour ceux de la CNU.

En effet ces derniers perçoivent une indemnité :

- " les membres de la CNU perçoit une indemnité de 1.000 Euros,
- " les membres des bureaux de section 1.400 Euros,
- " les vices présidents de la [CP](#) 4.000 Euros e
- " le président de la CP 6.500 Euros
- " 27 Euros par dossier examiné.

Pourtant l'article 23 du décret de la CNECA indique bien que, « *Les membres de la Commission nationale des enseignants-chercheurs reçoivent une indemnité* ». Nous demandons l'application de ce décret comme au MESRI. Cette application devient urgente.

Vous nous avez expliqué lors du groupe de travail que les sections CNU comportaient plus d'EC que les sections CNECA, c'est exact pour la majorité mais pas pour toutes, la section 72 est comparable à la section 9 et d'autres sont beaucoup plus petites notamment les sections 76 et 77 respectivement théologie catholique et théologie protestante ainsi que la section 92, sciences infirmières avec une seule MC.

Réponse du MAA :

- Indemnisation des membres de la CNECA :
Nous allons étudier l'opportunité de mettre en place cette indemnité. Au dernier groupe de travail, le vendredi 25 mars 2022, c'était non.

La FSU, seule, a fait évoluer la situation par notre insistance sur ce sujet et maintiendra la pression, les autres [OS](#) ne connaissant apparemment pas l'article 23 du décret de la CNECA.

- RIPEC :
L'indemnité de fonction qui était avant la prime pour charge administrative est actuellement versée à 250 bénéficiaires pour 350 kEuros et il va y avoir une dotation spécifique de 800 kEuros probablement pour un peu plus de bénéficiaires. La dotation spécifique de la PEDR, soit 750 kEuros, va être augmentée de 350 kEuros et va constituer la dotation spécifique pour la prime individuelle qui devrait bénéficier à 45 % des EC.

La FSU fait remarquer que c'était aussi une dotation spécifique prévue dans le décret 93-597 qui définit actuellement cette prime même si ce n'était plus le cas depuis longtemps et donc nous doutons que cette dotation perdure. Il est probable que cette indemnité redevienne à la charge de l'établissement.

En réponse M. Coppalle, [DGER](#), explique qu'il présentera pour avis ces deux dotations au prochain [CNESERAAV](#) pour sa mise en place et que ces deux dotations seront soumises pour avis chaque année à l'occasion du CNESERAAV budgétaire en décembre.

Pour l'impossibilité de cumuler les deux premières indemnités et une activité libérale, le SRH répond que « cela sera examiné au cas par cas ».

Nous avons demandé des précisions sur le sens de ce terme et la seule réponse que nous avons pu avoir c'est que c'est une transposition à l'identique de la mesure du MESRI. Encore une explication qui reste nettement floue !

La FSU a voté contre les deux décrets et l'arrêté.

Arrêté portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires dans les établissements de l'ESA

Globalement pour le SRH, malgré toutes les réticences des OS qui sont nombreuses, on peut résumer la réponse par « **circuler, il n'y a rien à voir** » car ce sont des actes de gestion courante qui sont faits déjà par les RH des établissements et donc moins de travail pour ces RH puisqu'elles n'auront pas à remonter leurs décisions.

Donc si nous comprenons bien, les sanctions disciplinaires du premier groupe et la reconnaissance de l'imputabilité au service des accidents de service sont, par exemple, des actes de gestion courante voire banale dans les établissements. C'est une façon plus que légère de répondre à nos interrogations légitimes et notamment aucune information des CT des établissements, aucun groupe de travail. Et pourtant, le tout sera mis en place dès les mois prochains !

La FSU a voté contre cet arrêté.

Post-scriptum :

Le projet d'arrêté précise le montant de la RIPEC pour 2022, soit :

- *indemnité liée au grade : 2 800 Euros*
- *indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités :*
 - . groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 Euros*
 - . groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 Euros*
 - . groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 Euros*
- *prime individuelle « liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés » : montant annuel plancher de 3 500 Euros et montant annuel maximum de 12 000 Euros*