

## **Compte-rendu synthétique du CT-MESR du 10 juin 2021**

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en hybride le 10 juin 2021. Il avait un unique point à l'ordre du jour en lien avec la LPR :

- un avis sur un projet de **régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)**.

**Vote négatif du CT-MESR : 5 pour (SNPTES, UNSA), 10 contre (CGT, CFDT, FSU, FO, SUD), 0 abstention.**

## **Explication du vote FERC CGT concernant le projet de décret RIPEC**

La FERC CGT est fière d'avoir contribué à la forte mobilisation des personnels contre la LPR qui précarise le financement de la recherche (ANR) et attaque les statuts des personnels (tenure tracks, CDI de mission, qualification...). Elle s'étonne que la CFDT fasse état de la mobilisation dans sa déclaration liminaire, car on ne l'a pas vue mobilisée. Sur la base de cette mobilisation, la FERC CGT est fière d'avoir refusé de signer un protocole, qui accepte de fait la LPR et qui a été monté sur des bases insincères et déloyales (cf. Ordonnance du Conseil d'État).

Nous sommes favorables à la revalorisation du point d'indice et, à défaut, des primes statutaires servies à tous les collègues, comme nous le défendons depuis toujours. Elle note positivement que la part statutaire soit fixe par grade et que les projets d'arrêtés –qu'on n'a toujours pas– prévoient de revaloriser en priorité la part statutaire par grade. C'est d'ailleurs à mettre au crédit de la mobilisation.

Toutefois, si on regarde le projet de décret, quoiqu'en disent certain-es, le contenu du « RIPEC », comme le RIFSEEP, est de mettre en place un système injuste, qui individualise les salaires, qui tend à déconnecter la rémunération liée au grade possédé par l'agent-e –c'est une attaque statutaire–, et qui divise les personnels et casse les collectifs de travail.

En particulier, la mise en place de LDG indemnitaires (sur le modèle des LDG promotions mises en place par la loi Transformation de la Fonction Publique en vidant les CAP de leurs prérogatives), floues et non contraignantes, sans aucun regard des représentant-es du personnel, est un élément supplémentaire de l'individualisation des rémunérations. Cette « innovation » négative pourrait faire tâche d'huile et contaminer d'autres corps et d'autres ministères.

Le RIPEC continue à réduire les prérogatives des instances nationales (CNU, CoNRS, etc.) : les instances nationales d'évaluation des organismes peuvent être totalement ignorées pour l'affectation : des primes individuelles, même si la rédaction a évolué en séance ; pour les EC, les quelques changements opérés en séances ne changent pas le fond : l'avis du CNU serait doublé par l'avis local donné par le CAC, dont

l'avis serait donné au vu du rapport fait par deux rapporteur-ses « librement désignés », ce qui est la porte ouverte à bien des dérives.

De plus, le RIPEC s'appuie sur le « rapport individuel » des EC ; le ministère cherche donc à développer à nouveau le « suivi de carrière », que dévoie ou refuse toujours de faire une bonne partie des sections du CNU. Cela renforce la volonté de contrôle managérial et individuel des carrières par l'employeur-se.

**Les primes, loin d'être un complément de rémunération indispensable pour pallier le traitement indiciaire très faible (-18 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 !), sont pour les employeur-ses (MESR et directions) un outil de pilotage RH et de « management ».**

**La FERC CGT est frontalement opposé au RIPEC et au RIFSEEP et demande l'augmentation immédiate et conséquente du point d'indice, ainsi que des primes statutaires versées à toutes et tous. Nous voterons contre le projet de décret.**