



Le nouveau régime indemnitaire des chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses (RIPEC) : un miroir aux alouettes bien dangereux...

jeudi 9 septembre 2021, par [Lucas](#)



Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) vient de lancer un nouveau sigle : le RIPEC pour « régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ». Cette prime constitue la principale réponse du ministère à sa promesse, depuis trois ans, de revaloriser les salaires des chercheur·ses et des enseignant·es-chercheur·ses. Il refuse obstinément la moindre revalorisation du traitement indiciaire et des grilles, et fait du RIPEC l'une des nombreuses attaques statutaires de la loi de programmation de la recherche (LPR).

Certes, les augmentations de primes, si elles étaient confirmées par les prochains gouvernements, ne sont pas négligeables et commencent enfin à corriger une injustice de longue date. Certes, pour tenter de calmer la colère du monde universitaire et d'éteindre les luttes sociales, le ministère a été contraint

d'augmenter la part fixe des primes versées à toutes et à tous.

Mais il en profite pour mettre en place un système qui individualise ces primes sur le modèle du RIFSEEP (primes des personnels de bibliothèque, administratifs et techniques, cf. encadré) : le RIPEC. Ce système, totalement injuste et inacceptable, ouvre grand la porte à la rémunération au prétendu « mérite », décidée par la hiérarchie, seule !

Qu'on en juge !

Le cadre : la LPR et la casse de la Fonction publique

Le RIPEC traduit au niveau des rémunérations l'orientation politique édictée par le gouvernement Macron au travers de :

1) la LPR qui précarise le financement de la recherche (ANR), et qui attaque les statuts des personnels (Chaires de professeur·se junior, pseudo-CDI de mission, remise en cause de la qualification et du CNU...),
2) de la loi de transformation de la Fonction publique qui vide le paritarisme (l'association des représentant·es des personnels aux décisions touchant à leurs carrières et à leur rémunération) de sa substance - laissant les mains libres à l'employeur·se.

Cette « politique salariale », c'est le refus constant d'augmenter les salaires de toutes et tous via la valeur du point d'indice et « en échange » la multiplication des primes individualisées favorisant certain·es au détriment d'autres.

Avec le RIPEC, le MESR veut transposer le modèle du RIFSEEP, contre lequel nos collègues ITRF et IT se sont battus pour l'imposer en quelques semaines aux enseignant·es-chercheur·ses (EC) et aux chercheur·ses (Ch). Pour le moment les enseignant·es du second degré (PRAG, PRCE) affectés dans le supérieur ne seraient pas touchés.

Contenu du RIPEC :

*Le RIPEC aurait 3 parties : une 1ère part fixe, qui reste liée au *grade*, mais dont les montants seront modifiables par simple arrêté... La 2e part dépend de la *fonction* exercée. Et la 3e part est entièrement individualisée.*

Si le MESR n'a pas pu aller aussi loin qu'il le voulait, suite à la mobilisation contre la LPR, et qu'il a dû concéder des augmentations de la part fixe (au moins au début), il n'en reste pas moins que fondamentalement, le RIPEC, comme le RIFSEEP, déconnecte la rémunération et le grade possédé par l'agent·e. Pour rappel, le traitement indiciaire est lié au grade et l'employeur·se ne peut y toucher (sauf décision disciplinaire). Les indemnités de fonction et les primes individuelles seront versées selon l'appréciation de la hiérarchie... et les budgets disponibles ! Ce sont les toujours discutables « manière de servir » (ITRF et ITA) ou « qualité des activités et à l'engagement professionnel » qui comptent ! Le RIPEC constitue un système injuste, qui vise à individualiser les rémunérations. L'expérience du RIFSEEP le montre, cette attaque statutaire aboutit à mettre en concurrence les personnels, tendant à limiter les mutations et à casser les collectifs de travail, et les collaborations indispensables pour la recherche. L'objectif avoué est bien entendu de pousser à l'individualisme et de décourager les personnels de mener les luttes collectives que nos employeur·ses craignent et redoutent.

Modalités d'attribution :

L'attribution des deux parts « fonction » et « individuelle » serait entièrement décidée par la direction de l'établissement, selon des principes édictés dans des « lignes directrices de gestion » indemnitaires (LDG), qui pour l'instant n'existent pas au sein de la Fonction publique. Le/la président·e ou PDG déciderait, via une commission ad hoc à sa botte, de l'affectation de ces primes ou non à l'agent·e et du montant individuel au nom du « mérite ». De telles LDG « indemnitaires » (sur le modèle des LDG « promotion » dont on voit les ravages), floues et non contraignantes, sans le contrôle des représentant·es du personnel, ne peuvent qu'exacerber encore les tendances à l'individualisation. Encore une fois, c'est totalement contraire au travail d'équipe indispensable à nos activités. Cette nouveauté pourrait aussi faire tache d'huile et contaminer d'autres corps et d'autres ministères.

Les instances contournées

La mise en place de ce RIPEC vise aussi à réduire encore plus les prérogatives des instances nationales

des universités et EPST (CNU, CoNRS, etc.). Pour les EC, le Conseil national des universités (CNU) est à nouveau affaibli : le/la président·e décide en fonction des avis du CNU et du Conseil académique... ce qui est la porte ouverte à bien des dérives. Le RIPEC s'appuie sur le « rapport individuel » des EC contenu dans le « suivi de carrière », que dévoie ou refuse toujours de faire la majorité des sections du CNU. Tout ceci renforce la volonté de contrôle « managérial » et individuel des carrières par l'employeur·se.

Montants

Le montant de la cible finale de la part fixe prévue en... 2027 (annonce du MESR : environ 6400 € bruts annuels en 2027) reste inférieur au niveau moyen des primes des IGR et IR ! Et le gouvernement Macron prend ainsi un engagement qui n'engage que celles et ceux qui y croient : qui peut dire ce qui se passera en 2022 ? Et la volonté systématique des différents gouvernements a toujours été d'augmenter les parts variables et individuelles des primes : la cible de la part fixe est tout, sauf garantie.

Et surtout, les augmentations des primes ne sont qu'une compensation très partielle des économies considérables que l'État employeur fait sur le dos des fonctionnaires en gelant le point d'indice (-18 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000, de -500 € (CR / MdC CN) à -1100€ (DR / PU CE) par mois). De plus le niveau des primes des personnels de l'ESR (Catégorie C, chercheur·ses, EC notamment) est particulièrement bas (en valeur absolue ou par rapport au niveau de qualification) et bien moindres que dans d'autres ministères : le rattrapage, s'il a bien lieu, sera tardif et insuffisant.

Et les postes ?

Quelle garantie a-t-on que ces augmentations ne se fassent pas au détriment des postes ? Ce qui reviendrait à accepter de gagner un petit peu plus (très peu), pour continuer à travailler trop ! Depuis des années, le GVT n'est que partiellement compensé, les postes sont gelés. Les postes ouverts (EC et Ch) en 2021 sont en-dessous de ceux des années précédentes !

Le RIFSEEP : système d'individualisation des primes, toujours contesté !

Pour rappel, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), applicable à la majorité des fonctionnaires et en particulier aux BIATSS et IT, est un régime indemnitaire individualisé constitué de deux parties : l'Indemnité Fonction, Sujétion, Expertise (IFSE) liée à la fonction exercée et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), véritable prime à la tête du/de la client·e. Les réalités sont très différentes selon les établissements. L'attribution de l'IFSE varie selon la technicité et énormément selon la fonction : une cartographie individuelle sur la base d'une grille de fonctions invraisemblablement complexe et très arbitraire ; à noter que dans certains EPST (INRAE) et universités, la lutte des personnels avait obtenu que l'IFSE reste strictement liée au grade, mais c'est remis en cause.

Les grilles de références, établies par établissement, ne sont pas réévaluées automatiquement chaque année. Un rendez-vous individuel de discussion est prévu tous les quatre ans... sans garantie de résultat ! Le CIA n'est pas appliqué dans la majorité des établissements, ce que dénonce le ministère : il veut le généraliser.

C'est bien la mise en place d'un nouvel outil de pilotage RH et de « management » avec ce système de primes fortement individualisées, qui restent très loin d'être un complément de rémunération permettant de pallier le blocage permanent de notre traitement indiciaire.

La FERC CGT et ses syndicats (CGT FERC Sup, SNTRS CGT et CGT INRAE) sont opposés au RIPEC et au RIFSEEP et appellent les personnels à revendiquer avec eux l'augmentation immédiate et conséquente du point d'indice. Les primes doivent être versées à toutes et tous sur la seule base statutaire.

NON au RIPEC !

OUI à la revalorisation du point d'indice !

Revalorisation des primes statutaires avant leur intégration dans le salaire !