# Enseignement supérieur et Recherche : nouveau régime indemnitaire issu de la loi de programmation de la recherche (LPR)

vendredi 1er octobre 2021, par Bariaud

ACTUALITÉ

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE : NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE ISSU DE LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)

*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 revalorisation du traitement indiciaire (-18 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000) et des grilles, et fait du RIPEC l'une des nombreuses mesures néfastes de la LPR.*

Rappelons que la LPR, entre autres, précarise le financement de la recherche en développant la politique de recherche par contrats (augmentation des budgets de l'ANR), qui ne permet d'embaucher que des précaires. Elle attaque les statuts des personnels : les nouvelles « chaires de professeur·se junior » instituent des précaires de luxe qui passeront directement au grade de professeur·se d'université ou de directeur·trice de recherche, après 3 à 6 ans de CDD et en contournant toutes les instances statutaires… En outre, ils et elles devront signer une convention qui les oblige à obtenir

des résultats de recherche (nombre de publications, projets…), à l'opposé de la réalité du travail de recherche. Autre nouveauté, les pseudos « CDI de mission » créent des précaires à long terme, dont le contrat s'arrête avec la fin de la mission sans indemnité de rupture. C'est une attaque violente contre la notion même de CDI dans le public et dans le privé.

Le RIPEC découle du protocole d'accord RH de la LPR que la FERC CGT a refusé de signer. Il 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. Le RIPEC est un système de primes qui individualise la rémunération.

Le MESR a annoncé des augmentations de primes, qui commencent enfin à corriger une injustice de longue date. Et suite à la mobilisation contre la LPR, il a dû concéder des augmentations de la part fixe mais pour quelles garanties après 2022 ? Fondamentalement, le RIPEC, comme le RIFSEEP (système de primes individuelles concernant la quasi-totalité des agent·es publics), déconnecte la rémunération et le grade possédé par l'agent·e. Contrairement au traitement indiciaire, les primes sont versées selon l'appréciation de la hiérarchie au prétendu « mérite »… et les budgets disponibles ! Évidemment, c'est totalement contraire au travail d'équipe indispensable au service public et aux activités de recherche en particulier. Cela contribue à casser les collectifs de travail.

Au passage, le ministère « innove » : il crée des « lignes directrices de gestion » indemnitaires (LDG). Comme les LDG « promotions » et « mutations » qui ont remplacé les CAP, elles édicteront des principes (généraux et flous) pour l'attribution des primes décidées par la direction. À quand l'extension aux profs de l'Éducation nationale ?

Avec le RIPEC, le MESR veut transposer le modèle du RIFSEEP, contre lequel les personnels se sont battus et qui n'est parfois toujours pas mis en place. C'est un nouvel outil de pilotage RH et de « management », très loin d'être un complément de rémunération permettant de pallier le blocage permanent de notre traitement indiciaire.

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