



Bilan Ripec, première partie

Composantes statutaire et fonctionnelle

Le ministère a présenté, début février, au CSA ministériel le bilan chiffré des différentes composantes du Ripec, l'occasion pour le SNESUP-FSU de faire l'analyse de sa mise en place en commençant par les composantes C1 et C2.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coreponsable du secteur Situation du personnel

Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec) a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2022 en remettant à plat les primes et indemnités versées aux enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs (C). Ce nouveau régime se décompose en trois parties versées mensuellement :

- la composante C1, dite « statutaire », est versée à toutes et tous les agent-es et est actuellement du même montant pour les EC et les C. En 2024, son montant annuel a été réhaussé à hauteur de 4 200 euros, avec pour objectif d'atteindre 6 400 euros en 2027 ;
- la composante C2, dite « fonctionnelle », est versée aux agent-es qui exercent des fonctions particulières au sein de l'établissement (directeur-rices de composante, vice-président-e, agent-es ayant des responsabilités administratives...). La composante C2 remplace la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et la prime de charges administratives (PCA). Le montant et les bénéficiaires sont fixés par le chef d'établissement ;

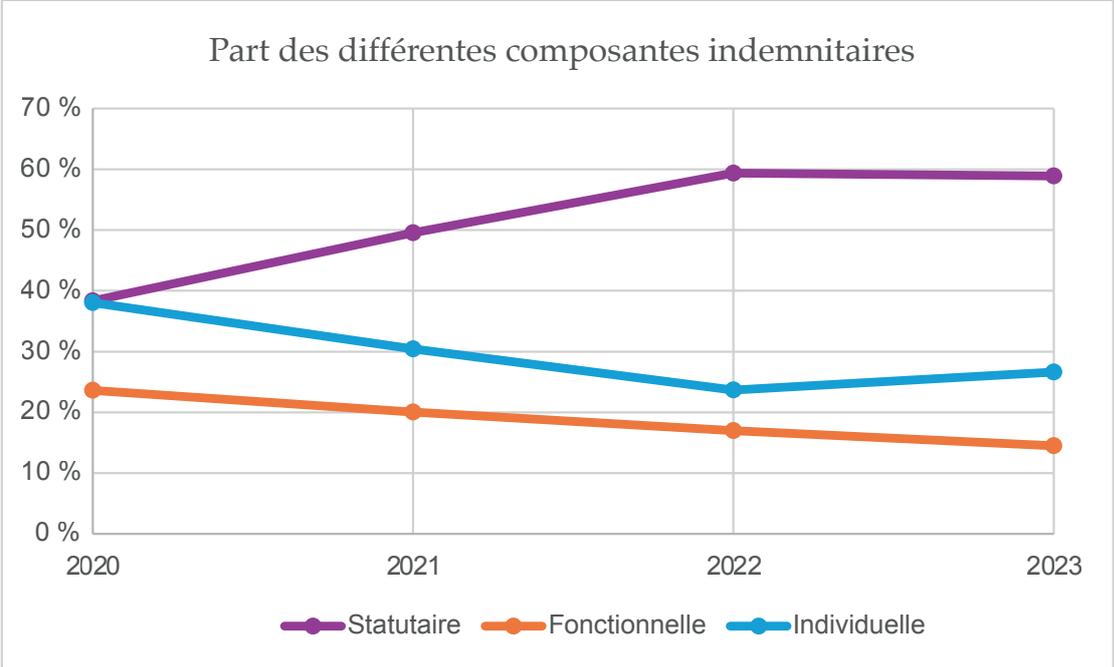
● la composante C3, dite « individuelle », remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (celle-ci sera traitée dans un deuxième article qui paraîtra dans le prochain numéro du *Snesup*).

Globalement, entre 2020 et 2023, le montant de l'indemnitaire des EC a augmenté de 87 %. La plus grosse partie de cette augmentation résulte de l'augmentation de la composante C1, qui a presque triplé. Par conséquent, la part de la composante statutaire représente maintenant près de 60 % de la totalité des primes versées (cf. infographie ci-dessous).

DIMINUTION DE LA PRIME STATUTAIRE

Cependant, la répartition budgétaire entre les composantes n'évolue pas de façon régulière vers celle prévue dans le protocole LPR, à savoir 63 % pour la prime statutaire, 17 % pour la part fonctionnelle et 20 % pour la prime individuelle. Si la tendance était bonne les deux premières années, en 2023 la répartition s'est éloignée de ces objectifs. La part de la prime statutaire a diminué, au lieu de continuer à progresser, celle de la prime fonctionnelle est passée en dessous

Si la tendance était bonne les deux premières années, en 2023 la répartition s'est éloignée des objectifs prévus dans le protocole LPR.



MESURES RIPEC, DOTATIONS INSCRITES EN LOI DE FINANCES INITIALE

En % cumulé	2021	2022	2023	2024	Crédits restants à ouvrir
Enseignants-chercheurs					
C1	19 %	32 %	47 %	61 %	39 %
C2	0 %	0 %	13 %	13 %	87 %
C3	0 %	45 %	52 %	84 %	16 %

de son objectif, tandis que la part de la prime individuelle est au contraire remontée à 26,6 %.

Cette situation peut s'expliquer par le fait que le ministère avait, en 2023, ouvert très irrégulièrement les crédits prévus par la LPR d'ici à 2027 : seulement 13 % pour la C2, 47 % pour la C1, mais déjà 52 % pour la C3 (cf. tableau ci-dessus). La situation ne devrait pas s'améliorer en 2025 en raison de la réticence du ministère à réduire l'individualisation des rémunérations des EC. L'effort sur la C3 s'est poursuivi, alors que les crédits au titre de la C2 ont stagné. Finalement, en 2024, les crédits LPR seront ouverts à hauteur, respectivement, de 61 %, 13 % et 84 % pour les C1, C2 et C3 de la cible 2027. Remarquons que ce choix n'a pas été fait pour les chercheurs, qui ont vu, eux, un effort plus important vis-à-vis de la composante fonctionnelle dont les crédits pour la C2 seront ouverts à hauteur de 24 % cette année.

CARACTÈRE INÉGALITAIRE

Concernant la composante C2, le SNESUP-FSU a dénoncé le caractère particulièrement inégalitaire de sa mise en place. Le nombre de bénéficiaires s'est effondré de 28 % parmi

les maître-sses de conférences, tandis que le nombre de professeur-es des universités bénéficiaires a, quant à lui, augmenté, de nombreux établissements ayant fait le choix de faire passer certaines responsabilités autrefois rémunérées en PRP et PCA au sein du référentiel d'équivalences horaires ou vers le dispositif d'intéressement L. 954-2, afin d'éviter notamment la mensualisation (cf. infographie ci-dessous). Le nombre de bénéficiaires d'une prime fonctionnelle a ainsi été divisé par 21 au Mans, par 5 à Dijon ou par 4 à Amiens, par exemple. Dans le même temps, le montant moyen des primes fonctionnelles s'est envolé, passant de 2 367 euros à 3 274 euros entre 2021 et 2023.

Bien que le ministère ait versé 6 millions d'euros (M€) en 2023 aux établissements pour financer la C2, le montant total PRP + PCA + C2 n'a augmenté que de 1,1 M€ entre 2022 et 2023. Espérons que, pour les 39,5 M€ qui restent à verser d'ici à 2027 pour la composante C2, les établissements élargissent le nombre de bénéficiaires, qui ne concerne actuellement que 17 % des EC, et ne distribuent pas l'enveloppe aux bénéficiaires actuels, dont nombre de vice-président-es. ■

Espérons que, pour la composante C2, les établissements élargissent le nombre de bénéficiaires, qui ne concerne actuellement que 17 % des EC.

