



CTMESR du 11/01/2022

## Amendements proposés par la FSU

Au projet de lignes directrices de gestion relatives au RIPEC

### Amendement n°1

p2, paragraphe 1: supprimer "la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées".

*Motivation : Le principe statutaire est que c'est dans la progression de carrière et la rémunération indiciaire que ces éléments devraient être pris en compte. La référence à l'art 12 du décret 2019-1265 sur les LDG ne devrait pas s'appliquer puisqu'elle concerne les LDG "en matière de promotion et de valorisation des parcours"*

### Amendement n°2

p2, paragraphe 2 : remplacer « à chaque chef d'établissement » par « le conseil d'administration de l'établissement »

### Amendement n°3

I-1 , p2 : ajouter "un bilan annuel relatif à la parité indemnitaire est présenté annuellement au Conseil Social d'Administration"

### Amendement n°4

I-21 , p3 : remplacer "à 25%" par "à 35%" dans la phrase "limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 25% des effectifs"

### Amendement n°5

I-22, p3 dernier paragraphe : remplacer "éclairé" par "en tenant compte"

*Motivation : reprise de la rédaction du décret*

## Amendement n°6

I-22 : Ajouter après le premier et après le dernier paragraphe de la page 4  
"Les fonctions et responsabilités faisant ou ayant fait l'objet d'une rétribution au titre de la composante fonctionnelle ne peuvent être prises en compte pour attribuer une prime individuelle"

## Amendement n°7

I-22 : modifier les phrases suivantes comme ci-dessous :  
page 4 (EC) et page 5 (C): ~~d'assurer une~~ **de limiter** la dépense au titre de la prime individuelle ~~d'au moins~~ **à au plus 30%** de la dépense faite au titre de la composante statutaire

## Amendement n°7 bis (repli)

modifier les phrases suivantes comme ci-dessous :  
page 4 (EC) et page 5 (C): ~~d'assurer une~~ **de limiter** la dépense au titre de la prime individuelle ~~d'au moins~~ **entre 20 et 30%** de la dépense faite au titre de la composante statutaire

## Amendement n°8

page 4, page 5 et page 7 : remplacer "qu'à terme 45%" par "qu'au moins 45%".  
*Motivation : Respecter les termes de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières en ce qu'il dit : ... l'objectif qu'au moins 45% des chercheurs et des enseignants-chercheurs puissent bénéficier de cette part individuelle au titre d'une année.*

## Amendement n°9

I-22 , avant-derniers paragraphes des parties enseignants-chercheurs et chercheurs  
Remplacer "répartition des bénéficiaires" par "répartition des volumes de primes" et  
"que les bénéficiaires de cette prime individuelle" par "aux montants attribués de correspondre"  
*Motivation : une répartition équitable par bénéficiaires peut être très déséquilibrée en termes de montants*

## Amendement n°10

I-22, avant-derniers paragraphes des parties enseignants-chercheurs et chercheurs  
supprimer "de façon progressive"  
*Motivation : les PEDR reculant progressivement, il n'y a pas de raison de conserver des déséquilibres sur les volumes attribués au titre de cette prime individuelle*

## Amendement n°11

p 6, II-2 : Compléter le paragraphe sur l'exercice d'une mission par « Une présentation de la mission et du montant de la prime attribuée après réalisation est faite au conseil d'administration ».

## Amendement n°12

Page 8, IV Conclusion : Remplacer l'ensemble par  
« La mise en oeuvre par les établissements du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs doit répondre à l'objectif de renforcement de l'attractivité des métiers des enseignants-chercheurs et des chercheurs. »

## Amendement n°13

Page 8, IV Conclusion : Rajouter un 3ème paragraphe :

Il s'agit d'une première étape avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, cela, avant la fin de la programmation (2030).

*Motivation : Rappeler que le RIPEC et les LDG actuels ne sont qu'une étape devant permettre d'obtenir des rémunérations à la hauteur de la qualification des emplois et comparables à celles de la haute fonction publique, tel qu'indiqué dans l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières*