

Lettre Flash N°68



LE RIPEC, UN RÉGIME INDEMNITAIRE QUI AUGMENTE LES INÉGALITÉS FONCTIONNEMENT ET DYSFONCTIONNEMENTS DE LA PREMIÈRE CAMPAGNE

Un processus long, coûteux et défaillant en termes d'égalité de traitement

Neuf mois après la constitution et le rendu compliqué de leur dossier, les enseignant·es-chercheur·es ont enfin découvert, fin 2022, les résultats d'attribution de la composante individuelle, dite C3, du RIPEC à l'issue d'un processus long, coûteux en ressources humaines et matérielles, et défaillant en termes d'égalité de traitement. Dans la plupart des établissements, les attributions finales se sont faites dans le flou, par la seule décision des chef·fes d'établissement et en l'absence de principes de répartition basés sur les six avis des instances ayant examiné les dossiers de candidature. Fréquemment le choix a été fait d'ignorer l'implication dans les conseils centraux comme tâche d'intérêt général. Dans certains cas, le fait d'appartenir à une liste d'opposition ou de s'impliquer syndicalement a même été pris en compte de manière négative dans les avis du Conseil Académique (CAc) et dans l'attribution finale de la prime individuelle C3 !

Une procédure opaque et arbitraire

Bien souvent, les avis du CAc sur les trois champs de l'activité professionnelle prévus (enseignement, recherche et tâches d'intérêt général) ont été attribués dans la plus grande opacité. Dans de nombreux établissements il n'y avait même pas de critères communs pour la détermination des avis, à la différence du travail mené par la CP-CNU pour les avis de l'instance nationale. Le SNESUP-FSU rappelle que les rapports des rapporteur·trices du CNU ou du CAc, comme tous les documents administratifs, sont communicables sur simple demande respectivement au président de la section CNU et au/à la chef·fe d'établissement. Il invite toutes et tous les collègues à en faire la demande. En cas de refus, ou si la demande reste sans réponse au bout de deux mois, il convient de saisir la CADA afin d'avoir accès à ces rapports.

Les modifications annoncées pour la prochaine session

Sans attendre le bilan de cette première session d'attribution, le ministère a publié, durant la période de congés de fin d'année, différents décrets et arrêtés modifiant à partir du 1^{er} janvier 2023 les montants et les procédures d'attribution des primes dans le cadre des mesures dites de "simplification".

C1 : augmentation de la part statutaire

Tout d'abord, un arrêté fixe l'augmentation de 25 % la part statutaire C1, attribuée à toutes et tous les chercheur·es et les enseignant·es-chercheur·es titulaires, qui passera donc de 2800 € à 3500 € bruts en 2023. Si la mensualisation de cette prime a été mise en place dans tous les établissements, la régularisation des mois antérieurs a été compliquée et dans certains cas a conduit à des fiches de paie illisibles voire des retards de paiement puisque certains établissements n'ont pas encore versé l'intégralité des 2800 € dus en 2022. Le SNESUP-FSU appelle les enseignant·es-chercheur·es à vérifier que la totalité de cette somme leur a bien été versée et les invite à contacter leur service RH ainsi que la section locale de notre syndicat en cas de doute.

C2 : la convertibilité à nouveau possible

Un nouveau décret vient également modifier les composantes fonctionnelles, dite C2, et individuelle du RIPEC. Le SNESUP-FSU a obtenu la convertibilité en décharge de la composante fonctionnelle, comme l'étaient les PCA et PRP que la C2 est venue remplacer. Nous attirons cependant votre attention sur le fait que la conversion d'une partie de la prime en décharge interdit de percevoir des heures complémentaires. Nous invitons donc les collègues qui souhaitent demander la conversion en décharge à être extrêmement vigilant·es. Précisons encore que les plafonds des différents montants de la composante C2 restent inchangés. Le décret vient préciser conformément à l'arrêté de 2009 sur le référentiel horaire, que l'attribution de la C2 n'est pas cumulable avec une équivalence horaire pour la même activité. Il reste cependant possible de cumuler une équivalence horaire et une composante fonctionnelle pour des tâches administratives différentes. Enfin la possibilité de convertir une partie de la composante individuelle C3 en CRCT ou CPP que le SNESUP-FSU avait combattue lors de la création du RIPEC est supprimée.

C3 : nouvelle procédure d'attribution

La procédure d'attribution de la composante individuelle C3 est elle profondément bouleversée. Tout d'abord, l'ordre d'intervention des instances est inversé : c'est le CNU qui examinera en premier les demandes, puis le CAc, tout comme pour l'ancienne PEDR. De plus, ces instances rendront maintenant un avis unique sur la candidature sous la forme "très favorable", "favorable" ou "réservé", en indiquant pour laquelle ou lesquelles des missions *du service public d'enseignement supérieur* (enseignement, recherche, mais aussi coopération internationale,...) et de la contribution à la vie collective des établissements le bénéfice de la prime est proposé par l'instance. Le délai de carence d'un an à la fin de la perception de la PEDR ou de la composante individuelle C3 est également supprimé.

Tout ça pour ça !

Toutes ces modifications, qui s'apparentent à un retour en arrière, montrent bien que le régime précédent était tout à fait viable. Les seules modifications majeures par rapport aux primes antérieures sont, d'une part, l'augmentation du poids de l'indemnitaire par rapport à la rémunération indiciaire - accroissant de fait les inégalités - et, d'autre part, le fait que les instances collégiales ne soient plus décisionnaires mais que le président décide l'attribution de ces primes. Cela montre bien que toute cette nouvelle "usine à gaz",

extrêmement chronophage pour toutes et tous les collègues qui doivent faire un dossier, tout comme pour ceux qui doivent les évaluer, n'a été mise en place que pour des raisons idéologiques. Le SNESUP-FSU rappelle que si le ministère avait choisi d'attribuer les montants prévus à l'augmentation de la part statutaire C1 en vue de l'intégration définitive dans la grille indiciaire, les enseignant·es-chercheur·es auraient vu leur salaire augmenter, tout en gagnant du temps pour exercer leurs missions.

Et pour les enseignant·es du "sup" et les hospitalo-universitaires hors RIPEC ?

- la prime d'enseignement supérieur et de recherche des ATER reste bloquée au taux de 2017;
- la prime d'enseignement supérieur pour les enseignant·es titulaires devrait être portée en 2023 à 2308 € ;
- la prime d'enseignement supérieur et de recherche créée en 2022 pour les hospitalo-universitaires titulaires et pour les enseignant·es de médecine générale est à géométrie variable ! Il faut, pour en bénéficier, déposer un rapport d'activité et trois taux existent (pour 2023, ce sera 338 €, 677 € et 1015 €). Le conseil d'UFR donne un avis en fonction de la charge d'enseignement et de recherche exercée et son directeur propose au président les attributions et les taux. L'attribution est des plus opaques puisque le cadrage s'arrête là !
- les salaires des contractuel·les étant définis par contrat, ils ne relèvent pas du RIPEC et ne bénéficient pas de prime statutaire définie sauf exception.

Le mardi 17 janvier sera une journée d'action dans le secteur de l'éducation à l'initiative de la FSU pour une revalorisation des salaires de l'ensemble des personnels tout de suite et sans condition et pour l'amélioration des conditions de travail ([voir appel ici](#)).

Le SNESUP-FSU appelle à organiser des AG dans les établissements, à rejoindre les actions fédérales locales et à s'emparer de cette journée pour porter nos revendications pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Paris, le 10 janvier 2023

SUIVEZ-NOUS !



SNESUPFSU



@SNESUPFSU