

Le RIPEC

Mode d'emploi et points de vigilance !

RIPEC : principe

- RIPEC = régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.
- Le champ d'action est uniquement les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Les enseignants du second degré sont exclus.
- Remplace les différentes primes qui sont actuellement versées :
 - la PRES = prime de recherche et d'enseignement supérieur
 - la PRP = prime pour responsabilité pédagogique
 - la PCA = prime pour charge administrative
 - la PEDR = prime d'encadrement doctoral et de recherche (sauf exception)
- Ce nouveau régime reste cumulable avec la prime d'administration, versée aux chefs d'établissement.
- Le versement du RIPEC est mensualisé.

RIPEC : les différentes composantes

- Le RIPEC est décomposé en trois parties versées *mensuellement dans le cadre de nos rémunérations* :
 - a. **Statutaire.** Partie dépendant du grade. Elle est versée à tout le monde. Elle correspond à l'ancienne PRES.
 - b. **Fonction.** Partie correspondant aux responsabilités prises au sein de l'établissement. Elle correspond aux anciennes PCA et PRP.
 - c. **Individuelle.** « Liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs ». Elle remplace l'ancienne PEDR.

RIPEC : la partie C1 : le statutaire

- La partie statutaire est versée à tous sans aucune démarche à effectuer.
- Le montant est fixé par arrêté chaque année.
- Pour 2022, la prime est portée à un montant de 2 800 € quels que soient le corps et le grade, avec pour objectif une revalorisation à 6 400 € à l'horizon 2027.
- Tous les personnels reçoivent cette prime, quelle que soit la position administrative (CRCT, délégation...), dès que l'ensemble de l'attribution de services a été effectuée.

Point de vigilance :

Il n'est pas obligatoire de faire 192h pour toucher cette partie, mais simplement le service qui a été attribué par le chef d'établissement en début d'année et/ou les décharges de service, et qui peut donc être inférieur à 192h. C'est une amélioration par rapport à la PRES que le SNESUP-FSU a obtenue pour éviter la pénalisation de collègues lorsque l'établissement ne remplit pas ses obligations.

RIPEC : la partie C2 : les fonctions

- La prime est versée par décision du chef d'établissement sans candidature.
- Les principes de répartition sont fixés par les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement, définies par le CA après consultation du CT.
- Les montants sont plafonnés par arrêté suivant le niveau des responsabilités. Actuellement les plafonds sont de :
 - a. Fonction de direction d'unité ou composante 18 000 €
 - b. Responsabilités supérieures 12 000 €
 - c. Responsabilités particulières ou temporaires 6 000 €

Point de vigilance sur l'examen avec les OS de la répartition locale des fonctions dans ces 3 groupes

- Lorsqu'une personne est éligible à plusieurs plafonds, c'est le plus grand qui s'applique.

RIPEC : la partie C2 : les fonctions

- Le montant est mensualisé, sauf pour les missions (max. 18 mois) qui sont versées en une fois à la fin de la mission sous condition de résultats.
- Le versement se fait au prorata de la quotité de temps de travail.
- Les personnes bénéficiant d'un CRCT, d'un CPP, d'une délégation ne peuvent pas percevoir cette partie mais continuent à toucher la C1.
- Le ministère préconise que le volume budgétaire de la partie C2 au niveau de l'établissement représente 20 à 30 % de celui de la partie C1. Au maximum 35 % des effectifs pourront toucher cette partie C2. **Le ministère limite intentionnellement le nombre de bénéficiaires pour favoriser la concurrence (même si le SNESUP-FSU a obtenu une augmentation du plafond original qui était de 25%). De plus il a expliqué que les responsabilités et fonctions non prises en compte dans la C2 sont rétribuées par l'augmentation de la partie C1 !**

RIPEC : la fin de la convertibilité primes-heures eq TD

- Avant le RIPEC, les anciennes primes fonctionnelles, PCA et PRP, étaient convertibles en heqTD au tarif en vigueur. Chaque établissement avait son propre système de conversion : point-primes...
- Une prime est incompatible avec une équivalence de temps de service attribuée pour la même fonction au titre du référentiel horaire. Certains établissements ne respectaient cependant pas cette règle pour les anciennes primes. Le ministère leur emboîte le pas en écrivant dans ses LDG que cette composante ne remet pas en cause les décharges accordées dans le cadre du référentiel horaire.
- La prime C2 n'est pas convertible en heqTD.
- Les relations entre primes et décharges de service devraient être éclaircies après une étude sur les pratiques de conversion qui doit être engagés dans chaque établissement avant cet été et présenté au Comité technique puis transmis au recteur.
- Rien n'empêche une modulation de service ou une décharge, mais cela signifie aucune heure complémentaire possible.

RIPEC : la partie C2 : les fonctions

Point de vigilance :

- Les « petites fonctions » n'ont plus vocation à être rémunérées par ce dispositif.
- C'est le président qui attribue ces primes, d'où des dérives de clientélisme possible.
- Les LDG de l'établissement sont très importantes et il faudra être vigilant lors de leurs passage au CT puis au CA. Demander par exemple des éléments de transparence sur les primes accordées pour des missions temporaires (demande du SNESUP-FSU rejetée par le ministère pour les LDG ministérielles)
- Il n'y a plus de dispositifs de conversion primes-décharges (points-primes...) qui avaient été mis en place dans certains établissements. Le tableau d'équivalence des tâches devra donc être complètement revu dans ces établissements.
- Vérifier en CT le bilan qui doit être fait en 2022 des équivalences de temps de service (et transmis au recteur). Souligner les dérives qui ont pu exister.
- Demander une liste des fonctions concernées avec la prime associée et la décharge associée.

RIPEC : la partie C3 : individuelle

- La prime est versée par décision du chef d'établissement après candidature pour une période de 3 ans.
- La procédure est voisine de celle des repyramidages :
 - Dépôt de la candidature sur Galaxie portant sur les quatre années précédant la candidature
 - Evaluation par le CAc restreint après avis de deux rapporteurs
 - Evaluation par la section CNU après avis de deux rapporteurs
 - Le président décide de l'attribution sur la base de ces avis.
- L'évaluation du CAc et du CNU se fait sur trois critères, notés "très favorable", "favorable" ou "réservé".
 - Investissement pédagogique
 - Activité scientifique
 - Investissement dans les tâches d'intérêt général
- Le chef d'établissement choisit le montant (entre 3500 € et 12 000 €) et le motif d'attribution. Un délai de carence d'un an, pour le même motif, est prévu.

RIPEC : la partie C3 : individuelle

Calendrier prévu pour 2022 :

- **Mars : dépôt des candidatures.** Dépôt sur Galaxie entre le 3 Mars et le 31 Mars. Pour déposer un dossier il faut ne pas avoir eu la PEDR en 2022.
- **Mai : étude des candidatures par le CAc.** Date limite passage en CAc : 20 Mai.
- **Septembre : études des candidatures par le GNU.** Date limite passage en GNU : 29 Septembre.
- **Décembre : décision du chef d'établissement.** Date limite de retour de la décision : 14 Décembre.

RIPEC : la partie C3 : individuelle

- Il est recommandé dans les LDG ministérielles d'attribuer 30 % des primes pour l'investissement pédagogique, 30 % pour l'activité scientifique, 20 % pour les tâches d'intérêt général et 20 % pour l'ensemble de ces missions. Les proportions relatives sont adaptables dans les LDG de l'établissement.
- D'autres critères peuvent être ajoutés par l'établissement : innovation pédagogique, transition écologique...
- Les dépenses doivent représenter au moins 30 % de la partie C1 (**le ministère a refusé la demande du SNESUP-FSU que ce taux soit un plafond et non un plancher**) et la prime doit être attribuée à au moins 45 % des enseignants-chercheurs.
- Possibilité dans les LDG de fixer des fourchettes d'attribution par corps et par grade.
- Les nombres d'attributions doivent refléter la part de MCF parmi les EC et la part de femmes.

“SE PAYER” son CRCT

- **Les bénéficiaires peuvent demander une conversion de leur part C3 en CRCT ou CPP**
- **Avis du CNU (pour CRCT) ou du CAC restreint (pour CPP) qui peut motiver un refus du président**
- **Le président peut repousser le congé ou le limiter à 6 mois pour continuité du service**
- **Durant le congé, interdiction d’enseignements complémentaires**

RIPEC : la partie C3 : individuelle

Point de vigilance :

- C'est le président qui attribue ces primes sur la base de simples avis sur plusieurs critères, d'où des **dérives de clientélisme** probables.
- Pour les mêmes fonctions, il est possible de se voir attribuer la partie fonctionnelle C2 et individuelle C3. **Il y a de forts risques que les mieux servis en C2, le soient aussi en C3.**
- Un EC peut très bien enchaîner deux attributions sans délai de carence si la prime est attribuée pour deux motifs différents. Il est possible que la prime soit toujours attribuée aux mêmes EC proches du chef d'établissement.
- Les **LDG de l'établissement sont très importantes** et il faudra être vigilant lors de leurs passage au CT puis au CA. Il faut être attentif aux différents critères fantaisistes que pourraient inventer certains établissements.
- Il faut être attentif à ce que **les proportions (femmes et MCF) soient bien respectées** dans les attributions finales par le président **en nombre (préconisation des LDG)**. Demander que les LDG de l'établissement visent un respect **en volume budgétaire (demande du SNESUP-FSU rejetée par le ministère pour les LDG ministérielles)**

RIPEC : l'importance des LDG

Les LDG interviennent à de nombreuses reprises dans le RIPEC :

- **Egalité F/H dans les critères d'attribution des primes.**
- **Fonctions et responsabilités éligibles à la partie fonctionnelle C2**
- **Critère d'attribution et de répartition de la partie individuelle C3**

La vigilance est donc impérative dans la mise en place de ces LDG. Il faut se référer aux LDG ministérielles pour voir la liberté laissée aux établissements.

Essayer notamment d'obtenir un objectif de répartir les volumes de primes entre femmes et hommes / entre MCF et PU suivant leur part dans les effectifs

RIPEC : égalité F/H

L'égalité F/H apparaît clairement dans les LDG ministérielles :

- Parité dans l'attribution des primes : critères et montant
- Les recteurs pourront exercer leur contrôle de légalité sur les délibérations
- La DGFAP met à disposition un outil permettant de mesurer les écarts F/H.

Point de vigilance :

- Dans le cadre du plan égalité de l'établissement, il faut demander à disposer de la répartition **en nombre et en montant** F/H au niveau de l'établissement.
- Être vigilant au fait que les primes fonctionnelles soient paritaires alors que les fonctions de direction ne le sont pas à l'heure actuelle.

Points d'analyse

- Politique d'individualisation poussée des salaires
- Procédure qui s'inscrit dans une politique de renforcement des enjeux locaux et de l'"hyper-présidence"
- Processus complexe qui, tout en offrant de la latitude au chef d'établissement, va alourdir encore la charge des collègues siégeant dans les instances locales et nationales
- **Une revalorisation et rattrapage du point d'indice** depuis 2010 (15% d'inflation et +3,25% de prélèvement pour les pensions) est indispensable et nécessaire.