

La LPR en pire !

On vous avait promis une suite, la voici !

Pire que la LPR, son application

Épisode 2 : Ça a la couleur du Rifseep, ça a l'odeur du Rifseep, mais ça s'appelle le Ripec

Le Ripec, c'est le **régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs**.

Le projet de décret nous a été envoyé le dimanche 30 mai à 23h48 pour un passage devant le comité technique ministériel (CTMESR) le 7 juin, soit exactement 11 min avant le délai légal ! Suite à la levée de bouclier des organisations syndicales le texte a finalement été présenté au CTMESR le 10 juin. Mais qu'y a-t-il donc dedans ?

Le Ripec sera une fusée à 3 étages :

- Le premier étage (bloc 1) est la prime de base qui sera servie à l'ensemble des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC) et des chercheurs et chercheuses (Ch). Il est attribué au titre du grade. Son montant sera fixé dans un arrêté-barème annuel.
- Le deuxième étage (bloc 2) sera une part « fonctionnelle » liée à certaines fonctions ou responsabilités particulières exercées. Elle ne sera donc servie qu'à un nombre restreint d'EC ou Ch. Les montants plafonds de cette part fonctionnelle par groupe de fonction ou niveaux de responsabilité seront publiés dans un arrêté et sont donc pour l'instant inconnus. Ils devraient être plutôt élevés afin de permettre d'embarquer sans contrainte la plupart des primes fonctionnelles existantes et d'offrir une certaine souplesse, à l'instar de ce qui été fait pour le Rifseep¹. Les fonctions ou responsabilités concernées ainsi que les montants seront définies par les directions de chaque établissement dans le cadre de « lignes directrices de gestion ».
- Le troisième étage (bloc 3) sera la part individuelle basée sur « la qualité des activités et l'engagement professionnel » de l'agent ou de l'agent(e). Là encore elle ne sera servie qu'à une partie restreinte, qui pourra bien entendu être constituée des mêmes que celles et ceux bénéficiant de la part précédente. Pour bénéficier de cette prime au mérite il faudra la demander, motiver sa demande. Elle sera servie pour trois ans par décision de la direction après évaluation. Normalement l'agent ou l'agent(e) devra attendre un an avant de pouvoir candidater à nouveau à l'issue des 3 ans, mais il suffira de donner un autre motif d'attribution pour déroger à cette règle de césure. Un arrêté fixera les montants planchers et plafonds.



Comme nous nous y attendions (cela faisait partie des éléments qui nous avaient amenés à refuser de signer le protocole issu de la LPR), ce régime indemnitaire est en désaccord complet avec nos revendications :

**Contre l'individualisation des rémunérations,
contre les primes au mérite et les primes de fonction
Pour une prime uniforme,
identique pour toutes et tous de la catégorie C à la catégorie A,
à intégrer rapidement dans le salaire**

Au verso : dans le détail du texte... et plus...

¹ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Pour bien comprendre voir : <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article2594>

Comme dit précédemment un arrêté devrait fixer les barèmes, plafonds et plancher indemnitaires, mais ce dernier ne devrait pas nous être communiqué avant l'automne après le vote de la loi de finances. On ne peut donc que se baser sur les quelques objectifs fixés par le protocole, qui resteront de toute façon soumis à des règles budgétaires définies ailleurs.

Au-delà de l'arrêté, des lignes directrices de gestion ministérielles devraient définir les grandes orientations de ce régime indemnitaire et notamment ce qui concerne les blocs 2 et 3, mais chaque établissement adoptera ses propres lignes directrices de gestion pour décliner ces orientations. Chaque établissement va donc appliquer sa propre politique en matière indemnitaire dans un contexte relativement contraint, mais aussi et surtout dans une enveloppe budgétaire fermée. Il faudra donc prendre aux un-es pour donner aux autres !

Concernant le socle (la part fixe)

C'est la partie la plus en phase avec nos revendications. Si le projet d'arrêté parle de barème en fonction du grade, il semblerait que le ministère s'oriente vers un même montant pour toutes et tous quel que soit le corps ou le grade d'EC ou de Ch ; ce qui est plus conforme à nos revendications. Nous maintiendrons donc notre vigilance sur ce point. Selon le protocole le montant annuel de cette prime de base devrait atteindre 6400€ en 2027, à condition bien entendu que les moyens soient effectivement donnés dans le cadre des lois de finances qui vont se succéder d'ici là. De manière plus précise, le protocole dit ceci : « la part liée au grade augmentera de 17,7 M€ à 104 M€ en 2027. Cette augmentation de 86,3 M€ permettra de passer l'actuelle prime de recherche (PR) de 990€ à 6400€ en 2027. » Une

simple règle de trois montre que même dans le protocole le compte n'y est pas, à moins d'acter au passage la perte de 10% des effectifs de Ch d'ici 2027 !

À noter que les Ch mis à disposition auprès d'une entreprise privée continueront de percevoir cette prime, et ce même s'ils ou elles touchent des suppléments de rémunération par l'entreprise.

Les agent-es à temps partiel toucheront une fraction proratisée de ce bloc.

Concernant la part dite « fonctionnelle »

Elle pourra donc être versée aux EC ou Ch exerçant « certaines fonctions ou responsabilités particulières ». De manière ponctuelle elle pourra aussi être servie à des agentes ou agents à qui le ou la chef-fe d'établissement a confié une mission d'une durée maximale de 18 mois ; dans ce cas, la prime sera perçue à l'issue de la mission après atteinte des objectifs, alors que de manière générale les 3 blocs du Ripec seront versés mensuellement.

La liste des fonctions ou responsabilités entrant dans le cadre de cette part fonctionnelle sera décidée par le chef d'établissement, sur la base de principes de répartition définis dans des lignes directrices de gestion et actés par le conseil d'administration. Pour les EC, cette composante sera versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service.

Concernant la part individuelle

Il faudra candidater pour avoir accès à cette part de la prime. La procédure est résumée dans le tableau ci-dessous :

Chercheur-es	Enseignant-es chercheur-es
Dossier de demande (avec rapport d'activité pour les EC)	
Évaluation par un Comité scientifique ad'hoc	Avis du Conseil académique (CAc 2 rapporteurs PR) Avis de la section du CNU (2 rapporteurs)
Décision du ou de la Président-e : montant, motif (activité scientifique ou tâche d'intérêt général, ou ensemble des missions)	

Le protocole annonce un objectif de 45% de bénéficiaires *in fine*. Celles et ceux qui pensent que cette prime va tourner, que la logique est différente de la PES/PEDR² et qu'elle est acceptable se trompent. Dans l'hypothèse où tout le monde demanderait la prime et que 50% des bénéficiaires respecteraient l'année de césure, à terme ce serait 3 dossiers sur 4 qui seraient rejetés chaque année !

À noter que les EC pourront troquer tout ou partie de leur prime individuelle contre un congé de recherche ou un congé de conversion thématique : ce n'est rien d'autre qu'une nouvelle forme de modulation de service au « mérite ».

Des dotations seront attribuées aux établissements pour financer les primes individuelles, ce qui sous-entend qu'ils ne

pourront pas faire le choix de ne pas mettre en place ce mécanisme d'individualisation des rémunérations.

Les primes « embarquées » dans le Ripec ... et celles qui restent ...

Les primes statutaires (PR, PRES...) ainsi que la plupart des primes de fonctions disparaissent sauf certaines qui resteront. C'est le cas par exemple de la prime d'administration servie entre autres aux Président-es d'université, dont les montants sont trop élevés pour rentrer dans le plafond du bloc « fonctionnel » ; c'est aussi le cas de la prime d'intéressement dont le versement est des plus opaques et discrétionnaires.

La PEDR disparaît, sauf pour les bénéficiaires de médailles et autres distinctions, pour les EC en délégation à l'Institut universitaire de France et pour celles et ceux apportant une « contribution exceptionnelle ». Il ne faudrait tout de même pas brider « l'excellence » !

² Prime d'excellence scientifique relookée en Prime d'encadrement doctoral et de recherche