

LA MISE EN PLACE DU RIPEC : UN MODE DE MANAGEMENT DU PRIVE POUR LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS (EC) !

Le décret portant sur le RIPEC (Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs) vient de paraître après avoir été présenté au CTM des 5 et 6 avril et en groupe de travail du CNESERAAV le 7 juillet.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (n° 2020-1674 du 24 décembre 2020) pour les années 2021 à 2030, le MESRI (ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) s'est engagé à créer un régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs.

Ce régime remplace la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur), la PCA (prime pour charges administratives) ainsi que la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) à partir de 2022.

Le RIPEC est composé de deux indemnités et d'une prime.

- **L'indemnité liée au grade** (en remplacement de la PRES) versée à tous, **2 800 €** ;
- **L'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières** (en remplacement de la PCA). La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de cette indemnité ainsi que les taux d'attribution sont fixés par le directeur d'établissement, après avis du conseil des enseignants et du conseil d'administration. Les taux-plafonds sont fixés en trois groupes :
 - **au titre du groupe 1** relatif à des responsabilités particulières ou des missions temporaires, le montant annuel maximum est de **6 000 €** ;
 - **au titre du groupe 2** relatif à des responsabilités supérieures, le montant annuel maximum est de **12 000 €** ;
 - **au titre du groupe 3** relatif à des fonctions de direction, le montant annuel maximum est de **18 000 €**.

Cette indemnité peut être versée dans le cadre de l'exercice d'une mission temporaire d'une durée maximale de 18 mois.

- **La prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel**, versée sur demande de l'agent, (en remplacement de la PEDR) Elle est attribuée en application d'un montant annuel plancher, **3 500 €**, et d'un montant annuel plafond, **12 000 €**. La CNECA (commission nationale des enseignants-chercheurs) est habilitée à rendre un avis sur le dossier des candidats à cette prime. Il revient au directeur de l'établissement d'arrêter les décisions d'attribution individuelle de la prime (montant individuel et motif de l'attribution de la prime) dans la limite de la dotation attribuée par le ministère.

Le RIPEC doit faire l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles présentées au Comité Technique Ministériel du 12 juillet. Ces lignes directrices peuvent être déclinées au sein de lignes directrices d'établissement prises par le conseil d'administration après avis du conseil des enseignants.

Le RIPEC est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

La position **FO Enseignement Agricole** :

Le RIPEC instaure une part de base, une part variable et un hypothétique complément individuel. Globalement, il y aura donc beaucoup de variation d'un EC à l'autre, comme le RIFSEEP pour les personnels administratifs et techniques. Certes l'« indemnité liée au grade » est réévaluée mais le dispositif, à plusieurs étages, cache en réalité un système complexe et inégalitaire où le rôle du directeur est repositionné.

Seul le versement de la part de base (dite « indemnité liée au grade ») est réellement garanti. En supplément à cette part de base, l'attribution de la part variable de l'indemnitaire, liée à l'exercice de « certaines fonctions et responsabilités particulières », sera en grande partie laissée à l'appréciation du chef d'établissement (qui pourrait en outre « placer » certains EC sur ces fonctions !). Elle sera assujettie aux « lignes directrices de gestion » nationales mais aussi locales. C'est une indemnité « à la tête de la fonction » !

Elle sera donc éminemment variable d'un enseignant-chercheur à l'autre, selon que ses « fonctions » exercées font ou non partie de celles déclenchant le versement de la part variable. Elle sera éminemment variable aussi d'un établissement à l'autre, ceci pour des fonctions identiques.

La révision annuelle de « ces fonctions » est également un point d'achoppement. Si nous pouvons comprendre qu'une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022 ne permet pas d'uniformiser les pratiques sur les 10 établissements, nous déplorons qu'il n'y ait aucune volonté d'y tendre.

À ces deux parts indemnitaires viendra s'ajouter la prime complémentaire, liée à « la qualité [des] activités académiques et de [l'] engagement professionnel » des collègues. C'est le faux-nez du « suivi de carrière ». La reconnaissance pécuniaire de la « qualité » ou de l'« engagement » dépendra donc pour l'essentiel des jeux de pouvoirs internes aux établissements.

Et ce n'est pas la mise en place de « lignes directrices de gestion », par établissement ni même nationales, qui pourrait nous rassurer sur le cadrage du RIPEC, puisque les « LDG » sont destinées à évacuer toute garantie réglementaire.

Faux-semblant de revalorisation, facteur d'inégalité des rémunérations, vecteur de concurrence entre personnels, le RIPEC, comme le RIFSEEP chez les personnels administratifs et techniques, constitue une politique RH qui vise à individualiser les carrières et les rémunérations.

En outre les exemples d'indemnités et primes élevées, qui seront rarissimes, ne manqueront pas d'être montrés comme des situations avantageuses en cas de mise en œuvre d'un système de retraites « universel » qui supprimerait le Code des pensions. Ce projet a été récemment réactivé et, avec la **confédération FO, FO Enseignement Agricole** continuera de se battre contre ce type de projet. Ce ne sont pas des primes qui permettront de reconnaître le travail des enseignants chercheurs ! Pour les enseignants chercheurs, comme pour les autres personnels, ce n'est pas un système complexe que **FO** revendique mais une revalorisation indiciaire (le point d'indice a perdu plus de 20% depuis 2010) à la hauteur de l'inflation et une restructuration des grilles indiciaires. Ce sont les seules réponses véritables à la perte importante de pouvoir d'achat qui s'accroît année après année et à l'écart grandissant avec les autres corps de la fonction publique, du privé et des autres pays développés. Il faut rendre nos métiers de l'enseignement supérieur mieux rémunérés et donc plus attractifs !

Opposée aux rémunérations indemnitaires qui ne compte pas pour le calcul de la pension et à l'individualisation des rémunérations, **FO** s'est abstenue sur ce projet, considérant que quelques collègues y trouveraient une amélioration de leurs revenus, au moins temporaire.



[Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche](#)

[Décret n° 2022-1166 du 22 août 2022](#) portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture

Lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheur

NS [SG/SRH/SDCAR/2022-562](#) du 21-07-2022



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter nos élus au CNESERAAV :

Anne LAPERCHE : anne.laperche@agrocampus-ouest.fr

Frédéric COINTAULT : frederic.cointault@agrosupdiijon.fr