



Déclaration commune CGT, FO, SUD au CT-MESR du 10 juin 2021

jeudi 17 juin 2021, par [Bariaud](#)



Déclaration commune CGT, FO, SUD au CT-MESR du 10 juin 2021

Non à la mise en place du RIPEC, le nouveau système de primes pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs·ses

Non au mépris des syndicats par le ministère

Dans le cadre de la LPR et du protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières, le ministère prépare une réforme pour mettre en place un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) à destination des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des chercheurs et des chercheuses, nouveau système de primes qui remplacerait l'essentiel des primes ou indemnités existantes à partir de l'an prochain.

Ce projet, dont on ne connaît pas la réalité des chiffres avant l'automne, veut mettre en place un régime similaire à celui qui a été mis en place pour les personnels techniques, administratifs et de bibliothèque des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à savoir le RIPEER.

Le système repose sur l'instauration de trois composantes (ou blocs) : une indemnité de base liée au grade, une indemnité variable liée aux fonctions et une prime non automatique liée à « la qualité des activités et à l'engagement professionnel ». La deuxième composante, l'indemnité liée aux fonctions, est décidée par le/la chef·fe d'établissement. Il s'agit d'individualiser, en transformant les primes actuelles en indemnités variables.

Enfin, concernant la troisième composante, la prime individuelle, elle remplace la PEDR en allant encore plus dans la logique de prime au mérite. Pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, c'est un moyen d'imposer le suivi de carrière et d'affaiblir encore le rôle du CNU.

Alors que le traitement indiciaire continue d'être bloqué, ce projet participe de la politique d'individualisation de la rémunération du gouvernement par l'augmentation de la part variable, liée aux fonctions et au toujours discutable « mérite », contre la logique de carrière, menaçant ainsi l'indépendance des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des chercheurs et des chercheuses.

Par ailleurs, une décision du conseil d'État a confirmé que le ministère ne pouvait choisir les interlocuteurs syndicaux avec lesquels il discute sur les questions de rémunérations. Concernant cet important projet de réforme du régime indemnitaire, il n'était prévu au départ aucune réunion préparatoire avant son passage pour avis devant le comité technique le 7 juin. Ce projet ayant

Déclaration commune

Non à la mise en place du RIPEC, le nouveau système de primes pour les enseignants-chercheurs-ses et les chercheurs-ses. Non au mépris des syndicats par le ministère.

Dans le cadre de la LPR et du protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières, le ministère prépare une réforme pour mettre en place un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) à destination des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des

chercheurs et des chercheuses, nouveau système de primes qui remplacerait l'essentiel des primes ou indemnités existantes à partir de l'an prochain.

Ce projet, dont on ne connaîtra pas la réalité des chiffres avant l'automne, veut mettre en place un régime similaire à celui qui a été mis en place pour les personnels techniques, administratifs et de bibliothèque des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à savoir le RIFSEEP.

Le système repose sur l'instauration de trois composantes (ou blocs) : une indemnité de base liée au grade, une indemnité variable liée aux fonctions et une prime non automatique liée à « la qualité des activités et à l'engagement professionnel ». La deuxième composante, l'indemnité liée aux fonctions, est décidée par le/la chef-fe d'établissement. Il s'agit d'individualiser, en transformant les primes actuelles en indemnités variables.

Enfin, concernant la troisième composante, la prime individuelle, elle remplace la PEDR en allant encore plus dans la logique de prime au mérite. Pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, c'est un moyen d'imposer le suivi de carrière et d'affaiblir encore le rôle du CNU.

Alors que le traitement indiciaire continue d'être bloqué, ce projet participe de la politique d'individualisation de la rémunération du gouvernement par l'augmentation de la part variable, liée aux fonctions et au toujours discutable « mérite », contre la logique de carrière, menaçant ainsi l'indépendance des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des chercheurs et des chercheuses.

Par ailleurs, une décision du conseil d'État a confirmé que le ministère ne pouvait choisir les interlocuteur-trices syndicaux avec lequel-les il discute sur les questions de rémunérations. Concernant cet important projet de réforme du régime indemnitaire, il n'était prévu au départ aucune réunion préparatoire avant son passage pour avis devant le comité technique le 7 juin. Ce projet ayant été envoyé aux organisations syndicales représentées au CTMESR dans la nuit du 30 au 31 mai, soit quelques minutes avant le délai réglementaire de communication des documents, cette situation a été dénoncée au CTMESR du 1er juin.

Lors de cette séance, le représentant du ministère a tout d'abord refusé de soumettre au vote un avis demandant que le comité technique soit repoussé et que les organisations syndicales représentatives soient convoquées pour négociation préalable. Une interruption de séance a alors été demandée par les représentant-es du personnel, à l'issue de laquelle ils ont unanimement demandé que le CTMESR du 7 juin soit reporté pour permettre des réunions de concertations et la rédaction d'éventuels amendements.

Sous la pression, le ministère a alors annoncé le report au 10 juin du CTMESR sur le RIPEC ainsi que la tenue d'une réunion de concertation sur le RIPEC le 3 juin.

Les organisations soussignées se félicitent de ce résultat mais ne peuvent que condamner la dérive de notre ministère qui ignore toute revendication venue des représentant-es des personnels et ne garde pour l'essentiel que la simple apparence formelle de dialogue dans ses relations avec les syndicats.

Les organisations soussignées alertent tout le personnel, dont les enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, chercheurs et chercheuses : cette volonté de passer en force est particulièrement dangereuse concernant ce projet de RIPEC.

Les organisations soussignées demandent au ministère de renoncer à ce projet et d'ouvrir de réelles négociations sur les rémunérations.

FERC CGT, FO ESR, SUD Recherche et SUD EPST

Compte-rendu synthétique du CT-MESR du 10 juin 2021

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en hybride le 10 juin 2021. Il avait un unique point à l'ordre du jour en lien avec la LPR :

- un avis sur un projet de régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Vote négatif du CT-MESR : 5 pour (SNPTES, UNSA), 10 contre (CGT, CFDT, FSU, FO, SUD), 0 abstention.

Explication du vote FERC CGT concernant le projet de décret RIPEC

La FERC CGT est fière d'avoir contribué à la forte mobilisation des personnels contre la LPR qui précarise le financement de la recherche (ANR) et attaque les statuts des personnels (tenure tracks, CDI de mission, qualification...). Elle s'étonne que la CFDT fasse état de la mobilisation dans sa déclaration liminaire, car on ne l'a pas vue mobilisée. Sur la base de cette mobilisation, la FERC CGT est fière d'avoir refusé de signer un protocole, qui accepte de fait la LPR et qui a été monté sur des bases insincères et déloyales (cf. Ordonnance du Conseil d'État).

Nous sommes favorables à la revalorisation du point d'indice et, à défaut, des primes statutaires servies à tous les collègues, comme nous le défendons depuis toujours. Elle note positivement que la part statutaire soit fixe par grade et que les projets d'arrêtés –qu'on n'a toujours pas– prévoient de revaloriser en priorité la part statutaire par grade. C'est d'ailleurs à mettre au crédit de la mobilisation.

Toutefois, si on regarde le projet de décret, quoiqu'en disent certain-es, le contenu du « RIPEC », comme le RIFSEEP, est de mettre en place un système injuste, qui individualise les salaires, qui tend à déconnecter la rémunération liée au grade possédé par l'agent-e –c'est une attaque statutaire–, et qui divise les personnels et casse les collectifs de travail.

En particulier, la mise en place de LDG indemnitaires (sur le modèle des LDG promotions mises en place par la loi Transformation de la Fonction Publique en vidant les CAP de leurs prérogatives), floues et non contraignantes, sans aucun regard des représentants es du personnel, est un élément supplémentaire de l'individualisation des rémunérations. Cette « innovation » négative pourrait faire tâche d'huile et contaminer d'autres corps et d'autres ministères.

Le RIPEC continue à réduire les prérogatives des instances nationales (CNU, CoNRS, etc.) : les instances nationales d'évaluation des organismes peuvent être totalement ignorées pour l'affectation des primes individuelles, même si la rédaction a évolué en séance ; pour les EC, les quelques changements opérés en séances ne changent pas le fond : l'avis du CNU serait doublé par l'avis local donné par le CAC, dont

Compte-rendu synthétique du CT-MESR du 10 juin 2021

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en hybride le 10 juin 2021. Il avait un unique point à l'ordre du jour en lien avec la LPR :

- un avis sur un projet de régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Vote négatif du CT-MESR : 5 pour (SNPTES, UNSA), 10 contre (CGT, CFDT, FSU, FO, SUD), 0 abstention.

Explication du vote FERC CGT concernant le projet de décret RIPEC

La FERC CGT est fière d'avoir contribué à la forte mobilisation des personnels contre la LPR qui précarise le financement de la recherche (ANR) et attaque les statuts des personnels (tenure tracks, CDI de mission, qualification...). Elle s'étonne que la CFDT fasse état de la mobilisation dans sa déclaration liminaire, car on ne l'a pas vue mobilisée. Sur la base de cette mobilisation, la FERC CGT est fière d'avoir refusé de signer un protocole, qui accepte de fait la LPR et qui a été monté sur des bases insincères et déloyales (cf. Ordonnance du Conseil d'État).

Nous sommes favorables à la revalorisation du point d'indice et, à défaut, des primes statutaires servies à tous les collègues, comme nous le défendons depuis toujours. Elle note positivement que la part statutaire soit fixe par grade et que les projets d'arrêtés –qu'on n'a toujours pas– prévoient de revaloriser en priorité la part statutaire par grade. C'est d'ailleurs à mettre au crédit de la mobilisation.

Toutefois, si on regarde le projet de décret, quoiqu'en disent certain-es, le contenu du « RIPEC », comme le RIFSEEP, est de mettre en place un système injuste, qui individualise les salaires, qui tend à déconnecter la rémunération liée au grade possédé par l'agent-e –c'est une attaque statutaire–, et qui divise les personnels et casse les collectifs de travail.

En particulier, la mise en place de LDG indemnitaires (sur le modèle des LDG promotions mises en place par la loi Transformation de la Fonction Publique en vidant les CAP de leurs prérogatives), floues et non

contraignantes, sans aucun regard des représentant·es du personnel, est un élément supplémentaire de l'individualisation des rémunérations. Cette « innovation » négative pourrait faire tâche d'huile et contaminer d'autres corps et d'autres ministères.

Le RIPEC continue à réduire les prérogatives des instances nationales (CNU, CoNRS, etc.) : les instances nationales d'évaluation des organismes peuvent être totalement ignorées pour l'affectation des primes individuelles, même si la rédaction a évolué en séance ; pour les EC, les quelques changements opérés en séances ne changent pas le fond : l'avis du CNU serait doublé par l'avis local donné par le CAC, dont l'avis serait donné au vu du rapport fait par deux rapporteur·ses « librement désignés », ce qui est la porte ouverte à bien des dérives.

De plus, le RIPEC s'appuie sur le « rapport individuel » des EC ; le ministère cherche donc à développer à nouveau le « suivi de carrière », que dévoie ou refuse toujours de faire une bonne partie des sections du CNU. Cela renforce la volonté de contrôle managérial et individuel des carrières par l'employeur·se.

Les primes, loin d'être un complément de rémunération indispensable pour pallier le traitement indiciaire très faible (-18 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 !), sont pour les employeur·ses (MESR et directions) un outil de pilotage RH et de « management ».

La FERC CGT est frontalement opposé au RIPEC et au RIFSEEP et demande l'augmentation immédiate et conséquente du point d'indice, ainsi que des primes statutaires versées à toutes et tous. Nous voterons contre le projet de décret.