



Enseignant·es-chercheur·es Le RIPEC, comment ça marche ?

Le RIPEC, acronyme de Régime Indemnitare des Personnels Enseignant·es et Chercheur·es, correspond au nouveau régime indemnitaire, c'est-à-dire les primes applicables à l'ensemble des enseignant·es-chercheur·es (EC) et chercheur·es. Ce nouveau régime ne s'applique pas aux enseignant·es du second degré affectés dans le supérieur (ESAS), ni aux personnels hospitalo-universitaires. Le SNESUP-FSU vous décrit le fonctionnement de ce régime qui a des allures d'usine à gaz.

Ce régime remplace de nombreuses primes mais pas pour tout le monde :

- La PRES, prime de recherche et d'enseignement supérieur, que chaque enseignant·es-chercheur·es percevait en deux fois chaque année ; cette prime sera par contre encore versée pour les autres personnels non éligibles au RIPEC comme les ATER. Les ESAS continuent eux de percevoir la prime d'enseignement supérieur ;
- La PRP, prime pour responsabilité pédagogique, et la PCA, prime pour charge administrative, qui étaient versées aux enseignant·es-chercheur·es occupant certaines responsabilités pédagogiques et administratives. Ces primes restent par contre d'actualité pour les ESAS et les hospitalo-universitaires ;
- La PEDR, prime d'encadrement doctoral et de recherche, qui était attribuée à certains EC en raison de leur activité scientifique, sauf pour les EC en délégation IUF, les lauréats de certaines distinctions scientifiques et les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » qui continueront à percevoir la PEDR.

Certaines primes, comme la prime d'administration ou de formation continue, restent cumulables avec le nouveau régime.

Un point positif répondant à des demandes du SNESUP-FSU pour les anciennes primes est que le versement du RIPEC sera mensualisé.

La mise en œuvre de ce régime fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG)¹ ministérielles² qui sont ensuite déclinées au niveau de chaque établissement.

Le RIPEC est décomposé en trois composantes :

- Statutaire (C1). Partie liée au grade. Elle est versée à tout le monde. Elle correspond à l'ancienne PRES.
- Fonctionnelle (C2). Partie liée aux responsabilités prises au sein de l'établissement. Elle correspond aux anciennes PCA et PRP.
- Individuelle (C3). « Liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignant·es-chercheur·es ». Elle remplace l'ancienne PEDR.

¹ Pour savoir ce que sont les LDG se reporter à

<https://www.snesup.fr/article/les-enjeux-des-lignes-directrices-de-gestion-pour-les-enseignants-du-superieur>

² Celles du 14 janvier 2022 sont disponibles sur <https://www.snesup.fr/article/ctmesr-du-12-janvier-2022-les-lignes-directrices-de-gestion-sur-le-regime-indemnitare-des-enseignants-chercheurs-et-chercheurs>

1 La partie statutaire (C1)

Elle est versée à tous les enseignant-es-chercheur-es sans aucune démarche à effectuer, quelle que soit la position administrative (CRCT, délégation, ...), **dès lors que l'ensemble des services qui leur ont été attribués a été effectué**. Cette condition est plus favorable que celle en vigueur auparavant pour la PRES (avoir assuré l'équivalent de 192h TD) puisqu'il arrivait que l'établissement ne verse pas la prime à des EC à qui il n'avait pas proposé un service complet. **Cette réécriture importante a été demandée et obtenue par le SNESUP-FSU.**

A ce propos rappelons qu'il est de la responsabilité du chef d'établissement d'attribuer en début d'année un service d'enseignement à l'EC, sur qui ne pèse aucune obligation de se trouver un service complet³.

Le montant de cette partie, dite C1, est fixé chaque année par arrêté du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour 2022, la prime est portée à un montant de 2 800 € quels que soient le corps et le grade, contrairement à 2021, où la prime était différente entre MCF et PU. L'objectif affiché est une revalorisation à 6 400 € à l'horizon 2027.

2 La partie fonctionnelle (C2)

Contrairement à la partie statutaire, seule une partie des EC se verront attribuer cette partie fonctionnelle, sur décision du chef d'établissement. Il est prévu dans les LDG ministérielles qu'au maximum 35 % des EC d'un établissement bénéficient de cette composante C2 (plafond initialement de 25 % remonté à la demande du SNESUP-FSU). **Le ministère a avoué à ce propos aux organisations syndicales représentatives que l'augmentation en cours de la partie statutaire avait une contrepartie** : pour lui, elle assure la reconnaissance financière des fonctions et responsabilités qui ne feront pas l'objet d'une prime C2.

Les fonctions et responsabilités éligibles sont définies par le chef d'établissement conformément aux principes de répartition fixés par les LDG de l'établissement. Ces LDG sont en cours d'adoption au niveau de chaque établissement, et les sections locales vous informeront de ce qui a été décidé dans votre établissement.

Les montants de la partie fonction sont plafonnés par arrêté suivant le niveau des responsabilités. Actuellement les plafonds sont de :

- 1 Fonction de direction d'unité ou composante 18 000 €
- 2 Responsabilités supérieures 12 000 €
- 3 Responsabilités particulières ou temporaires 6 000 €

Lorsqu'une personne est éligible à plusieurs plafonds, c'est le plus élevé qui s'applique. La répartition des fonctions et responsabilités éligibles entre les trois catégories est décidée au niveau de chaque établissement.

La partie fonctionnelle est versée proportionnellement au temps de travail pour les EC à temps partiel. **Elle ne peut pas être versée aux EC qui sont en CRCT, en CPP ou en délégation**. Par contre, selon les LDG ministérielles, cette composante ne remet pas en cause les décharges prévues dans le cadre du référentiel d'équivalence horaire de chaque établissement.

Contrairement aux anciennes primes PCA et PRP, cette composante n'est pas convertible en heqTD pour décharge de service.

3 La partie individuelle (C3)

Elle est versée par décision du chef d'établissement **après candidature**, pour une durée de **3 ans**.

La procédure est voisine de celle des repyramidages :

- Dépôt sur Galaxie de la candidature portant sur les quatre années précédentes ;
- 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.

³ <https://www.snesup.fr/article/fiche-pratique-modalites-dattribution-des-services-denseignement>
(section Service incomplet : à qui la faute ?)

L'évaluation du CAc et du CNU se fait sur trois critères, notés chacun "très favorable", "favorable" ou "réserve" :

- Investissement pédagogique ;
- Activité scientifique ;
- Investissement dans les tâches d'intérêt général.

En tenant compte des 6 avis donnés et des principes de répartition décidés par le conseil d'administration, le chef d'établissement décide du montant (entre 3500 € et 12 000 €) et du motif d'attribution. Au terme d'une période de perception de la prime individuelle, **un délai de carence d'un an, pour le même motif**, est prévu. Il est donc possible de ne pas subir de délai de carence si l'attribution se fait pour un autre motif.

Le calendrier et les modalités de candidature sont disponibles sur le site galaxie :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_RIPEC.htm

Calendrier prévu pour 2022 :

- **Du 3 au 31 mars** : dépôt des candidatures sur Galaxie. Pour déposer un dossier il ne faut pas percevoir la PEDR en 2022.
- **Du 1 avril au 20 mai** : vérification de la recevabilité des candidatures et étude par le CAc.
- **Du 24 mai au 29 septembre** : études des candidatures par le CNU.
- **14 décembre** : Date limite de retour de la décision du chef d'établissement.

Les LDG ministérielles recommandent 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 chaque établissement. D'autres critères peuvent y être ajoutés, comme l'innovation pédagogique.

Les attributions décidées par le chef d'établissement doivent refléter la part de MCF et la part de femmes parmi les EC de l'établissement. Le SNESUP-FSU a demandé, sans être écouté par la ministre, que les objectifs s'entendent en volume budgétaire et pas seulement en nombre d'attributaires. C'est un enjeu qui reste d'actualité au moment de la définition des LDG de l'établissement.

Les bénéficiaires de cette composante individuelle peuvent convertir tout ou partie de cette prime en CRCT ou CPP. Dans ce cas, un avis de la section CNU (pour CRCT) ou du CAc restreint (pour CPP) est donné. Le chef d'établissement peut refuser sur la base de cet avis le congé, ou il peut repousser le congé ou le limiter à 6 mois pour continuité du service. Durant le congé, il y a une interdiction d'effectuer des enseignements complémentaires.

Conformément à sa politique salariale d'individualisation poussée, le ministère a fixé un plancher au montant global des primes C3 versé par l'établissement : il devra représenter au moins 30 % du volume budgétaire de la partie C1 alors que le SNESUP-FSU avait demandé que ce taux devienne un plafond.

Les EC en délégation IUF ou une distinction scientifique continueront de percevoir la PEDR et ne seront pas éligibles à cette composante individuelle C3.

Dispositions transitoires pour 2022

Le dispositif a pour vocation à s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2022. Les décisions de PCA ou PRP pour 2021/22 continueront à produire leurs effets jusqu'au 31 août. Les EC qui ne bénéficient pas d'une prime fonctionnelle pour une responsabilité pourront se voir attribuer une composante C2 pour celle-ci à partir du 1^{er} janvier. La bascule complète et définitive vers la composante fonctionnelle est prévue au 1^{er} septembre 2022.

Les EC qui bénéficient actuellement de la PEDR la percevront sur toute la période de 4 ans initialement prévue. Par contre au sortir de cette période un délai de carence d'un an s'applique avant de bénéficier de la partie C3 pour le même motif. Ainsi les EC dont la PEDR se termine en septembre 2022 ne pourront candidater qu'en 2023 pour une attribution au titre de l'année 2024.

Revendications du SNESUP

Le système s'inscrit dans une politique de renforcement des enjeux locaux et de l'hyper-présidence. Il est complexe et va alourdir encore la charge des collègues qui siègent dans les instances locales et nationales tout en offrant plus de latitude au chef d'établissement.

Le SNESUP-FSU revendique l'égalité des primes ainsi que l'intégration dans le salaire pour tous les EC. La politique d'individualisation des rémunérations contourne le statut général, réduit la part de la rémunération indiciaire, sape le financement de la protection sociale, divise les collègues, les met en concurrence les un·es entre les autres et accroît la souffrance au travail.

Le SNESUP-FSU demande une revalorisation et le rattrapage du point d'indice depuis 2010 (+15% d'inflation et +3,25% de prélèvement pour les pensions) indispensable et nécessaire dans un contexte d'inflation.

SUIVEZ-NOUS !



[SNESUPFSU](#)



[@SNESUPFSU](#)

SNESUP-FSU – 78 rue du Faubourg-Saint-Denis 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 – sg@snesup.fr – www.snesup.fr