

CT-MESR du 12 janvier 2022 : déclaration et CR succinct FERC CGT – LDG indemnitaires et éméritat (EC « assimilés »)

Compte-rendu synthétique :

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu le 12 janvier 2022. Il avait 2 points à l'ordre du jour.

- **Éméritat des enseignant·es-chercheur·ses (EC) assimilés aux EC de statut universitaire :**
 - projet de décret « modifiant le [décret n° 2002-151](#) du 7 février 2002 relatif à l'octroi de l'éméritat aux enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités pour la désignation des membres du Conseil national des universités » : pour avis.

Vote sur le décret : 5 pour (SNPTES, UNSA), **4 contre** (CFDT, SUD) et **6 abstentions** (CGT, FSU, FO).

- **Lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires des personnels chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses (EC) :**

- projet de « Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs » : pour avis.

Vote sur les LDG indemnitaires : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), **7 contre** (CGT, FSU, FO, SUD).

Argumentaire : les LDG indemnitaires ont été créées par le [décret n° 2021-1895](#) du 29 décembre 2021 « portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs » (RIPEC). La FERC CGT reste opposée au RIPEC. Voir la déclaration FERC CGT.

La FERC CGT a également présenté une motion demandant le vote à l'urne pour les personnels des CROUS. Elle a été adoptée par 12 pour et 3 contre.

A) Déclaration liminaire de la FERC CGT

Déclaration concernant les LDG indemnitaires au CT-MESR du 12 janvier 2022

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, a inventé un nouveau sigle de prime : le **RIPEC pour « régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs »**. Cette prime constitue la principale réponse du ministère à sa « promesse », depuis trois ans, de revaloriser les salaires des chercheur·ses et des

enseignant-es-chercheur-ses. En effet, il refuse obstinément la moindre revalorisation du traitement indiciaire et des grilles, hormis les rattrapages du SMIC pour les plus modestes des agents publics.

Certes, les augmentations de primes au niveau du socle, si elles étaient confirmées par les prochains gouvernements, commencent à corriger une injustice de longue date. Certes, pour tenter de calmer la colère du monde universitaire et de la recherche et d'éteindre les luttes sociales, le ministère a été contraint d'augmenter la part fixe des primes versées à toutes et à tous.

Mais il en profite pour mettre en place un système **le RIPEC qui individualise ces primes** sur le modèle du RIFSEEP (primes des fonctionnaires à l'exception des chercheur-ses et enseignant-es-chercheur-ses). Ce système ouvre grand la porte à la rémunération au prétendu « mérite », décidée par la hiérarchie !

Le RIPEC traduit au niveau des rémunérations l'orientation politique édictée par le gouvernement Macron au travers de :

1. la LPR qui précarise le financement de la recherche (ANR), et qui attaque les statuts des personnels (Chaires de professeur-se junior, CDI de mission, remise en cause de la qualification et du CNU, de l'évaluation par les pairs...),
2. de la loi de transformation de la Fonction publique qui vide le paritarisme de sa substance – laissant les mains libres à l'employeur-se.

Cette « politique salariale », c'est le refus constant d'augmenter les salaires de toutes et tous via la valeur du point d'indice.

Le RIPEC aura bien 3 parties : une première part fixe C1, liée au grade, la seconde part C2 dépendant de la fonction exercée et la troisième part C3 entièrement individualisée ! La proportion de chacune des trois parties pourra être modifiée, par simple arrêté, sans aucune garantie réglementaire.

Par ailleurs, même si le MESR a dû concéder des augmentations de la part fixe, il n'en reste pas moins que fondamentalement, le RIPEC, comme le RIFSEEP, déconnecte la rémunération et le grade possédé par l'agent-e.

Pour l'année 2022, le C1 s'élèvera à 2.800 € : nous sommes encore bien loin du socle RIFSEEP des ingénieurs de recherche ! Le chemin restant est encore long : le montant de la cible finale de la part fixe est prévue en... 2027 avec environ 6400 € bruts annuels, ce qui restera inférieur au niveau moyen des primes des IR et IGR, sans parler des primes des cadres A+ de la fonction publique d'État.

La partie C3 même s'il n'est pas écrit qu'elle dépend de la manière de servir, est entièrement individualisée et va dépendre de « investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble de missions d'un enseignant-chercheur ». De fait la partie C3 est bien fonction de l'investissement tel que perçu par un tiers ayant autorité. Cette façon d'attribuer la partie C3 est de par sa construction proche du CIA pour le RIFSEEP.

De plus comme nous l'avons déjà dénoncé, cet engagement budgétaire à 2027 n'engage nullement les prochains gouvernements issus des élections à venir. La volonté systématique des différents gouvernements a toujours été d'augmenter les parts variables et individuelles des primes : la cible de la part fixe est tout, sauf garantie.

Les augmentations des primes ne sont qu'une **compensation très partielle des économies considérables que l'État employeur fait sur le dos des fonctionnaires en gelant le point d'indice : -18 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 !** Enfin, l'inflation repart en France avec en novembre et décembre 2021, la hausse des prix à la consommation mesurée par l'Insee qui s'est élevée à 2,8% en glissement annuel, un niveau qui n'avait pas été atteint depuis 2008.

Et quelle hypocrisie, à l'heure du plan **égalité Femmes / Hommes**, que d'adopter un mécanisme de prime qui, par nature, sera défavorable aux travailleuses en leur faisant payer les ralentissements de carrières liés aux congés maternités, aux congés parentaux, et plus généralement à la charge mentale qui pèse encore aujourd'hui plus sur les femmes que sur les hommes.

Ainsi le RIPEC constitue un système injuste, qui vise à individualiser pour partie les rémunérations. L'expérience de la mise en œuvre du RISFEEP le montre, cette attaque statutaire aboutit à mettre en concurrence les personnels, tendant à limiter les coopérations et à casser les collectifs de travail. Les collaborations indispensables à l'enseignement supérieur et à la recherche seront de fait fragilisées. La mise en place de ce RIPEC renforce la volonté de contrôle « managérial » et individuel des carrières par l'employeur-se, en contournant et en affaiblissant les instances nationales des universités et des organismes de recherche.

La FERC CGT et ses syndicats (CGT FERC Sup, SNTRS CGT et CGT INRAE) sont opposés au RIPEC comme au RIFSEEP. La FERC CGT ne renoncera jamais à revendiquer l'augmentation du point d'indice ! Elle appelle les personnels à revendiquer avec eux son augmentation immédiate et conséquente lors de la journée interprofessionnelle du 27 janvier 2022.

B) Compte-rendu succinct du CT-MESR

B.1) Motions

Motion présentée par la FERC CGT demandant le vote à l'urne dans les CROUS :

« Le CTMESR demande que le MESRI et la direction des CROUS accordent une dérogation dans le cadre des élections professionnelles 2022 pour que le personnel des CROUS puisse voter à l'urne et non de manière électronique.

En effet, le personnel des Crous est pour la grande majorité peu familiarisé avec les outils informatiques et ils et elles sont nombreux et nombreuses à ne pas posséder d'ordinateurs professionnels. Dans ces conditions, seul un vote à l'urne permettra une expression égalitaire lors de ces élections. »

Motion adoptée par le CT-MESR : 12 pour (SNPTES, CGT, FSU, UNSA, FO, SUD), **3 contre** (CFDT).

Argumentaire : la CGT CROUS a envoyé des courriers à la ministre de la Fonction publique et à la directrice des CROUS qui sont restées sans réponses. Un vote électronique serait catastrophique pour les personnels des CROUS, qui ont peu de moyens informatiques. La FERC CGT rappelle ce qui s'est passé pour le vote des étudiants aux CROUS : environ 2% de participation ! Le CT du CNOUS a voté une motion *unanime* en faveur de cette dérogation.

Réponse de la DGRH du MESR : la DGRH a indiqué qu'elle avait entrepris les démarches pour demander cette dérogation auprès de la DGAFP.

Motion demandant des modifications de grilles et de statuts avant les élections :

« Le CT MESRI demande que soient modifiés les décrets statutaires avant les prochaines échéances électorales afin de :

- *prolonger de la grille indiciaire des chargé.e.s de recherche de classe exceptionnelle à la hors échelle B;*

- de modifier les règles statutaires d'accès à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche afin de les aligner sur celles des professeurs d'université

- de restructurer en deux grades les corps des ingénieurs de recherche, tant pour les ITRF que pour les IT, en veillant à préserver la gestion des avancements du corps de tout enjambement de carrière. »

Motion adoptée par le CT-MESR : 14 pour (SNPTES, CGT, CFDT, FSU, UNSA, FO, SUD), **1 abstention** (SUD).

Réponse de la DGRH du MESR : la DGRH déclare que le ministère respectera les engagements du protocole d'accord lié à la loi LPR. La DGRH est en train de contacter la DGFAP (fonction publique) et le ministère du Budget sur les derniers arbitrages. Concernant la restructuration du corps des ingénieurs de recherche (IGR et IR), il y a des discussions en cours. La DGRH précise qu'il y a eu une réunion avec les organisations syndicales la semaine dernière, et qu'ils attendent le retour du guichet unique de la fonction publique.

FERC CGT : la FERC CGT demande quelles organisations syndicales ont été invitées à ces réunions ? Elle rappelle le recours gagné par la CGT impose au ministère d'inviter toutes les organisations syndicales représentatives pour des réunions portant sur les grilles et les carrières des personnels.

DGRH : la DGRH répond que les échanges avec les syndicats ont commencé, et que d'autres invitations à des réunions vont arriver.

Note : un courrier intersyndical (CGT, FSU, SUD) a été envoyé au ministère pour exiger d'être invités à ces réunions.

B2) Éméritat des EC « assimilés »

Contenu :

En application de l'[article 14 de la LPR](#), le ministère présente un projet de décret précisant les conditions de l'éméritat des professeur-es d'universités (PU) « assimilés » aux enseignant-es-chercheur-ses (EC) de statut universitaire. Cela concerne donc les EC du Muséum, de l'EHESS, de l'EPHE, de l'ENC (Chartes), de l'EFEO (Extrême Orient) et les corps d'astronomes et physiciens. Il modifie le [décret n° 2002-151](#) du 7 février 2002 « relatif à l'octroi de l'éméritat aux enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités pour la désignation des membres du Conseil national des universités ».

Des textes similaires concernant les EC et chercheurs sont passés pour avis au CT-MESR du 1^{er} juin 2021. Voir l'[argumentaire de la FERC CGT](#).

Éméritat des EC assimilés : vote du CT-MESR

Vote sur le décret : 5 pour (SNPTES, UNSA), **4 contre** (CFDT, SUD) et **6 abstentions** (CGT, FSU, FO).

B3) LDG indemnitaires pour EC et chercheur-ses

Contenu des LDG indemnitaires

Les Lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires ont été créées par le [décret n° 2021-1895](#) du 29 décembre 2021 « portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs » (RIPEC). La FERC CGT reste opposée au RIPEC et à ces LDG (voir notre déclaration liminaire).

L'essentiel des LDG indemnitaires est de rappeler le contenu du [décret RIPEC n° 2021-1895 du 29 décembre 2021](#) et de l'[arrêté du 29 décembre 2021](#) « fixant le montant annuel des composantes indemnitaires ». Voir l'[analyse CGT du RIPEC](#). Les principales nouveautés des LDG indemnitaires ministérielles sont :

- une déclaration d'intention du ministère pour « lutter contre les écarts indemnitaires entre femmes et hommes » avec l'« objectif de parvenir à la parité », sans mesure contraignante.
- Des **recommandations** sur la répartition des parts fonctionnelle et individuelle des primes :
 - « adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 et 30 % [...] de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs ».
 - « faire adopter par les conseils d'administration des [établissements ou organismes de recherche] une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme 45 % des effectifs puissent en bénéficier »
 - Pour les EC : « attribuer au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 20 % au titre de l'ensemble de ces missions ».
 - Pour les chercheur-ses : « attribuer au moins 60 % de primes distribuées au titre de l'activité scientifique, au plus 25 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 15 % au titre de l'ensemble de ces missions ».
- Comme dans toute LDG, ces « recommandations » ne sont pas impératives : elles peuvent être appliquées « sauf situation particulières », et de façon différentes selon les établissements. De plus, les délais sont très longs.

LDG indemnitaires : amendements

Opposée au RIPEC et aux LDG, la FERC CGT n'a pas présenté d'amendements à ces LDG.

De nombreux amendements ont été déposés, visant par exemple à modifier de quelques pourcents les recommandations ci-dessus. La FERC CGT n'est pas entrée dans ces marchandages de pourcentages dans un dispositif néfaste. Elle continue à revendiquer l'augmentation de la valeur du point d'indice et la revalorisation du socle statutaire (versé à tous les personnels, identique par grade).

La DGRH a refusé un amendement, soutenu par la CGT, visant à éviter la possibilité de cumuler les primes fonctionnelles (C2) et individuelles (C3). Ce cumul est donc possible : il peut aller jusqu'à 30.000 € par an pour des fonctions de direction et un grand « mérite ».

LDG indemnitaires : vote

Vote sur les LDG indemnitaires : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), **7 contre** (CGT, FSU, FO, SUD).