

Protocole d'accord rémunérations et carrières : point d'étape RIPEC

Le ministère a présenté ses premières analyses sur la mise en place des principales mesures du protocole d'accord sur les rémunérations et carrières, le SNPTES-UNSA vous propose quant à lui un premier point d'étape.

Parmi les différents points du protocole d'accord, la revalorisation du régime indemnitaire des chercheurs et enseignants-chercheurs est l'une des grandes avancées obtenues par le SNPTES.

Dans le cadre contraint imposé par le ministère, le SNPTES a réussi à négocier une revalorisation sans précédent où la part fixe due au corps et au grade représentera à terme 2/3 du régime indemnitaire. De plus, par son action, il a obtenu la suppression de la PEDR¹.

Dans les faits, le montant statutaire pour les régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs a plus que doublé et il a plus que triplé pour les régimes indemnitaires des chercheurs entre 2020 et 2022 par rapport au montant moyen servi avant la LPR.

La composante 3 (C3) du RIPEC, contrairement aux idées reçues ou véhiculées par certains, ne remplace pas la PEDR. En effet, cette composante n'est pas attribuée suivant les critères qui prévalaient pour l'obtention de la PEDR. Le SNPTES était et est toujours opposé à la mise en place de cette prime notamment parce que c'est un mécanisme d'individualisation du salaire, mais aussi parce qu'elle a été dimensionnée au niveau de l'enveloppe afin que même en appliquant le plancher de la prime, on ne puisse servir que 55% des bénéficiaires possibles même s'ils remplissaient tous les critères d'attribution.

Le SNPTES a défendu et continuera à défendre le fait que l'ensemble des chercheuses/chercheurs et enseignantes-chercheuses/enseignants-chercheurs remplissant les conditions d'obtention de cette prime se la voit attribuer. Néanmoins le SNPTES ne soutient pas l'idée de mettre en place une ou plusieurs années de carence entre 2 attributions afin de « faire tourner » la prime de manière à ce qu'un plus grand nombre la perçoivent, car cela revient à nier la raison même de l'attribution de celle-ci à nos collègues. Par ailleurs, le pourcentage de récipiendaire n'en serait pas plus élevé. C'est pour ces raisons que le SNPTES a revendiqué et obtenu la suppression de l'année de carence ; année de carence qui pouvait être aisément contournée par quelques « happy few ».

Afin d'atteindre un plus grand pourcentage de récipiendaires, il est nécessaire à la fois d'augmenter l'enveloppe destinée à cette prime et de réduire le montant plancher de celle-ci. C'est la position que défend le SNPTES.

Le SNPTES, même s'il ne peut que se féliciter des avancées inédites obtenues à travers ce nouveau régime indemnitaire, n'oublie pas que l'indemnitaire des chercheurs et enseignants-chercheurs est bien en deçà du montant moyen perçu par d'autres corps dit de catégorie A+ de la fonction publique d'État. Il continuera donc à revendiquer une mise en place plus rapide et une convergence avec les montants moyens indemnitaires interministériels correspondants.

Choisy-le-Roi, le 17 novembre 2022

¹ Prime d'encadrement doctoral et de recherche