



Bilan Ripec, deuxième partie

Composante individuelle

Après l’analyse des composantes C1 et C2 du Ripec dans le dernier numéro du « Snesup », à la suite du bilan présenté par le ministère au CSA ministériel, début février, nous vous proposons ce mois-ci d’étudier la composante C3.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation du personnel

Le SNESUP-FSU reste opposé à ce système de prime individuelle, qui continue de creuser les inégalités entre agent-es et entre établissements.

Lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec), le ministère a tenu à créer une composante individuelle remplaçant la prime d’encadrement doctoral et de recherche (PEDR) – sauf pour certains cas particuliers comme les enseignant-es-chercheur-ses (EC) ayant une délégation IUF ou les lauréats de certaines distinctions scientifiques qui, eux, continuent de percevoir la PEDR de plein droit.

DÉCISION DU CHEF D’ÉTABLISSEMENT

Cette composante individuelle n’est attribuée que sur demande après le dépôt d’un dossier qui est évalué par la section du Conseil national des universités (CNU) et par le conseil académique restreint – ou l’instance qui en tient lieu – dans un second temps. C’est le chef d’établissement qui décide finalement à qui attribuer la prime C3, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d’administration et, le cas échéant, en cohérence avec les lignes directrices de gestion (LDG) d’établissement. À défaut, le ministère préconise d’attribuer au moins 30 % au titre de l’investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l’activité scientifique, au plus 20 % au titre du concours apporté à la vie collective des établissements et 20 % au titre des autres missions.

Avec la mise en place du Ripec, le nombre de bénéficiaires d’une prime individuelle a

augmenté, passant de 25,2 % en 2020 pour la PEDR à 42,3 % en 2023, proche de l’objectif de 45 % du ministère. La proportion de femmes est également en hausse, reflétant la proportion de femmes dans chaque corps, de 45,1 % chez les maître-ses de conférences (MCF) et de 31,9 % chez les professeur-es des universités (PU), ce qui était loin d’être le cas pour la PEDR. De plus, le nombre de MCF bénéficiaires d’une prime individuelle a progressé de 92 %, tandis que le nombre de PU a augmenté de 46 %. Par conséquent, alors que les PU étaient plus nombreux que les MCF à percevoir la PEDR, la proportion de MCF bénéficiaires de la composante C3 du Ripec tend vers la proportion des MCF parmi les EC, qui est de 65 % (cf. tableau).

MONTANT UNIQUE

Le montant moyen perçu a, quant à lui, un peu diminué, passant de 4 750 euros à 4 451 euros. Contrairement à la PEDR, et comme l’avait demandé le SNESUP-FSU pour limiter les inégalités et élargir le nombre de bénéficiaires, 96 des 130 établissements d’enseignement supérieur ont adopté le principe d’un montant unique. Cependant, ce montant unique dépend grandement des établissements, variant de 3 500 euros à 7 000 euros, avec une moyenne de 4 550 euros. Enfin, malgré les LDG ministérielles, la recherche reste le critère principal d’attribution de la prime et représente près de 52 % des attributions au titre d’une seule mission, contre 32 % pour l’enseignement.

Le SNESUP-FSU reste fermement opposé à ce système de prime individuelle, qui, même s’il ne présente pas les biais criants de la PEDR, continue de creuser les inégalités entre les agent-es et entre les établissements – sans compter le caractère chronophage de l’étude des dossiers et le caractère discrétionnaire de l’attribution de la prime par le chef d’établissement.

Le SNESUP-FSU demande que le budget prévu par la LPR pour cette composante C3 soit intégré à la composante C1 et, qu’à terme, la composante C1 soit intégrée à la grille indiciaire. ■

COMPARAISON DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES
DE LA PEDR ET DU RIPEC

Type de prime	Corps	Part des femmes	Part de chaque corps
PEDR 2020	MCF	37,1 %	46,3 %
	PU	26,1 %	53,7 %
Ripec C3 2023	MCF	48,9 %	60,7 %
	PU	33,7 %	39,3 %

