

Perspectives indemnitaires et statutaires des CR et des DR du Développement Durable

Réunion du 12 juillet 2022

Après un an de silence, retour en arrière et des questions toujours sans réponse !

Un an quasiment jour pour jour après la réunion du 13 juillet 2021 sur la mise en place du Régime Indemnitaires pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC), la FSU a été conviée ce mardi 12 juillet, avec les autres organisations syndicales, à la présentation en visioconférence de l'état d'avancement des réflexions par la DRH du ministère.

↳ Voir le [compte rendu](#) de la précédente réunion du 13 juillet 2021

Régime indemnitaires : retour à la case départ ?

Le brouillard s'épaissit (est-ce l'effet de la hausse des températures ?) à mesure que l'échéance se rapproche.

L'administration avait conclu la précédente réunion en s'engageant à proposer un calendrier de travail pour parvenir à une mise en place du nouveau régime indemnitaires en 2023. Non seulement, il n'y a pas eu de calendrier, mais nous apprenons **que l'adhésion au RIPEC n'est plus d'actualité !**

Le projet alternatif, très flou, réside dans l'élaboration d'un régime indemnitaires spécifique aux CR et DR du développement durable intégrant une part fonction/expertise et une part variable. Mais comme il ne faut pas se couper des financements prévus par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), il faut veiller à rester "cohérent" avec les principes du RIPEC.

Un projet alternatif à mi-chemin entre le RIFSEEP et le RIPEC ? Pour mémoire, le RIFSEEP est un régime indemnitaires inadapté aux CR et aux DR et que nous avons donc combattu dès 2016 et repoussé en 2019 !

↳ Voir le [flash-info 2016](#) : Le RIFSEEP Un régime indemnitaires au mérite. L'administration veut aussi l'imposer aux chercheurs ;

↳ Voir le [compte rendu du CTM du 21 février 2019](#) : Avec le retrait du point sur le RIFSEEP des CR et des DR, la FSU obtient un répit !

Seule certitude : le maintien d'une structuration des primes en une part fixe et deux parts variables

Pour le reste, l'administration indique que le sujet reste à travailler car complexe. Elle nous annonce un **calendrier serré avec un temps laissé à la concertation renvoyé à 2023** : élaboration du projet par le ministère d'ici la fin de l'année 2022, puis organisation de réunions de concertation avec les représentants du personnel courant 2023 et, enfin, du fait du retard pris, adoption avant la fin 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Si le régime indemnitaire qui sera proposé doit être cohérent avec le RIPEC, **les points problématiques évoqués en juillet 2021 le sont encore aujourd'hui** :

- suppression des deux primes fixes actuelles (PR+PSR) et « remplacement » par la première part fixe indemnitaire, actuellement à 2800 €. Selon la Loi de Programmation de la Recherche cette prime serait plafonnée à terme à 6400 €, à comparer aux primes actuelles des CR et DR du ministère (PR+PSR = 6290 € pour un CR et 8230 € pour un DR). De plus l'administration n'a apporté aucune garantie de revalorisation de cette prime lors de la réunion. Le risque d'une perte de revenu est bien réel, a minima pour les nouveaux entrants et pour tous pendant la période transitoire de montée en charge de la nouvelle prime !
- Concernant la deuxième part indemnitaire, liée à une mission temporaire ou à une fonction limitée dans le temps, nous ne constatons de fait aucune avancée dans la définition de critères clairs prenant en compte la variété des profils.
- La troisième part, « individuelle », implique de mettre en place un processus d'évaluation supplémentaire, à propos duquel rien ne semble encore anticipé, à commencer par son impact sur les agents (un rapport d'évaluation de plus ?) comme sur la commission d'évaluation qui en serait chargée (probablement la Comeval). Les interrogations sont donc nombreuses : rôle et charge de la Comeval, nécessité d'un dossier supplémentaire d'évaluation, perte potentielle de rémunération liée au différentiel et au plafonnement de la proportion des CR et DR susceptibles de bénéficier de la deuxième (35% des corps) et troisième parts indemnitaires (55% des corps), etc.

Évolutions statutaires : attendez les notices !

La deuxième partie de la réunion a concerné les évolutions statutaires liées :

- d'une part au décret du 25 février 2022 qui ouvre la voie à un reclassement rétroactif des chercheurs déjà recrutés. Cette procédure de reclassement « en biseau » est décrite comme très complexe et peu intelligible par l'administration. Une note devrait être produite en août.
- d'autre part aux décrets du 28 avril 2022 qui créent un échelon exceptionnel contingenté pour les CR hors classe et modifient les conditions d'accès à la classe exceptionnelle pour les DR en supprimant le contingentement existant. Une note ainsi qu'un décret d'application dont l'examen est projeté à l'automne 2022 devraient suivre pour l'explicitation des modalités plus précises de ces deux concours. Elle risque d'arriver bien tard pour l'évaluation des promotions de cette année.

Compte tenu de la complexité du dispositif à mettre en œuvre, la FSU a demandé une présentation préalable de ces notes aux organisations syndicales, avant leur diffusion. L'administration nous le refuse, arguant de leurs propres surcharges de travail incompatible avec les délais... Mais les organisations syndicales sont quand même invitées (sic) à faire preuve de pédagogie pour expliquer le dispositif auprès des agents. Sans qu'à l'heure actuelle, aucune information ne soit donnée !

En conclusion : circulez, y'a rien à voir ...

Évolutions statutaires : Aucune clarification ...

Régime indemnitaire : Beaucoup plus d'incertitudes ! L'administration sort du chemin qui était tracé pour adapter et assurer la transition vers le RIPEC sans dommage pour les CR et les DR ; un nouveau saut vers l'inconnu !