

Premiers effets, encore incomplets des actions du SAGES pour l'extension du bénéfice de la composante C2 du RIPEC, notamment par les nouvelles « lignes directrices de gestion » relatives au RIPEC

Les dernières « **lignes directrices de gestion** » relatives au **RIPEC**, publiées au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°6 du 9 février 2023 (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>) évoquent pour la première fois au niveau national l'extension du bénéfice de la composante C2 du **RIPEC** à d'autres enseignants du supérieur que les enseignants-chercheurs. Nous expliquons ci-après ce qui a conduit à cette exhortation à l'extension, et en quoi elle est encore très insatisfaisante

1) Au printemps 2022, une première extension locale de la composante C2 du RIPEC due au SAGES

Cette extension est intervenue une première fois il y a quelques mois à l'université d'Orléans à la demande d'un adhérent du **SAGES**, après que le **SAGES** ait démontré qu'en droit, rien n'empêchait les établissements universitaires de rétribuer les enseignants non bénéficiaires du **RIPEC** au même niveau que les enseignants-chercheurs pour les activités administratives (composante C2 du RIPEC).

2) Une généralisation locale de la composante C2 du RIPEC incomplète

Cette extension s'est ensuite généralisée à d'autres établissements, mais pas à tous, car si l'équité voire l'interdiction de la discrimination l'exigent, le droit ne l'exige pas, du moins pas dans les textes. Et c'est donc légalement que des considérations de fait, notamment budgétaires, ont conduit certaines universités à ne pas mettre en œuvre l'égalité de traitement en la matière.

3) Les premières conséquences des refus locaux d'extension du bénéfice de la composante C2 du RIPEC

Le refus d'étendre le bénéfice de la composante C2 du **RIPEC** a légitimement conduit certains PRAG et PRCE à cesser du jour au lendemain d'exercer certaines activités administratives en sus de leur service statutaire en étant moins bien rémunéré à cet effet que les enseignants-chercheurs. Ces conséquences se font durement ressentir dans certains établissements, spécialement dans les IUT éloignés des sièges de leurs universités de rattachement. Car les PRAG et les PRCE y constituent l'essentiel du personnel vraiment permanent, dont le lieu de résidence se trouve à proximité du lieu d'enseignement.

4) Le risque pour les contractuels de réagir comme certains PRAG et PRCE aux refus locaux d'extension du bénéfice de la composante C2 du RIPEC

La situation précaire des contractuels à durée déterminée a dissuadé la plupart d'entre eux d'agir de même, par peur des mesures de rétorsion (risque de non renouvellement de contrat ou compromettre son recrutement ultérieur comme titulaire).

5) La portée et le sens des nouvelles « lignes directrices de gestion » (LDG en abrégé) relatives au RIPEC

Selon ces **LDG** (passages extraits entre guillemets avec certaines précisions entre crochets) :

« Au-delà [de ce que le **décret RIPEC** et tout ce qui est associé dans les publications officielles, qui ne visent les enseignants-chercheurs mais pas les autres enseignants du supérieur], il convient de **veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même**

niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs [EC], enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur [ESAS], hospitalier-universitaire [HU]), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (**Ripec**, **prime de charges administratives [PCA]**, **prime de responsabilités pédagogiques [PRP]** notamment) ».

Ainsi :

- les montants devraient, selon ces **LDG**, être « comparables » mais pas **nécessairement égaux** ; formellement , cela signifie qu'il s'agit d'éviter une trop grande disproportion dans les rémunérations, pas davantage. Ces **LDG** auraient pu prescrire une égalité de traitement qui n'aurait abouti qu'à des rémunérations comparables, car il y a des marges locales d'appréciation de la quantité et de la qualité de travail requis par une activité administrative qui rendent impossible la vérification rigoureuse de la réalisation de la stricte égalité de traitement. En utilisant le mot « comparable », ces **LDG** n'ont pas voulu reconnaître une égalité de principe, sur le plan symbolique, entre les enseignants-chercheurs et les autres enseignants, y compris pour « **les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement** » !
- les enseignants contractuels ne font pas partie des catégories visées par ces **LDG**, pour les raisons exposées ci-dessus

Par ailleurs, en droit, des « **lignes directrices de gestion** » ne doivent pas en principe créer par elles-mêmes du droit, instaurer par elles-mêmes des obligations qui ne figureraient pas déjà dans une loi, un décret ou un arrêté. Sans quoi une université qui refuserait de se conformer à ces **LDG** pourrait invoquer à bon droit, notamment devant le juge administratif, l'illégalité de leur caractère impératif propre pour justifier son droit de ne pas s'y conformer. Ces considérations juridiques sont inconnues de la très grande majorité des enseignants, qui peuvent avoir l'illusion avec ces nouvelles « **lignes directrices de gestion** », vu leur caractère ministériel et leur langage juridique, qu'elles constituent des normes opposables à leurs universités. Or il n'en est rien !

Ces « lignes directrices de gestion » ne constituent par elles-mêmes en droit une extension du bénéfice de la composante C2 du **RIPEC** à d'autres enseignants que les enseignants-chercheurs. Ces **LDG** ne constituent pas un droit opposable. Elles peuvent tout au plus inciter certaines universités à procéder elles-mêmes à cette extension par des décisions purement internes, comme l'ont déjà fait certaines universités.

6) Pour que l'extension soit totale et donc contraignante

Pour que cette extension soit totale, et que les rémunérations soient égales et pas seulement comparables, il faudrait qu'elle soit inscrite dans le **décret RIPEC**, y compris pour les contractuels, pas dans de simples « lignes directrices de gestion ».

C'est un des objets des actions en justice du SAGES relatives au RIPEC, qui ne concernent pas que la composante C2 du RIPEC. Ces nouvelles « lignes directrices de gestion » n'atténuent donc en rien la nécessité de ces actions en justice du SAGES, y compris pour la composante C2 du RIPEC.

7) Autres extraits (entre guillemets) de ces « lignes directrices de gestion »

« [...] il est souhaitable que les établissements adoptent une politique indemnitaire visant une **harmonisation entre les montants fixés au titre de la PCA [prime de charge administrative] et de la PRP [prime de responsabilité pédagogique], d'une part, et ceux fixés au titre du C2, d'autre part** ». Ceci parce qu'auparavant les textes relatifs

à cette PCA et à cette PRP étaient communs à tous les enseignants du supérieur, avant que le RIPEC institue un régime juridique spécifique aux enseignants-chercheurs pour rémunérer ces activités ».

« Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

Chaque établissement ou organisme devra effectuer un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées en trois groupes :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ».

« Pour bénéficier de cette composante les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service ».

« Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le chef de l'établissement ou de l'organisme pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le chef de l'établissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'administration ».

« En outre, la composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le **II de l'article 7 du décret [84-431, statut des enseignants-chercheurs]**.

Par ailleurs, les **enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service**, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette **décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs ».**

Aux PRAG, PRCE et enseignants contractuels d'invoquer les prescriptions ci-dessus pour obtenir le maximum au titre de la composante C2 du RIPEC, en ayant conscience de ce que nous avons écrit ci-dessus à propos de l'égalité de traitement en la matière.

Denis ROYNARD
Président du SAGES