

# Lignes directrices de gestion

## Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs RIPEC

Ref :

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs modifié;

Décret 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021- 1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Arrêté du 07 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs – MESRI – DGRH A1 en date du 14/01/2022 ;

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements en matière de politique indemnitaire.

Affaire suivie par  
Anne-Laure AUTIER

Téléphone  
+33(0)4 90 16.25.53

Fax  
+33(0)4 90 16.25.50

Courriel  
[anne-laure.autier@univ-avignon.fr](mailto:anne-laure.autier@univ-avignon.fr)

C'est dans ce cadre qu'un nouveau régime indemnitaire est créé pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs (RIPEC). Il vient refondre totalement le régime indemnitaire existant de ces personnels. Il rentre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ce nouveau dispositif est précisé par des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles et par les présentes LDG d'Avignon Université.

### **I- Les grands principes :**

Les procédures se doivent d'être équitables et connues des personnels : la gestion des carrières et des indemnités des personnels est fondée sur les principes d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations (d'égalité femme/homme, du handicap et plus généralement de diversité).

L'objectif de refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC est de valoriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline et d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire doit permettre également de réduire les inégalités indemnitaires entre les femmes et les hommes.

Les personnels concernés sont les professeurs d'université et les maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 ; les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret n°92-70 du 16 janvier 1992 et les directeurs de recherche et chargés de recherche relevant du MESRI et régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983.

Le RIPEC n'est pas applicable aux personnels du 2<sup>nd</sup> degré : les professeurs agrégés et les professeurs certifiés, ni aux professeurs du 1<sup>er</sup> degré.

## **II- Définition du RIPEC**

Le RIPEC comprend 3 composantes, deux indemnités et une prime :

- 1) Une composante liée au grade, dite également composante statutaire.
- 2) Une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières.
- 3) Une composante individuelle sous forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions.

### **1) La composante statutaire**

Cette indemnité est liée au grade. Elle est versée en application d'un barème ministériel annuel par grade.

Elle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire et est versée mensuellement.

Les personnels doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service pour en bénéficier. Elle est versée selon les mêmes modalités aux personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), aux personnels qui bénéficient de décharges de service ou dont certaines activités font l'objet d'une équivalence horaire.

Cette indemnité remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée auparavant aux enseignants-chercheurs.

En 2021, la PRES a fait l'objet d'une revalorisation : 1 840€ pour les professeurs d'université et 2 350€ pour les maîtres de conférences.

En 2022, la part statutaire était de 2 800€ pour tous les enseignants-chercheurs.

Pour 2023, la part statutaire est de 3 500 € pour tous les enseignants-chercheurs.

Cette part sera revalorisée chaque année pour atteindre 6 400€ par an en 2027.

### **2) La composante fonctionnelle**

La seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs, en sus de leurs obligations de service. Son montant est plafonné par groupe de fonction ou de niveau de responsabilité.

- 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€

➤ **Répartition dans les groupes et montants associés :**

Les référentiels des responsabilités, les groupes et les montants associés sont analysés et définis chaque année. Ils sont portés au vote en Comité social d'administration (CSA) et en Conseil d'administration (CA).

Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond le plus élevé. Par exemple, un enseignant-chercheur qui bénéficie d'une responsabilité en groupe 1 et d'une responsabilité en groupe 2 pourra percevoir le cumul des deux indemnités C2 mais le montant total perçu sera plafonné au montant annuel maximum réglementaire du groupe le plus élevé, soit le groupe 2, à savoir 12 000€.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à 100%, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

La composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire.

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. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de service d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires. Ce dispositif prendra effet, à Avignon Université, au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

De plus, pour les agents à temps partiel ou incomplet, le montant est proratisé.

Cette indemnité peut être versée dans le cadre d'une mission temporaire ne dépassant pas 18 mois. Dans ce cas, elle est attribuée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission.

Cette indemnité est versée mensuellement, à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire.

➤ **Mise en place de l'indemnité fonctionnelle :**

Pour l'année 2022, les primes existantes : prime de charges administratives (PCA), prime de responsabilités pédagogiques (PRP) perdureront jusqu'au 31 août 2022.

L'indemnité fonctionnelle sera mise en œuvre à compter de septembre 2022, sauf pour les nouvelles responsabilités ou fonctions exercées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Chaque année, au mois de juin, la liste des fonctions et responsabilités avec les montants associés pour l'année universitaire suivante seront présentés en instance : au Comité social d'administration, en Conseil académique restreint (CAcR) et en Conseil d'administration.

La mise en paiement interviendra dès le mois de septembre de l'année universitaire.

La prime fonctionnelle sera accordée, au maximum, à 35% des effectifs des enseignants-chercheurs et la dépense limitée entre 20% et 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire.

### **3) La composante individuelle**

Cette prime est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L.123-3 du code de l'éducation.

Elle est versée sur demande.

Réglementairement, elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher de 3 500€ et d'un montant annuel maximum de 12 000€.

A Avignon Université, le montant de la prime est de 4 000€ par an.

Pour la campagne 2022, l'attribution de la prime prenait en compte l'investissement pédagogique, l'activité scientifique ou les tâches d'intérêt général du candidat. Elle a été attribuée également au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

Compte tenu des dispositions issues du décret 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un programme de simplification, applicable pour la campagne 2023.

Ainsi, l'attribution de la prime prendra dorénavant en compte les missions qui concourent au service public de l'enseignement supérieur (art. L123-3 du Code de l'Éducation) :

- formation initiale et continue,
- recherche scientifique, technologique et diffusion de la culture humaniste,
- promotion sociale et insertion professionnelle,
- participation à la construction de l'espace européen de l'ESR, coopération internationale.

Le bénéfice de la prime prendra en compte ces missions, plusieurs ou l'ensemble d'entre elles. Elle peut être également attribuée au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement (participation aux conseils et instances par exemple).

Les décisions d'attribution prises par le président de l'université prennent effet au 1<sup>er</sup> octobre de l'année. La période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature.

La durée de cette prime est de 3 ans, période pendant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle.

En cas de changement d'établissement, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime sur la base du montant attribué par l'établissement d'origine.

L'objectif d'Avignon Université est identique à celui souhaité par le Ministère, à savoir que 45% des enseignants-chercheurs bénéficient une année donnée de cette prime individuelle. La dépense au titre de cette prime sera d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire.

Cette composante individuelle remplace à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, tout en élargissant les critères d'attribution. Pour les PEDR qui sont en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2022, elles continueront d'être effectives pour la durée initialement prévue.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche, pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques ainsi que pour les personnels placés en délégation auprès de l'IUF.

### ➤ **Mise en place de la prime individuelle :**

#### 1) Les modalités

Pour prétendre à la prime individuelle, les enseignants-chercheurs doivent déposer un dossier de candidature.

Chaque candidature devra être accompagnée d'un rapport d'activités portant sur les quatre années précédant la candidature.

Dans le cadre de la procédure en vigueur à compter de la campagne 2023, le CNU sera consulté, dans un premier temps, et le CAC restreint (CACR), dans un second temps. Ils rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Ainsi, dans un premier temps, le président de l'établissement transmet les candidatures à la section compétente du CNU qui rend un avis (après avoir entendu deux rapporteurs de niveau de rang au moins égal à celui du candidat) sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L.123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs, ou de l'ensemble d'entre elles ou au titre du concours apporté à la vie collective de l'université.

Cet avis sera soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En l'absence d'avis du CNU celui-ci sera réputé rendu.

Les avis précités et les rapports d'activités sont ensuite étudiés par le CACR.

Le dossier sera étudié par deux rapporteurs (de niveau de rang au moins égal à celui du candidat) désignés librement par le conseil académique restreint.

Le CACR rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L.123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs, ou de l'ensemble d'entre elles ou au titre du concours apporté à la vie collective de l'université.

Cet avis sera soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

#### 2) Attribution de la prime individuelle

Les deux avis consultatifs du CNU et du CACR sont adressés au président qui arrête alors les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprend le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles est attribuée la prime.

La répartition finale des primes individuelle à Avignon Université dépendra de la qualité des dossiers soumis.

Le versement de cette prime est mensuel et d'une durée de 3 ans.

A la suite des décisions d'attribution, les enseignants-chercheurs qui en font la demande pourront demander à consulter les rapports les concernant. Ces rapports seront anonymés et fournis par la Direction des ressources humaines.

### **III- Dispositions finales :**

Les lignes directrices de gestion sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période.

Elles sont soumises, pour avis, au CSA de l'université.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le CSA à l'occasion de la présentation du rapport social unique (RSU).

Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les versements des indemnités et primes au titre du RIPEC.

A Avignon, le

Le Président

Philippe ELLERKAMP