

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 ;

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.

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^{er} 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 le principe 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.

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

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 2nd degré : les professeurs agrégés et les professeurs certifiés, ni aux professeurs du 1^{er} 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. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherche ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Toutefois, les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent en bénéficier.

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 : 1840€ pour les professeurs d'université et 2350€ pour les maîtres de conférences.

Pour 2022, la part statutaire sera de 2 800€ pour tous les enseignants-chercheurs. Cette part sera revalorisée chaque année pour atteindre 6400€ 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 fonctions ou de niveau de responsabilité.

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6000€

- 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 Technique (en Comité Social d'Administration - CSA - à partir de janvier 2023) 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, en CRCT ou en CPP, ainsi que les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle. 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 responsabilité pédagogique (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^{er} 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 instances : au Comité Technique (au Comité social d'administration à compter de 2023), 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. Elle est versée sur demande. Réglementairement, elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher de 3500€ et d'un montant annuel maximum de 12 000€.

A Avignon Université, le montant de la prime est de 4000€ par an.

L'attribution de la prime prendra en compte l'investissement pédagogique, l'activité scientifique ou les tâches d'intérêt général du candidat. Elle peut être attribuée également au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

Les décisions d'attribution prises par le président de l'université prennent effet au 1^{er} janvier 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. Le renouvellement est soumis à un délai de carence d'un an pour le même motif, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation. Ce délai de carence est annulé si la prime est demandée pour un autre motif.

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^{er} 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.

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.

Pour les PEDR qui sont en cours au 1^{er} janvier 2022, elles continueront d'être effectives pour la durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront pas présenter de nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme. Par exemple, les personnels dont la PEDR arrive à son terme le 30 septembre 2022 ne pourront pas déposer une demande de prime en 2022 compte tenu du délai de carence prévu réglementairement. Ces enseignants-chercheurs pourront demander la prime individuelle à partir de la campagne d'attribution 2024. La prime prenant effet au 1^{er} janvier 2022, les intéressés ne pourront pas percevoir la PEDR et la C3 simultanément et ils sont concernés par le délai de carence d'un an imposé par la réglementation.

Les enseignants-chercheurs peuvent être autorisés une fois tous les 5 ans à convertir tout ou partie la prime individuelle en CRCT ou en CPP. Ces congés seront accordés après avis du CNU ou du CAcR de l'établissement.

Le président peut refuser l'octroi d'un tel congé selon l'avis des instances compétentes ou moduler la demande (la différer ou la réduire à 6 mois).

En cas de refus, les sommes correspondantes aux montants indemnitaires qui auraient dû être mobilisées au titre du congé sollicité sont versées au demandeur dans les deux mois qui suivent le refus. Les bénéficiaires de ces congés ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

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

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

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

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 délibère ensuite sur les candidatures et attribue la cotation A, B ou C sur chacun des trois items suivants : la qualité des activités scientifiques, de l'investissement pédagogique et de l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

La cotation A correspond à « très favorable », B à « favorable » et C à « réservé ».

Le CACR émet un avis sur chaque dossier et indique au titre de quel critère le dossier est remarquable.

Ces avis seront présentés à la section compétente du Conseil national des universités (CNU). Un avis sera également porté sur les dossiers du candidat, selon le même système de cotation que le CACR et il sera adressé au président de l'université.

En cas d'absence d'avis de l'instance nationale à la date limite de saisie des avis des sections compétentes du Conseil National des universités, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du CACR est pris en compte.

Le président, compte tenu des avis qu'il a reçu, arrête alors les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général, ou au titre de l'ensemble des missions de l'enseignant-chercheur.

L'objectif d'Avignon Université est de tendre comme le préconise le ministère, à ce que d'ici 2027 les primes individuelles soient attribuées de la manière suivante :

- 30% au titre de l'investissement pédagogique
- 30% au titre de l'activité scientifique
- 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général
- 20% au titre de l'ensemble de ces missions.

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 comité technique 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 08/06/2022

Le Président

Philippe ELLERKAMP