



Document après correction d'erreurs matérielles : remplacement de prime par indemnité (C2) ;
rectification d'une erreur d'arrondi sur les montants en annexe

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)

Direction des Ressources Humaines

Année 2022

SOMMAIRE

Table des matières

Introduction :	3
Chapitre 1 : Composante 1 (C1) du RIPEC	4
Chapitre 2 : Composante 2 (C2) du RIPEC	5
Chapitre 3 : Composante 3 (C3) du RIPEC	6

Annexes :

Annexe 1 : C2 : liste des fonctions, montants de l'indemnité et décharges

Annexe 2 : C3 : Procédure

Introduction :

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

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes et définit un nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) concernant les professeurs des universités et les maîtres de conférences relevant des dispositions du décret du 6 juin 1984 ainsi que les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret du 16 janvier 1992 créé par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 qui prévoit notamment par son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

L'Université de Lorraine a souhaité les décliner sous forme de LDG d'établissement en précisant ses critères à prendre en compte pour la reconnaissance de l'engagement professionnel, et qui traduisent sa politique en matière indemnitaire.

La nouvelle architecture du régime indemnitaire se décline en 3 composantes :

- une indemnité liée au grade, appelée également composante « statutaire », ou C1,
- une indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières, dite C2,
- une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, appelée également C3.

Les LDG de l'Université de Lorraine sont applicables au 1^{er} septembre 2022 et sont établies pour trois ans ; elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de cette période. Chaque année, un bilan chiffré sera présenté dans le rapport social unique, au Comité Technique d'Établissement.

Chapitre 1 : Composante 1 (C1) du RIPEC

La C1 est une indemnité liée au grade. Elle est versée en application d'un barème annuel par grade aux enseignants-chercheurs qui exercent en position d'activité ou de délégation les missions fixées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation, rappelée dans ce qui suit :

1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;

2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;

3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;

4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;

5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

6° La coopération internationale.

Elle est également versée aux personnes mises à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique en application des articles L 531-1 et L 531-8 du code de la recherche. Elle est attribuée sans démarche particulière de l'intéressé-e. Son versement est mensualisé à compter du 1er janvier 2022.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité statutaire.

Chapitre 2 : Composante 2 (C2) du RIPEC

Le Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs a instauré une indemnité fonctionnelle à attribuer aux enseignants-chercheurs titulaires et personnels assimilés qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être supérieure à 18 mois.

La réglementation prévoit qu'un bénéficiaire ne peut convertir tout ou partie de son indemnité en décharge de service. La décharge de service octroyée en sus de l'indemnité fonctionnelle pour certaines fonctions ne peut donner lieu au versement d'heures complémentaires.

Pour 2022-2023, compte tenu du calendrier notamment d'élaboration des services d'enseignement, et d'application du RIPEC, l'Université de Lorraine a opté pour une transposition à l'identique dans le système C2, du système de PCA : indemnité avec ou sans décharge de l'année précédente (cf annexe), en ajoutant à la marge de nouvelles missions. Pour les années suivantes, cette composante du RIPEC fera l'objet d'un travail approfondi.

Chapitre 3 : Composante 3 (C3) du RIPEC

Cette prime remplace au 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de la durée initialement prévue. A l'issue, les actuels bénéficiaires d'une PEDR ne pourront présenter une demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

Cette composante individuelle est versée sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité de leurs services et à leur engagement professionnel au regard de l'ensemble de leurs missions.

Le périmètre des personnels concernés comprend les professeurs des universités 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.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1er janvier de l'année de (?) la période de référence de l'évaluation. La prime est attribuée pour une durée de trois ans par la présidente de l'université après avis du conseil d'administration restreint. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle. Après une 1ère attribution, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation, un agent ne peut bénéficier d'une nouvelle prime pour le même motif qu'après une période de carence d'une année.

La Présidente fixe chaque année un contingent de primes par an et un montant annuel par candidat retenu. En suivant le calendrier national, le conseil d'administration restreint répartit l'attribution de ces primes en veillant à respecter autant que possible les préconisations des lignes directrices de gestion ministérielles, soit :

- 30% au moins des primes attribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- 30% au moins des primes attribuées au titre de l'activité scientifique,
- 20% au plus des primes attribuées au titre des tâches d'intérêt général,
- 20% au plus des primes attribuées sur l'ensemble des missions.

Procédure d'attribution des primes :

La procédure prévoit une phase locale, puis une phase confiée au CNU, avant les décisions d'attribution ou non, prises par l'Etablissement.

L'Université de Lorraine a choisi de solliciter l'expertise d'une commission constituée d'un échantillon de rapporteurs, pour permettre au Conseil d'Administration Restreint, d'aider la Présidente pour les décisions d'attribution finales.

Critères retenus de l'Etablissement

Les critères retenus sont inscrits dans la procédure (cf. en annexe celle appliquée à compter de l'année 2022-2023) et pourront faire l'objet d'ajustements.

1- Etude des candidatures - phase locale

Le conseil d'administration restreint désigne deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat. Le vivier des rapporteurs est composé de collègues non candidats ; suivant les situations, il pourra être fait appel à des rapporteurs extérieurs (pour rappel, les dossiers seront examinés par le CNU et donc par des rapporteurs extérieurs).

La liste des rapporteurs est validée par les conseils de la formation et scientifique réunis en formation restreinte.

Les rapporteurs bénéficient d'un canevas, comme pour l'étude des dossiers d'avancement, afin de les aider à identifier les points forts des dossiers en fonction des critères retenus par l'Université de Lorraine.

Ayant à sa disposition le dossier de candidature présenté sous la forme d'un rapport sur les activités effectuées au titre des quatre dernières années, les rapports des rapporteurs, l'avis des directeurs de composante de formation et de recherche, le conseil d'administration restreint évalue les activités sur les 3 volets : l'investissement pédagogique, l'investissement en recherche et l'investissement dans les tâches d'intérêt général et exprime, conformément à la réglementation, et pour chacun des trois items, un avis (très favorable, favorable ou réservé).

Ces avis et les rapports des candidats sont ensuite transmis à la section compétente du CNU.

2- Etude des candidatures - phase du conseil national des universités

Chaque section du conseil national des universités rend un avis très favorable, favorable ou réservé sur chacun des trois items en s'appuyant sur les rapports de deux rapporteurs de rang égal à celui du candidat qu'elle aura désigné. En cas d'absence d'avis de la section, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil d'administration restreint est pris en compte.

3- Décisions d'attribution

- La commission :

Pour préparer l'avis du CA restreint et éclairer la Présidente sur sa décision finale, une commission d'examen des candidatures est mise en place. La commission a pour objet de proposer, à titre indicatif, une liste de candidatures pouvant donner lieu au versement de la composante individuelle du RIPEC ainsi qu'une répartition des attributions entre les 4 volets (pédagogie, recherche, tâches d'intérêt général, ensemble des missions).

Compte-tenu de l'impossibilité de réunir l'ensemble des rapporteurs, un échantillon d'une cinquantaine de rapporteurs est constitué pour y siéger. Le choix de cet échantillon de rapporteurs tient compte autant que possible de la diversité des disciplines (a minima tous les groupes de sections CNU doivent être représentés). La commission comprend à la fois des MCF et des PR, les MCF ne pouvant cependant pas siéger lors de l'examen des candidatures des PR. Sont enfin sollicités en priorité les rapporteurs qui ont évalué le plus grand nombre de dossiers afin de bénéficier de leur approche comparative.

La méthodologie de travail est précisée en annexe dans la procédure et pourra évoluer en fonction du bilan réalisé chaque année.

- Le Conseil d'Administration restreint :

Le conseil d'administration restreint disposant de l'ensemble des avis propose à la Présidente la liste des bénéficiaires en indiquant le motif au titre duquel la prime est versée (recherche, pédagogie, intérêt général ou ensemble des missions). Le conseil d'administration restreint sera attentif dans l'attribution des primes au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la part entre les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

L'Université de Lorraine est attentive à ne pas appliquer plusieurs primes/indemnités ou décharges pour le même engagement professionnel.