

Avis du comité social d'administration du 9 mars 2023 :
Avis du conseil d'administration plénier du 14 mars 2023 :

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

Direction des Ressources Humaines

Année 2023

SOMMAIRE

Table des matières

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

Annexes :

Annexe 1 : C2 - Liste des fonctions précisant le montant de l'indemnité et l'éventuelle décharge associée

Annexe 2 : C3 - Modalités d'attribution de la prime individuelle - année 2023

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.

Un rapport est présenté annuellement au Conseil Social d'Administration et au Conseil d'administration de l'Etablissement.

Chapitre 1 : Composante statutaire (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.

Chapitre 2 : Composante fonctionnelle

(C2) du RIPEC

Le Décret modifié 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. 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.

La réglementation prévoit qu'un bénéficiaire peut convertir tout ou partie de son indemnité en décharge de service. Cette décharge ne peut excéder les 2/3 des obligations statutaires de service d'enseignement et ne peut permettre le versement d'heures complémentaires.

La décharge de service octroyée en sus de l'indemnité fonctionnelle pour certaines fonctions ne peut donner lieu au versement d'heures complémentaires.

L'Etablissement veillera, autant que possible, à adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 et 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et le nombre de bénéficiaires à 35% de l'effectif des enseignants-chercheurs.

Chapitre 3 : Composante 3 (C3) du RIPEC

Préambule :

Cette prime remplace au 1^{er} 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.

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 des services et à l'engagement professionnel des agents 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.

La C3 du RIPEC peut également être versée aux enseignants-chercheurs placés en délégation. Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France qui bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), ainsi que les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique ouvrant droit au bénéfice de la PEDR, ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1er octobre de l'année d'attribution. 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.

I. Proposition de répartition de la prime individuelle

L'objectif est d'arriver à ce qu'au moins 45% des enseignants-chercheurs de l'Université bénéficient de cette prime au cours d'une même année, une fois que le dispositif aura atteint son plein régime en 2024.

Le conseil d'administration restreint sera attentif, dans ses propositions d'attribution des primes, pour chaque volet et motif d'attribution, au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes, à la part entre les maîtres de conférences et les professeurs des universités et aux situations particulières afin de ne pas pénaliser les agents ayant eu des périodes d'activité interrompues ou perturbées en raison de de congé maternité, parental, de longue ou grave maladie ou en situation de handicap.

Il sera tenu compte, dans l'attribution de la composante individuelle C3, de l'implication de l'agent dans l'ensemble des missions qui incombent à un enseignant-chercheur. Sur la période considérée (4 ans), il n'est pas attendu un équilibre entre les missions (l'équilibre ne pouvant être apprécié qu'en considérant l'ensemble de la carrière). Toutefois, l'absence totale d'activité dans une mission ne pourrait être justifiée que par l'importance exceptionnelle de l'investissement dans l'une ou plusieurs des autres missions.

Concernant l'investissement scientifique, l'établissement accordera une attention particulière à l'évaluation par le CNU.

Les principes de répartition arrêtés par le conseil d'administration pourront éventuellement veiller à un équilibre entre les disciplines et au sein des différents grades de chaque corps.

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 :

- Au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- Au moins 30 % au titre de l'activité scientifique,
- Au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective de l'Etablissement,
- Au plus 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

L'Université veillera, autant que possible, pour une répartition équilibrée, à ne pas octroyer, lors d'une même campagne, plus de 50% des primes au titre d'une même mission.

II. Procédure d'attribution des primes

La procédure prévoit une évaluation confiée dans un premier temps au CNU puis au conseil d'administration restreint de l'Etablissement qui doivent respectivement rendre un avis global : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C) sur l'ensemble du dossier du candidat et précisent, le cas échéant, au titre de quel(s) motif(s) le bénéfice de la prime est proposé (mission(s) au sens de l'article L-123-3 du code de l'éducation et/ou concours apporté à la vie collective de l'établissement), en s'appuyant sur les rapports des deux rapporteurs de rang égal à celui du candidat qu'ils auront respectivement désignés.

Pour préparer l'avis du conseil d'administration restreint et éclairer la Présidente sur sa décision finale, l'Université de Lorraine a fait le choix de solliciter l'expertise d'une commission constituée d'un échantillon de rapporteurs.

Elle 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 par motif(s).

Le conseil d'administration restreint propose la liste des bénéficiaires à la Présidente de l'Université pour attribution.

III. Modalités d'attribution de la prime individuelle retenues de l'Etablissement

Les modalités d'attribution, fixant notamment le contingent et le montant des primes, la procédure de nomination des rapporteurs ainsi que le système de notation, sont annexées aux présentes lignes directrices de gestion et font l'objet d'une délibération annuelle du conseil d'administration après avis du comité social d'administration.