Lignes Directrices de Gestion

relatives au

Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-chercheurs et des Chercheurs (RIPEC)

Déclinaison Établissement

Adoptées par le Conseil d'administration de l'UBS le 07 juillet 2026

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 et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, … selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

Ces LDG pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis de leur comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes. Ces LDG devront être compatibles avec la présente LDG et rendues publiques. À défaut de LDG d'établissement, les présentes LDG s'appliquent.

Le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 et le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 apportent des modifications sur les divers décrets indemnitaires applicables aux personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), notamment sur le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021.

Un rapport sur la politique indemnitaire est présenté annuellement au Conseil d'administration et au Comité social d'administration de l'établissement.

1ère partie : Les lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023

Les présentes LDG font l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020.

Ces LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs atteindra en fin de programmation 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation portée par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;

- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;

- une composante individuelle sous la 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 définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation[1] pour les enseignants-chercheurs et aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 pour les chercheurs. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements pour les enseignants-chercheurs ou au titre de l'exercice de missions d'intérêt général pour les chercheurs.

1 Les principes généraux du RIPEC

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline et également d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux pourront être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement. Ces critères pourront prendre en compte les priorités scientifiques et académiques de l'établissement, la valeur scientifique et les acquis de l'expérience académique des candidats, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées et pourront servir également de critères supplémentaires en cas de difficulté à départager des candidats.

[1] 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

Il appartiendra à chaque chef d'établissement d'établir ces priorités et ces critères, tant pour répartir la composante fonctionnelle du nouveau régime indemnitaire que pour attribuer la prime individuelle, conformément aux textes applicables et aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration.

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 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 est également applicable aux délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation (DRARI) et 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.

Le RIPEC n'est applicable ni aux PRAG-PRCE ni aux personnels hospitalo-universitaires. Cependant, il est important qu'une reconnaissance indemnitaire équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières, soit appliquée entre les enseignants-chercheurs, les enseignants et les personnels hospitalo-universitaires.

Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESRE ; les enseignants-chercheurs et les chercheurs relevant d'autres ministères devront pour en bénéficier figurer sur un arrêté d'adhésion au RIPEC.

1.1 L'égalité femmes hommes

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et devra être engagée dès l'année 2022. Il sera demandé aux recteurs et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation d'y veiller à l'occasion du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire.

Cette politique viendra nourrir les plans égalité femmes hommes mis en œuvre dans tous les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche depuis cette année, notamment grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération réalisé par la DGAFP.

1.2 Un dispositif procédural rénové

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC prévoit le dispositif procédural suivant :

1.2.1 Les composantes statutaires (C1) **et fonctionnelles** (C2) sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées (cf. infra).

La composante statutaire est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel.

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité. Ces fonctions et responsabilités sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les LDG d'établissement.

Compte tenu des dispositions issues du décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire, l'établissement devra définir une politique RH qui permettra d'identifier et de distinguer les activités qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'une part, et celles qui ouvrent droit au bénéfice de la composante fonctionnelle, d'autre part.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30% -selon la taille et l'organisation de l'établissement ou de l'organisme - de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs de l'établissement ou de l'organisme.

1.2.2 La prime individuelle (C3) doit en revanche faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret du 29 décembre 2021.

Pour les **enseignants-chercheurs**, l'arrêté du 7 février 2022 modifié 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 précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

La procédure comprend un double avis sur les candidatures des intéressés : celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur, dans un premier temps et celui du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés (CAC-R), dans un second temps.

Déposé sur le portail applicatif Galaxie, le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

Dans le cadre de la procédure applicable pour la campagne 2022, le CAC-R et le CNU rendaient, chacun, plusieurs avis sur une même candidature. Ces avis portaient sur l'ensemble des activités des candidats « en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. ». Aussi, les instances consultées devaient rendre respectivement plusieurs avis qui portaient sur chacun des trois critères précités, en précisant pour chaque critère si l'avis était « très favorable », « favorable », « réservé ».

Compte tenu des dispositions issues du décret n°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.

Dans ce cadre, la nouvelle procédure prévoit que le CNU, dans un premier temps, et le CAC restreint, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 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. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Les instances compétentes ne rendent donc, chacune, qu'un seul avis sur la candidature des intéressés au lieu d'avis multiples et choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime.

L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

L'adaptation du portail Galaxie permettant la formulation d'un avis unique par instance pour une même candidature et la mention de la mission ou des missions figurant à l'article L123-3 du code de l'éducation au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime est proposé aura été prévue pour l'initialisation de la campagne 2023.

Aussi, hormis l'ordre d'intervention des instances dans le déroulement de la procédure, d'une part, et les modalités de formulation des avis portés sur les candidatures, d'autre part, l'organisation des travaux du CNU et du CAC demeure inchangée.

Dès lors, la procédure se déroule selon le schéma suivant :

Les candidatures sont transmises pour avis par le président de l'établissement à la section compétente du CNU, du CNU santé (pour les sections 85, 86 et 87 et les sections 90, 91 et 92) ou du CNAP.

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 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. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7ème alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

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

En cas d'absence d'avis de la section, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique est pris en compte.

L'avis du CNU et le rapport d'activité sont ensuite adressés par le président de l'établissement au conseil académique.

Le conseil académique désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur sa candidature.

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CAC rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 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. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7ème alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En tenant compte des avis du CNU et du CAC-R, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et, le cas échéant, en cohérence avec les LDG d'établissement, le chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les décisions mentionnent les voies de recours.

Il est recommandé que les LDG d'établissement fixent des objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. À défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des enseignants-chercheurs d'attribuer 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 des établissements et 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

Il est recommandé, dans un objectif de répartition équilibrée, de ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission.

Dans le cadre des missions limitativement mentionnées dans le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022, chaque établissement peut fixer, au sein de ses LDG, des orientations qui correspondent à des domaines prioritaires dans lesquels l'exercice des missions statutaires sera particulièrement valorisé au regard de l'attribution de la prime individuelle. Exemples : l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, la coopération internationale, l'innovation pédagogique, la recherche sur la transition écologique, l'expertise…. Il est rappelé qu'à défaut de LDG d'établissement, c'est la LDG ministérielle qui s'applique.

Il est recommandé, sauf situation particulière, de faire adopter par les conseils d'administration des établissements une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins à 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45% des effectifs des enseignants chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

À cet égard, l'attention est appelée sur la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps. Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent de façon progressive d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des maitres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Les principes de répartition arrêtés par les conseils d'administration devront en tenir compte et pourront également veiller à un juste équilibre entre les disciplines et au sein des différents grades au sein des corps. Les conseils d'administration pourront également, le cas échéant, fixer la modulation des fourchettes d'attribution de la prime individuelle entre les grades.

Pour les **chercheurs**, une décision du Président ou du directeur général de l'organisme précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

Le dossier est évalué par l'instance d'évaluation compétente en fonction des règles statutaires applicables à chacun. En cas de refus explicite ou implicite de l'instance d'évaluation compétente de procéder à l'évaluation du dossier, cette dernière est réalisée par un comité scientifique ad-hoc désigné par l'exécutif de l'organisme.

La nouvelle procédure prévoit que l'évaluation mise en œuvre par l'instance compétente précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L411-1 du code de la recherche la prime est proposée.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre de missions d'intérêt général.

Le président ou le directeur de l'organisme arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

L'exécutif de l'organisme arrête les attributions dans la limite d'une dotation attribuée à cet effet en tenant compte de l'avis consultatif de l'instance d'évaluation ou du comité scientifique et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion indemnitaires.

Il est également recommandé que les LDG de l'organisme fixent des quotas de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. À défaut de précision par les LDG de l'organisme, il est recommandé d'attribuer au moins 50 % de primes distribuées au titre de l'activité scientifique, au plus 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 30 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Dans le cadre des missions limitativement mentionnées dans le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022, chaque établissement peut fixer, au sein de ses LDG, des orientations qui correspondent à des domaines prioritaires dans lesquels l'exercice des missions statutaires sera particulièrement valorisé au regard de l'attribution de la prime individuelle. Ces domaines prioritaires peuvent être les suivants, à titre d'exemple : l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, la coopération internationale, la recherche sur la transition écologique, ….

Il est recommandé, sauf situation particulière, de faire adopter par les conseils d'administration des organismes une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45% des effectifs des chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

A cet égard, l'attention est appelée sur la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps. Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent de façon progressive d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des chargés de recherche parmi les chercheurs au sein de l'organisme.

Les principes de répartition arrêtés par les conseils d'administration devront en tenir compte et pourront également veiller à un juste équilibre entre les disciplines et entre les différents grades au sein des corps. Les conseils d'administration pourront également, le cas échéant, fixer la modulation des fourchettes d'attribution de la prime individuelle entre les grades.

2 Les trois composantes du RIPEC

Elles sont précisées pour l'année 2023 par l'arrêté du 27 décembre 2022 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.

2.1 La composante statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022 les actuelles prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n°89-775 du 23 octobre 1989) et prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs (décret n°57-759 du 6 juillet 1957).

La prime d'enseignement supérieur attribuée aux personnels enseignants du secondaire en fonction dans l'enseignement supérieur fait par ailleurs l'objet d'une revalorisation.

Après une deuxième revalorisation en 2022, l'arrêté du 27 décembre 2022 porte pour 2023 la part statutaire à 3 500 € pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 € par an.

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel par grade aux personnes qui exercent, en position d'activité ou de délégation, les missions fixées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et, pour les chercheurs, les missions fixées à l'article L. 411-1 du code de la recherche.

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.

Son versement est mensualisé.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Sous les mêmes conditions, les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire.

2.2 La composante fonctionnelle (C2)

Elle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Néanmoins, et sous réserve de la décision précitée du chef d'établissement, certaines fonctions sont naturellement éligibles au C2, comme les fonctions de président du CAC ou de vice-président des conseils centraux, par exemple, qui, sauf exception, devraient ouvrir droit a priori au 3ème groupe du C2 (« fonctions de direction »). Sous réserve de la décision du chef d'établissement, les autres vice-présidents désignés par les statuts des établissements peuvent percevoir le C2 au titre d'un groupe de fonctions à déterminer.

Au-delà, 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 (EC, ESAS, HU), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA, PRP notamment).

À ce titre, il est souhaitable que les établissements adoptent une politique indemnitaire visant une harmonisation entre les montants fixés au titre de la PCA et de la PRP, d'une part, et ceux fixés au titre du C2, d'autre part.

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[2].

Le versement de la composante fonctionnelle est mensualisé, à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire, qui est alors versée après exécution et évaluation de ladite mission.

La composante fonctionnelle ne doit pas faire l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

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 du 6 juin 1984.

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[3]. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle du RIPEC se fait en date du 1er septembre 2022.

---

[2] Pour le cas précis d'une charge de mission confiée par la présidence, la prime C2 est donc versée au terme de la mission. Cette prime peut être attribuée en sus d'une autre prime C2 relevant d'une responsabilité éligible.

[3] Selon l'évaluation de la comptabilité analytique, le coût de l'heure statutaire de formation pour un enseignant-chercheur est évalué à 230 €. Ce taux sera appliqué pour la conversion de la prime en heure de décharge.

2.3 La prime individuelle (C3)

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

Le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3ème et 4ème alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF. Ces derniers ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution de la prime individuelle prennent effet au 1er octobre de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est attribuée pour une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle C3. Son versement est mensualisé.

L'objectif est qu'à terme, au moins 45% des personnels concernés par le RIPEC bénéficient une année donnée de cette prime individuelle. Les établissements peuvent se fixer des objectifs plus ambitieux dans leurs lignes directrices qui peuvent également comporter des objectifs d'attribution au titre des motifs, en matière d'égalité femme-homme ou d'équilibre des bénéficiaires par corps.

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 leur durée initialement prévue.

3 Les montants des trois composantes

Si le régime indemnitaire est unique, il y aura bien trois composantes avec chacune son code indemnité et son code paye spécifiques.

Les montants de chaque composante seront fixés chaque année par arrêté pendant la montée en charge du régime. Le montant du C1 suit un barème par grade, celui du C2 prend la forme d'un plafond et celui du C3 est fixé en termes de fourchette, avec un montant minimal et un montant maximal.

Les revalorisations indemnitaires figurant dans les dotations budgétaires comprendront d'une part les revalorisations de l'indemnité statuaire (C1), sur la base des effectifs concernés, d'autre part une enveloppe librement répartie par les instances de l'établissement pour le C2 en fonction de la cartographie des fonctions indemnisées et enfin d'une enveloppe à répartir entre les nouveaux effectifs éligibles à la prime individuelle (C3).

Pour l'année 2023, l'arrêté du 27 décembre 2022 précise les montants maxima annuels :

1. Pour la composante liée au grade (C1) : ensemble des personnels concernés 3 500 €
2. Pour la composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) :
   – 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 € ;
3. Pour la prime individuelle (C3) liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés, le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12000 €.

Le versement du régime indemnitaire est mensuel à l'exception de la composante indemnitaire

attribuée pour reconnaitre l’exercice d’une mission temporaire confiée par le chef d’établissement sur

2ème partie : les principes d'application des LDG ministérielles à l'Université Bretagne Sud

Dans cette section sont précisées les règles locales de mise en œuvre des composantes C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs gérés par l'Université Bretagne Sud. En dehors des points mentionnés ci-dessous, ce sont les LDG ministérielles qui s'appliquent.

1 L'indemnité fonctionnelle C2

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement

En sus des primes fonctionnelles, des décharges de service sont attribuées statutairement pour les directions d'UFR et les vice-présidences de conseil. Elles permettent aux bénéficiaires de dégager du temps pour pleinement remplir leur mission. Elles correspondent à un maximum autorisé en substitution de service statutaire. Rappelons que réglementairement ces décharges ne sont pas compatibles avec la mise en paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures référentielles.

Sur ce modèle, et aux mêmes conditions, l'établissement accorde des décharges au titre de certaines missions : vice-présidences non statutaires, direction adjointe de composante, direction d'unité de recherche, direction du pôle doctoral du site ou d'une école doctorale.

La liste des fonctions éligibles à la C2 est déterminée suivant les critères relatifs au niveau de responsabilité associée, au périmètre couvert par la fonction dans les champs de la formation et/ou de la recherche.

Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction des changements organisationnels de l'établissement ou du statut des personnes en charge. Les montants ont vocation à être réévalués au gré des moyens supplémentaires spécifiquement attribués par le ministère chaque année au cours de la période 2023-2027 du déploiement de la LPR.

La liste des fonctions et responsabilités éligibles, ainsi que les montants des primes attribuées sont rendus publics et accessibles sur l'intranet de l'université.

Les décharges sont également proposées aux enseignants du second degré occupant ces responsabilités, en sus de la PCA, aux mêmes conditions, avec un volume horaire qui sera doublé.

2 La prime individuelle C3

La procédure d'attribution de la prime individuelle prévoit désormais que le CNU, dans un premier temps, et le CAC restreint, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises. Ces instances compétentes choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime. L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé

2.1 Évaluation des dossiers de candidature par le conseil académique restreint

Chaque dossier de candidature déposé par un personnel enseignant-chercheur de l'université Bretagne Sud sera évalué par deux rapporteurs et/ou rapporteuses d'un rang au moins égal.

Le conseil académique de l'Université Bretagne Sud en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés désignera chaque année, au regard de la liste des candidatures déposées, les rapporteurs élus au conseil académique restreint mais également des membres élus du conseil d'administration.

Un candidat ou une candidate à la prime individuelle ne pourra être désigné rapporteur ou rapporteuse au sein de son établissement.

Chaque rapporteur ou rapporteuse devra évaluer plusieurs dossiers de candidature à la prime individuelle. Cette évaluation portera sur les quatre années qui précèdent la demande. Il/elle formulera donc un avis unique : très favorable, favorable ou réservé. Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Chaque rapporteur ou rapporteuse s'appuiera sur la grille d'évaluation (en annexe). Cette grille d'évaluation rend compte des attendus justifiants l'obtention d'une prime.

2.1.1. Attendus au niveau de la pédagogie :

Il s'agit de valoriser et de reconnaître l'investissement spécifique de personnels dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques remarquables, notamment en lien avec les priorités de l'établissement en matière de formation.

Les attendus renvoient à un engagement :

- Qui s'inscrit dans la durée,
- Qui dépasse l'exercice standard des missions d'enseignements fixés statutairement

L'engagement peut également se traduire par la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue des enseignements et/ou de dispositifs permettant de transformer ou de diversifier les modalités d'apprentissage afin d'accroitre la réussite et l'insertion des étudiants :

- Par le déploiement de l'approche par compétences
- Par le renforcement de l'apprentissage par le faire
- Par un engagement dans le développement de nouvelles modalités pédagogiques
- Par l'animation de communautés de pratiques.

2.1.2. Attendus au niveau de la recherche :

L'évaluation du rayonnement scientifique sera conforme aux standards en cours avec la PEDR et s'appuiera sur les 4 volets :

- Publication et production scientifique ;
- Encadrement doctoral et scientifique ;
- Diffusion des travaux ;
- Responsabilités scientifiques.

Ainsi, la production scientifique sera évaluée quantitativement mais surtout qualitativement, au travers des revues scientifiques, des actes de conférences internationales et également des brevets. L'encadrement doctoral et scientifique pourra être élargi à l'encadrement de chercheurs post-doctorants ainsi que d'étudiants de master, en particulier pour ces derniers pour les Maîtres de Conférences. Au-delà de la liste du rapport d'activité, le rayonnement scientifique intégrera les conférences invitées effectuées par le candidat. Enfin, concernant les responsabilités scientifiques, seront notamment pris en compte le portage de projets nationaux et internationaux, de projets avec des partenaires socio-

économiques, et il conviendra de distinguer les fonctions donnant déjà droit à une prime fonctionnelle.

2.1.3. Attendus au niveau l'investissement collectif

Sur le volet de l'investissement collectif, Il s'agira de veiller à ce qu'il soit le moins possible redondant avec le volet fonctionnel du RIPEC. Seront valorisés les investissements locaux ou nationaux effectués au service de la communauté, dans la durée. Contrairement à l'indemnité fonctionnelle, la prime individuelle permet de reconnaitre des investissements passés, une ou des missions achevées au cours des quatre dernières années, conformément au rapport d'activité.

2.1.4. Les missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation

Au-delà de ces engagements aux niveaux de la pédagogie, de la recherche ou de l'investissement collectif, il s'agira plus globalement de valoriser et de reconnaître l'investissement spécifique de personnels dans l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur, telles qu'elles sont définies dans l'article L123-3 du code de l'éducation :

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

2.2 Nombre et montant de la prime individuelle

Le montant de la prime individuelle sera identique quels que soient le motif d'attribution de la prime individuelle, le corps d'affectation et le grade des bénéficiaires.

Le nombre de possibilités de primes individuelles et leur montant sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'université, au regard de la dotation attribuée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à cet effet et dans le respect des montants plancher et plafond fixés annuellement par un arrêté ministériel.

Pour l'année 2023, la dotation attribuée par le Ministère est de 15 primes pour un montant moyen de 4300 €. De façon à maintenir notre trajectoire et le volume des primes C3 distribuées annuellement, le nombre de primes allouées sera établi à 21 (6 primes supplémentaires seront donc financées par l'établissement).

L'objectif est d'atteindre le seuil de 45% (au minimum) de bénéficiaires. La simulation ci-après proposée rend compte du déploiement du dispositif à l'Université Bretagne Sud, le nombre de nouvelles primes, leur montant après 2023 étant conditionnés pour chaque année à l'avis du Conseil d'Administration de l'Université, au regard de la dotation attribuée par le Ministère.

Tableau 1. Déploiement du dispositif à l'Université Bretagne Sud

	Actuels bénéficiaires de la PEDR	Nouvelles primes individuelles C3	Primes C3 sur PEDR "sortantes"	**Primes individuelles C3 à distribuer**	Primes C3 sortantes après 3 ans	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Moyens consacrés K€
2022	*48*	*21*	*15*	***36***	*0*	*84*	*30%*	*354,0*
2023	33	21	15	**36**	0	105	38%	446,6
2024	17	20	16	**36**	0	125	45%	535,0
2025	0	25	17	**42**	36	114	41%	490,2
2026	0	45		**45**	36	123	44%	528,9
2027	0	45		**45**	36	132	47%	567,6
2028	0	45		**45**	42	135	48%	580,5

Cette simulation est basée sur un effectif d'enseignant-chercheurs à 280, sur l'hypothèse d'un montant moyen de la C3 à 4300 €, sur une évolution de la prime C1 pour un montant annuel moyen à 6400 € en 2027. Le seuil minimal du montant dédié à la prime C3 (au moins 30% de la C1 en 2027) serait alors atteint, se situant en 2027 à 32,4 %. À terme, cela induirait une attribution de 45 primes par an pour un pourcentage de bénéficiaire à hauteur de 48%. Cette simulation sera mise à jour chaque année de façon à rendre compte du déploiement du dispositif à l'Université Bretagne Sud.

2.3 Répartition des possibilités de prime individuelle en fonction des motifs d'attribution

La répartition des possibilités de prime individuelle sera fixée annuellement par le conseil d'administration, après avis du comité social d'administration. Pour l'année 2023, elle s'établira comme suit :

- Au moins 30 % des primes seront attribuées au titre de l'investissement pédagogique ;
- Au moins 40 % des primes seront attribuées au titre de l'activité scientifique ;
- Au plus 20 % des primes seront attribuées au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement ;
- Au plus 10 % des primes seront attribuées au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

L'objectif sera de ne pas octroyer plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission.

2.4 Le processus d'attribution de la prime individuelle

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CAC rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat.

Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 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. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7ème alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

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

Les LDG ministérielles précisent que le ou la chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle en tenant compte des avis du CNU et du CAC-R, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et, le cas échéant, en cohérence avec les LDG d'établissement. Le ou la chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les décisions mentionnent les voies de recours.

Le Président de l'Université Bretagne Sud souhaite la mise en œuvre d'une procédure devant assurer une expertise objective basée sur des critères assurant un équilibre et une valorisation de toutes les activités des enseignants-chercheurs conformément au cadrage des LDG ministérielles et de leurs déclinaisons locales.

Afin d'éclairer le Président de l'Université dans ses choix, une commission consultative est mise en place. Le Président de l'Université Bretagne Sud préside cette commission constituée comme suit : VP RH, VP Recherche, VP Formation ; 4 membres élus du CAC restreint en respectant, autant que possible, la parité, les équilibres de corps (PR, MCF) et de discipline (Sciences Dures & Sciences Sociales).

La répartition finale cherchera à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata du nombre de candidatures au sein des deux corps (MCF et PR).

Elle intégrera également la dimension de parité, permettant l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes ayant déposé un dossier de candidature.

Enfin, avant d'attribuer une prime, l'analyse portera également sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions, tel que le démontre le rapport d'activité du demandeur.