

CONSEIL D'ADMINISTRATION INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES D'AIX-EN-PROVENCE

DÉLIBÉRATION n° 2022/07/09-6

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 09/07/2022,
sous la présidence de Madame Aurélie Robineau-Israël,

- Vu** le Code de l'Éducation, notamment ses articles D. 741-9 à D. 741-11 ;
- Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Vu** la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la Recherche pour les années 2021 à 2030 ;
- Vu** le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- Vu** le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Vu** l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 ;
- Vu** la circulaire du 31 janvier 2022 relative aux procédures et calendrier concernant la prime individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs ;
- Vu** les lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 14 janvier 2022 ;
- Vu** l'avis du Comité technique d'établissement ;
- Vu** le règlement intérieur de l'institut d'études politiques d'Aix-en-Provence,

DÉCIDE :

OBJET : Lignes directrice de gestion - Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (LDG RIPEC)

Le conseil d'administration approuve pour les lignes directrices de gestion de l'Institut en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants chercheurs titulaires telles qu'elles figurent dans la note en annexe de la présente délibération.

Membres en exercice : 30
Quorum : 15
Présents et représentés : 25
Majorité des présents et représentés : 13

Cette délibération est adoptée par le conseil d'administration après en avoir délibéré et à l'issue d'un vote des membres par 25 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 abstention.

Fait à Aix-en-Provence, le 09/07/2022

Aurélie Robineau-Israël
Présidente du conseil d'administration
de l'IEP d'Aix-en-Provence



DATE AFFICHAGE ET PUBLICATION : 22/08/2022

<p align="center">Lignes Directrices de Gestion - Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (LDG RIPEC)</p>

REFERENCES REGLEMENTAIRES :

- Code de l'éducation, notamment ses articles L. 123-1 à L. 123-9, L. 712-6-1 et L. 719-7;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique;
- Loi de Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- 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;
- Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 14 janvier 2022

PREAMBULE

Conformément à la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020, la présente note formalise les lignes directrices de gestion de l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix en Provence en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants chercheurs titulaires de l'établissement :

- Personnels enseignants chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences)
- Personnels enseignants chercheurs assimilés
- Enseignants chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France ou d'un organisme de recherche (excepté pour la prime individuelle)

Ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire les enseignants du second degré.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de l'Institut en faveur de l'évolution de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et précisent les procédures et critères retenus en la matière.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles (MESRI).
Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision si nécessaire.

1- PRINCIPES GENERAUX DU RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants ont pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers des enseignants chercheurs et chercheurs en revalorisant et en rénovant leur régime indemnitaire mais aussi en valorisant davantage l'ensemble de leurs missions.

Elles ont également pour but d'arriver à une convergence des indemnités perçues entre les enseignants chercheurs et les chercheurs, mais aussi de renforcer l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes.

1.1 Egalité indemnitaire femmes / hommes

Un des objectifs du RIPEC est de lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Cet objectif s'inscrit dans les plans égalités femmes hommes mis en œuvre dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'établissement doit parvenir à la parité dans sa politique indemnitaire, dans la détermination de ses critères de répartition et dans la fixation des montants individuels. Cette égalité indemnitaire sera contrôlée par les recteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

1.2 Revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels

Le RIPEC permet de revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels enseignants chercheurs et chercheurs, quel que soit le corps, le grade ou la discipline.

Ces montants vont évoluer chaque année jusqu'en 2027.

1.3 Prise en compte de toutes les missions effectuées par les enseignants chercheurs et chercheurs

Un autre objectif du RIPEC est d'indemniser l'ensemble des missions confiées aux enseignants chercheurs et aux chercheurs, ainsi l'investissement pédagogique est valorisé au même titre que les fonctions de recherche, tout comme l'engagement dans des tâches d'intérêt général.

2- LES 3 COMPOSANTES DU RIPEC

Conformément au décret n°2021-1895 du 29/12/21 susvisé, le régime indemnitaire des personnels éligibles comprend trois composantes :

- statutaire,
- fonctionnelle
- individuelle.

Il se substitue aux primes et indemnités actuellement perçues par les enseignants chercheurs et chercheurs.

Les montants de chaque composante seront revus chaque année suite à la publication des arrêtés ministériels correspondants.

A noter : la prime administrative (PA) est cumulable avec le RIPEC.

Une même fonction ou responsabilité ouvre droit à l'application cumulée du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs et du référentiel d'équivalences horaires. Dans un tel cas, le cumul ne peut toutefois excéder le plafond des primes fixé en retenant le taux horaire prévu par l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires.

2.1 La composante statutaire C1

2.1.1 Cadre général

La composante statutaire est la part indemnitaire due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions.

Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants chercheurs, et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

La composante statutaire est versée mensuellement.

2.1.2 Critères d'attribution

Elle est due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs en position d'activité ou de délégation, mais aussi aux enseignants chercheurs et chercheurs mis à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congés pour projet pédagogique (CPP) et pour les personnels bénéficiant de décharges de services.

En cas de service incomplet, la prime sera proratisée.

A noter : les enseignants chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante statutaire.

2.1.3 Montants :

Pour l'année 2022, les montants arrêtés pour le RIPEC Composante statutaire C1 à l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix en Provence sont :

2 800 € / an, versé mensuellement depuis le 1^{er} mars 2022 (avec effet au 1/01/2022).

2.2 La composante fonctionnelle C2

2.2.1 Cadre général

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, en sus des obligations de service.

Elle remplace la prime de charges administratives (PCA), la prime de responsabilité pédagogique (PRP).

La composante fonctionnelle sera versée mensuellement.

Lorsque la composante fonctionnelle est liée à l'exécution d'une mission temporaire, elle est versée à l'agent après l'exécution et l'évaluation de ladite mission.

Les décisions d'attribution de cette composante sont transmises au recteur délégué.

2.2.2 Critères d'attribution

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par le chef d'établissement, et formalisées dans une cotation adoptée en conseil d'administration.

La composante fonctionnelle peut être versée à des personnels qui ne sont pas affectés au sein de l'établissement dans lequel les fonctions et responsabilités sont exercées.

A noter : les enseignants chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), ainsi que les personnels percevant des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante fonctionnelle.

L'objectif est qu'environ 35% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'établissement perçoivent cette composante fonctionnelle du RIPEC.

2.2.3 Cotation des fonctions

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à la composante fonctionnelle sont réparties en trois groupes :

Responsabilités particulières ou missions temporaires – groupe 1

Responsabilités supérieures – groupe 2

Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante – groupe 3

Les montants maximums autorisés par le Ministère sont les suivants :

6 000€ par an pour le groupe 1

12 000€ par an pour le groupe 2

18 000€ par an pour le groupe 3

2.2.3.1 Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires

L'établissement décide que les responsabilités particulières ou missions temporaires s'appliquent aux fonctions suivantes, pour l'année 2022-2023 :

Responsabilité de départements disciplinaires	Max : 2 000 €
Coordination du programme <i>Egalité des chances</i> (IEPEI) et de la mission <i>Démocratisation</i>	Max : 4 000 €
Responsabilité de référent <i>Déontologue</i> , de référent <i>Lanceur d'alerte</i> et de <i>Référent laïcité</i>	Max : 500 €
Chargé de mission <i>Responsabilité environnementale et transition énergétique</i>	Max : 1 000 €

2.2.3.2 Groupe 2 : Responsabilités supérieures :

L'établissement décide que les responsabilités supérieures s'appliquent aux fonctions suivantes :

Responsabilité de direction déléguée	Max : 6.000 €
--------------------------------------	---------------

2.2.3.3 Groupe 3 : Responsabilité de direction

Responsabilité de direction de l'établissement	Max : 18.000 €
Responsabilité de direction adjointe	Max : 18.000 €

2.2.4 Dispositions transitoires

Au titre de l'année 2022, les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes existants perdureront jusqu'au 31 août 2022.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle se fera au 1^{er} septembre 2022

2.3 La composante individuelle C3

2.3.1 Cadre général

La composante individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions.

Elle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé. Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) au 1^{er} janvier 2022.

A noter : la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou aux lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants chercheurs en délégation auprès de l'IUF.

La composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées.

Le renouvellement de cette prime individuelle est soumis à un délai de carence de 1 an, pour pouvoir bénéficier de cette composante pour le même motif.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature.

Le montant annuel plancher est fixé par arrêté ministériel à 3 500 € et le montant annuel maximum à 12 K€.

2.3.2 Montant de l'enveloppe indemnitaire :

Montant de l'enveloppe libérée par les titulaires d'une PEDR s'achevant fin septembre 2022	10 375 €
Montant de l'enveloppe allouée à l'établissement au titre de la campagne 2022	8 842 €
TOTAL 2022	19 216 €

Il est recommandé de faire adopter par le conseil d'administration 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.

2.3.3 Montant individuel de la prime

Le montant défini par l'établissement est de 4 K€ par an.

2.3.4 Critères d'attribution

L'établissement a fixé les critères d'attribution ainsi que les quotas de répartition des primes individuelles comme indiqué ci-dessous.

L'objectif est qu'environ 45% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'université perçoivent cette composante individuelle du RIPEC.

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :

- De l'investissement pédagogique
- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par l'enseignant chercheur

Lors de l'attribution des primes par le Conseil d'Administration Restreint, il est recommandé de respecter la répartition préconisée par le ministère :

- 30% minimum au titre de l'investissement pédagogique
- 30% minimum au titre de l'activité scientifique
- 20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- 20% maximum au titre de l'ensemble des missions

2.3.2.3 Points d'attention :

L'attribution de la prime individuelle doit également tenir compte de :

- L'égalité femmes hommes, les attributions doivent correspondre à la part de femmes au sein des enseignants chercheurs.
- La représentation entre les corps : les attributions doivent tenir compte de la part des MCF au sein des enseignants chercheurs.
- L'équilibre entre les disciplines.
- L'équilibre entre les grades au sein d'un corps.

2.3.3 Dispositions transitoires

Les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continuent à produire leurs effets jusqu'à la fin de la durée prévue.

Les bénéficiaires doivent attendre un délai d'un an après ce terme pour pouvoir présenter une demande de prime individuelle C3.

2.3.4 Procédure de candidature



Conseil d'Administration
Samedi 9 Juillet 2022

Le calendrier précis de candidature sera précisé chaque année à l'ensemble des enseignants chercheurs et chercheurs.