

DÉLIBÉRATION n° 2025-07-05-7

Le conseil d'administration, en sa séance du 05/07/2025,
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 le décret n°89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou à une communauté d'université et établissements;

Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Vu la délibération n°2022/07/09-6 du conseil d'administration du 9 juillet 2022 relative au RIPEC ;

Vu le règlement intérieur de l'institut d'études politiques d'Aix-en-Provence ;

Vu le règlement intérieur du conseil d'administration ;

DÉCIDE :

OBJET : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Le conseil d'administration approuve les lignes directrices générales d'attribution du RIPEC prises en application du décret du 21 décembre 2022 susvisé telles que présentées dans la note annexée à la présente délibération.

Membres en exercice : 30

Quorum : 15

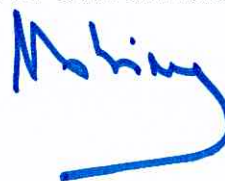
Présents et représentés : 24

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 24 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 abstention.

Fait à Aix-en-Provence, le 05/07/2025

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



DATE AFFICHAGE ET PUBLICATION : 22/07/2025

Lignes Directrices de Gestion - Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (LDG RIPEC)

L'objectif de la présente note est de rappeler les lignes de gestion de l'établissement adoptées par le CA du 6 juillet 2024 et de mettre en conformité la liste des fonctions définies pour l'attribution des primes aux enseignants chercheurs (RIPEC C2) à celles versées aux enseignants autres qu'enseignants chercheurs (Prime de charge administrative)

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
décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs des commissions administratives paritaires
arrêté du 22 décembre 2023 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 18 janvier 2023

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 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 et
- individuelle.

Il se substitue aux primes et indemnités perçues avant ce dispositif par les enseignants chercheurs et chercheurs.
Les montants de chaque composante sont revus chaque année suite à la publication des arrêtés ministériels correspondants.

A noter : La prime d'administration (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.

2.1.3 Montants :

Le montant actuel du RIPEC composante statutaire C1 correspond à l'arrêté ministériel du 22/12/2023 (fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895) , soit pour information à date et sous réserve d'un nouvel arrêté le montant est 4 200 € / an qui est versé mensuellement.

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 (voir ci-dessous).

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), 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 :

Responsabilité de départements disciplinaires	Max : 2 000 €
Coordination du programme Egalité des chances (IEPEI) et de la mission Démocratisation	Max : 4 000 € 6 000 €
Responsabilité de référent : Déontologue, Lanceur d'alerte, Laïcité	Max : 500 €
Chargé de mission Responsabilité environnementale et transition énergétique	Max : 2 000 €

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 : 12.000 € 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 €

2.3 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 depuis le 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

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} octobre de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées.

Au terme de la période d'attribution, nul ne peut demander à bénéficier d'une nouvelle prime individuelle pour le même motif avant un délai d'un an. Ce délai de carence est supprimé si la prime est demandée et attribuée pour un motif différent.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature

Les montants autorisés par le Ministère sont compris entre 3 500€ et 12 000 € par an.

2.3.2 Montant individuel de la prime :

Il est proposé de maintenir le montant défini par l'établissement les années précédentes à savoir : 4 000 € 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'établissement perçoivent cette composante individuelle du RIPEC.

Désormais 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 définies à l'article L123-3 du code de l'éducation :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie (1^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation) :
- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société (2^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation)
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle (3^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation : (orientation, promotion sociale et insertion professionnelle) :
- 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 (4^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche (5^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (espace européen de l'ESR...) :
- La coopération internationale (6^o de l'article L. 123-3 du code de l'éducation :

Le volet C3 permet aussi de valoriser le

- concours apporté à la vie collective des établissements au sens de l'article 3, alinéa 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

La section compétente du Conseil National des Universités, dans un premier temps, et le Conseil Académique réuni en formation restreinte, 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 ou de la candidate, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education 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.

Il est souligné que le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle (C3).

Toutefois, si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué, il peut être pris en compte dans la procédure d'attribution de la C3.

Les candidatures sont transmises pour avis par le Directeur de l'établissement à la section compétente du Conseil National des Universités (CNU).

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, la section compétente du CNU ou la section compétente du CNU pour les disciplines de santé rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat, qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education 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.

Les avis précités et les rapports d'activités mentionnés au premier alinéa sont ensuite adressés par le Directeur de l'établissement au conseil académique ou à l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du Code de l'Education, siégeant en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Au vu des rapports présentés, pour chaque candidat ou candidate, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique, celui-ci rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education 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 septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 susvisé.

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

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

- De l'investissement pédagogique
- De l'activité scientifique
- Du concours apporté à la vie collective de l'établissement
- Des autres missions prévues par l'article L123-3 du code de l'éducation.

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 du concours apporté à la vie collective de l'établissement
- 20% maximum au titre des autres missions prévues par l'article L123-3 du code de l'éducation.

Lors de l'attribution des primes Il est également 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.

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.

2.3.4 Procédure de candidature

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