

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

NOR

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 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 était venu poser 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 XXX portant création du 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. La présente LDG pourra être précisée par des LDG d'établissement prises après avis de leur comité social d'administration. La LDG indemnitaire d'établissement détermine les principes de répartition des primes et est approuvée par délibération du conseil d'administration.

La nouvelle architecture du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs est celle d'un régime 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 ;
- 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.

I- 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 professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées (cf. article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, pour les LDG en matière de valorisation des parcours) et pourront servir également de critères supplémentaires en cas de difficulté à répartir des candidats.

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.

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 et aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France (hormis la prime individuelle puisqu'ils continueront à bénéficier d'une PEDR spécifique) ou d'un organisme de recherche.

Le RIPEC n'est applicable ni aux PRAG-PRCE ni aux personnels hospitalo-universitaires.

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

I-1 L'égalité femmes hommes

L'augmentation des montants indemnitaires et la prise en compte de l'ensemble des fonctions et missions exercées par les personnels est une occasion historique de rattraper les écarts indemnitaires entre femmes et 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.

La parité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et devra être engagée dès l'année 2022. Il sera demandé 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 de parité 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.

I-2 Un dispositif procédural renoué

Comme il a été dit, le RIPEC peut faire l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) d'établissement, après avis du futur comité social d'administration et approbation par le conseil d'administration. Ces LDG devront être compatibles avec la présente LDG et rendues publiques.

A défaut de LDG d'établissement, les présentes LDG s'appliquent.

Par ailleurs le décret XXX portant création du RIPEC prévoit le processus suivant.

I-21 Les composantes statutaires et fonctionnelles 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 d'établissement conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les LDG d'établissement.

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 et 30% -en fonction de la taille et de l'organisation de l'établissement- de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 25% des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs de l'établissement ou de l'organisme.

I-22 La prime individuelle 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 précité.

Pour les **enseignants-chercheurs**, un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures. La procédure comprend un double avis : celui du conseil académique et celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur.

Déposé sur le portail applicatif Galaxie/Odyssée, 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.

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. Le conseil académique délibère ensuite en formation restreinte sur l'ensemble des activités décrites par les candidats dans leurs rapports d'activités et au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs.

Le conseil académique doit distinguer dans son appréciation de la candidature : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat.

L'avis du conseil ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé (article 4 du décret précité). Ces trois possibilités auront été prévues dans Galaxie/Odyssée après publication d'un arrêté ministériel fixant les modalités de recueil des avis et le dispositif de cotation des dossiers de candidature évalués dans le cadre de l'attribution de la prime individuelle (conformément à l'article 4 du décret créant le RIPEC).

L'avis du conseil académique et le rapport d'activité sont ensuite transmis 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. Sur la base de ces documents et après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau d'un rang égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis, qui là encore ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou 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.

Eclairé par les avis du conseil académique, de la section du CNU, du CNU santé ou du CNAP, dans le cadre de la dotation budgétaire attribuée à l'établissement et dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les LDG, le chef d'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant et le motif de l'attribution de la prime, à choisir parmi investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou pour l'ensemble de ces missions.

Il est recommandé que la LDG d'établissement fixe des objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. A défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des enseignants-chercheurs d'attribuer au moins 35 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique, au moins 35 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 10 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Chaque établissement est libre d'ajouter d'autres critères, comme l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, la coopération internationale, l'innovation pédagogique, 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 45% des effectifs des enseignants chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

A cet égard, l'attention des établissements 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 maîtres 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.

Cet exécutif arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble de missions d'un chercheur.

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 indemnitaire.

Il est également recommandé que la LDG d'établissement fixe des quotas de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. A défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des chercheurs d'attribuer au moins 60 % de primes distribuées au titre de l'activité scientifique, au plus

25% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 15 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Comme dans les établissements d'enseignement supérieur, chaque organisme est libre d'ajouter d'autres critères, comme l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, la coopération internationale...).

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 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 45% des effectifs des chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

A cet égard, l'attention des organismes 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.

II- Les trois composantes du RIPEC

II-1 La composante statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle est appelée à remplacer en 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 également l'objet d'une revalorisation (cf. l'arrêté du 26 février 2021).

Pour 2021, la PRES et la PR ont fait l'objet d'une revalorisation.

L'arrêté du 26 février 2021 fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime de recherche et d'enseignement supérieur a porté le taux annuel pour les professeurs des universités titulaires et personnels assimilés à 1 840 € ; celui des maîtres de conférences, titulaires, stagiaires, et personnels assimilés à 2 350 € et enfin celui de « tout autre bénéficiaire de la prime de recherche et d'enseignement supérieur » à 1 259,97 €.

Pour 2022, la part statutaire, qui prendra la suite de la PRES et de la PR, sera portée à 2 800€ pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6400€ 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 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. Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de l'indemnité statutaire.

II-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'y est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le montant 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 d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond le plus élevé.

Chaque établissement devra effectuer un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées en trois groupes :

- Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante
- Responsabilités supérieures
- Responsabilités particulières ou missions temporaires

- Un arrêté ministériel viendra préciser les trois plafonds indemnitaires correspondants.

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 d'établissement 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 d'établissement.

En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, la composante fonctionnelle est proratisée et son versement 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.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ainsi que les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

Au titre de l'année 2022 les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes d'indemnités fonctionnelles existants perdureront jusqu'au 31 août 2022. Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1^{er} janvier 2022 relèveront de cette composante fonctionnelle.

Pour mémoire, ces indemnités fonctionnelles existantes sont, sans exhaustivité, la prime de charges administratives (PCA, titre II du décret n°90-50 du 12 janvier 1990), la prime de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n°99-855 du 4 octobre 1999) ou l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (IFSIC, décret n°2006-491 du 26 avril 2006). La prime administrative (PA, titre I du décret n°90-50 du 12 janvier 1990) sera cumulable avec le RIPEC.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle du RIPEC se fera au 1^{er} septembre 2022 après une étude sur la pratique des transformations des actuelles primes fonctionnelles en décharges de service que les établissements présenteront à leur comité technique (futur CSA) avant le 30 juin 2022 après transmission préalable au recteur délégué dont ils dépendent et à la DGRH, service A.

II-3 La prime individuelle (C3)

Cette prime est amenée à remplacer 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.

Le chef d'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble de missions d'un enseignant-chercheur.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} janvier de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est d'une durée de 3 ans. Le renouvellement de cette prime est soumis à un délai de carence.

Une fois la prime individuelle attribuée, il ne peut être accordé une nouvelle prime pour le même motif que la première avant un an, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation, afin de permettre au plus grand nombre des personnels d'en bénéficier. L'objectif est qu'à terme, 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.

Là aussi, comme pour la composante fonctionnelle, toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

III- 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 suivra un barème par grade, celui du C2 prendra la forme d'un plafond et celui du C3 sera 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 statutaire (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 2022, le C1 s'élève à 2 800 € ;

Le C2 se décompose 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 € ;

Enfin pour le C3, le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 €.

IV – CONCLUSION

Les six années à venir constituent une occasion unique de revaloriser et de rénover en profondeur le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Cette refondation devra permettre de répondre efficacement aux objectifs de renforcement de l'attractivité des métiers des enseignants-chercheurs et des chercheurs, d'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, de valorisation de l'investissement pédagogique à égale dignité avec les fonctions de recherche et de l'engagement dans les tâches d'intérêt général et de récompense des efforts de chacun, quel que soit son corps d'appartenance.

Il appartient désormais aux établissements, organismes et à leurs instances dirigeantes de traduire en actes cette opportunité.