

DÉLIBÉRATION n°2022-79
Conseil d'Administration de l'IEP de Rennes
Séance du 7 décembre 2022

Lignes Directrices de gestion indemnitaire enseignants-chercheurs

Le Conseil d'Administration,

Vu le Code de l'éducation,

Vu le décret n° 89-902 du 18 décembre 1989 modifié relatif aux Instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou une communauté d'universités et établissements,

Vu l'avis du Comité technique

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

Article unique

Les lignes directrices de gestion en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs telles qu'elles figurent en annexe sont adoptées.

Membres en exercice : 29 membres
Membres présents ou représentés : membres

Votes : Refus de participer au vote :
 Abstention :
 Contre :
 Pour : 20

Délibération : **adoptée.** refusée.

Le 7 décembre 2022

Le Président
du Conseil d'Administration

Yann LEJOLIVET



Document(s) en annexe au présent extrait :

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :

Les lignes directrices de gestion en matière de politique
indemnitaires pour les personnels enseignants-chercheurs
et chercheurs

CT 15 novembre 2022

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 123, L. 712-3, L. 712-6-1 et L. 954-2 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Vu le décret no 90-50 du 12 janvier 1990 modifié instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, et notamment le 2°) de l'article 2 et l'article 3 ;

Vu l'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 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs, en date du 14 janvier 2022 ;

Vu l'avis XXX du Comité technique du X X 2022

Table des matières

PREAMBULE	4
1- Les principes généraux du RIPEC.....	5
1.1 Egalité indemnitaire femmes / hommes	5
1.2. Revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels.....	5
1.3. Prise en compte des missions effectuées par les enseignants chercheurs et chercheurs	5
2- Les trois composantes du RIPEC.....	6
2.1. La composante statutaire C1	6
2.2. La composante fonctionnelle C2	7
2.3. La composante individuelle C3	8
ANNEXE: MONTANTS RIPEC 2022.....	11

PREAMBULE

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs stipule notamment que la mise en œuvre de ce régime fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles prises après avis du comité social d'administration ministériel.

Ces lignes directrices peuvent être précisées par des lignes directrices au niveau des établissements prises après avis de leur comité technique (comité social d'administration) et approbation de leur conseil d'administration. Ces lignes directrices doivent être compatibles avec celles fixées au niveau national et entrent en vigueur après transmission au recteur compétent. Elles sont rendues publiques.

Conformément à la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de Sciences Po Rennes en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants chercheurs et chercheurs. Elles sont applicables aux personnels titulaires de l'établissement.

Ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire les enseignants du second degré (PRAG, PRCE).

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de Sciences Po Rennes en faveur de l'évolution de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs et précisent les procédures et critères retenus en la matière dans le respect des règles nationales.

Elles peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision si nécessaire.

1- Les principes généraux du RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ont pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers des enseignants chercheurs et chercheurs en revalorisant et en renouvelant 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.

Les montants définis par l'établissement sont indiqués en annexe.

1.3. Prise en compte des 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 trois composantes du RIPEC

Le RIPEC comprend trois composantes (statutaire, fonctionnelle et individuelle). Il se substitue aux primes et indemnités auparavant perçues par les enseignants chercheurs et chercheurs.

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

Le RIPEC est constitué de deux indemnités et d'une prime :

- Indemnité liée au grade (C1)
- Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités (C2)
- Prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel (C3)

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 permanents 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 en application d'un barème ministériel annuel.

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.

La vérification du service fait sera réalisée. En cas de service incomplet, la prime sera proratisée.

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 composante fonctionnelle est 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 au regard des objectifs fixés initialement par une lettre de mission du Directeur de l'établissement.

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

2.2.2 Critères d'attribution

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

Les montants proposés sont les montants soutenable pour le budget de l'établissement.

2.2.3 Cotation des fonctions

La composante fonctionnelle (C2) est plafonnée par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité.

Les fonctions et responsabilités particulières ouvrant droit au bénéfice de la prime dite C2 sont classées dans 3 groupes de fonctions, selon les principes de répartition suivants :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires
- Groupe 2 - responsabilités supérieures
- Groupe 3 - fonctions de direction

Les montants maximums autorisés par le Ministère (article 1, 2°, de l'arrêté précité du 29 décembre 2021) sont les suivants :

6000 € bruts pour le groupe 1

12000 € bruts pour le groupe 2

18000 € bruts pour le groupe 3

Liste et ventilation des fonctions ouvrant droit à une indemnité fonctionnelle C2 :

DIRECTION DE L'IEP DE RENNES - STRUCTURATION DES PARTENARIATS EXTERIEURS	3
DIRECTION ADJOINTE	3
DIRECTION DU CAMPUS DE CAEN	3
DIRECTION DES ETUDES - BACHELOR	2
DIRECTION DES ETUDES - MASTER	2
DIRECTION DE LA STRATEGIE INTERNATIONALE	2
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ET FTLV	2
DIRECTION DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE	2
DIRECTION DE LA RECHERCHE	2

2.2.4 Modalités d'attribution

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions et responsabilités particulières prévues dans le tableau ci-dessus perçoivent de droit cette indemnité fonctionnelle dès lors que leurs obligations statutaires sont accomplies, dans les conditions prévues par les principes généraux de répartition des services.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projets pédagogiques (CPP) peuvent bénéficier de cette indemnité fonctionnelle. Elle est compatible avec les heures complémentaires, le bénéfice des composantes statutaires (C1) et individuelles (C3) du RIPEC et les équivalences horaires prévues dans le Référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants-chercheurs.

La mise en œuvre de cette composante ne remet pas en cause les compensations prévues au titre du référentiel horaire.

Le versement de cette indemnité fonctionnelle est mensualisé : les bénéficiaires, perçoivent chaque mois, un douzième du montant brut annuel prévu.

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé.

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 1er janvier 2022.

La composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1er 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.

2.3.2 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.

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 relevant des trois critères précédents

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.

2.3.3. Procédure de candidature

La prime individuelle doit 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 d'administration en formation restreinte et celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur.

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.

La trame du dossier de candidature établie par le Ministère est la suivante : investissement pédagogique, activité scientifique et responsabilités collectives et d'intérêt général.

Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

Le conseil d'administration restreint désigne sur proposition du Directeur deux rapporteurs extérieurs à l'IEP de Rennes, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur la candidature.

Le conseil d'administration restreint 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 extérieurs.

Le conseil d'administration restreint 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). Il attribue la cotation A, B ou C sur chacun des trois items.

La cotation A correspond à « très favorable », B à « favorable » et C à « réservé ».

L'avis du conseil d'administration restreint et le rapport d'activité sont ensuite transmis à la section compétente du CNU. Sur la base de ces documents et après avoir pris connaissance des deux avis des rapporteurs désignés 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 d'administration restreint est pris en compte.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Directeur arrête les attributions en tenant compte des avis consultatifs du conseil d'administration restreint et de la section du CNU, conformément aux lignes directrices de gestion indemnitaire. Les décisions d'attribution individuelle, comportent le montant et le motif de l'attribution de la prime, à choisir parmi investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou l'ensemble de ces missions. Les décisions mentionnent les voies de recours.

ANNEXE: MONTANTS RIPEC 2022

Pour l'année 2022, les montants arrêtés pour sont :

- Composante statutaire C1 :

2800 € /an, versé mensuellement à compter de la paye de juillet 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

L'objectif est de 6400€ en 2027

- Composante fonctionnelle C2 :

LISTE DES FONCTIONS C2	Groupe	€ bruts
DIRECTION DE L'IEP DE RENNES - STRUCTURATION DES PARTENARIATS EXTERIEURS	3	18000
DIRECTION ADJOINTE	3	8000
DIRECTION DU CAMPUS DE CAEN	2	5000
DIRECTION DES ETUDES - BACHELOR	2	5000
DIRECTION DES ETUDES - MASTER	2	5000
DIRECTION DE LA STRATEGIE INTERNATIONALE	2	4000
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ET FTLV	2	5000
DIRECTION DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE	2	4000
DIRECTION DE LA RECHERCHE	2	3000

Nota : lorsqu'il s'agit d'une co-direction le montant de la prime perçue par chaque co-directeur est divisée par deux

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

Cette prime est versée mensuellement avec effet rétroactif au 01/09/2022

- Composante fonctionnelle C3 :

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

Le montant d'attribution de la prime par personne est de 3 500 € brut par an.

Cette prime est versée mensuellement avec effet rétroactif au 01/10/2022.

Afin d'éviter que ces primes ne grèvent trop fortement le budget de l'IEP de Rennes, il est proposé un plafond de 20 000€ par an. S'il s'avérait que les bénéficiaires de cette prime soient en nombre tel que ce plafond est dépassé, la CS serait convoquée pour définir des montants soutenables pour les finances de l'établissement. Le montant du plafond demeure conditionné par la situation financière globale de l'établissement.