

Annexe n°CA-2024/06-03 - Séance CA du 22/06/2024

Affaire suivie par : Aubin BORDIN
Directeur des Ressources Humaines
Tél : 05 15 08 00 27
Mél : aubin.bordin@ensma.fr

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

---O---

Liées au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)

Version du CSA du 20/06/24

Objet : régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs à l'ISAE-ENSMA

Références : - Code général de la fonction publique.

- Décret n° 1984-431 du 6 juin 1984, dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
- Décret 2021-1895 du 29 décembre 2021, portant création des régimes indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs.
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs.

Les présentes lignes directrices de gestion visent à définir au sein de l'ISAE-ENSMA les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (titulaires). Elles s'appuient et s'intègrent totalement dans les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à ce sujet. Mises en place après avis du comité social d'administration de l'école, les LDG ont une validité de trois ans (jusqu'en 2027) et pourront être modifiées en instances, si nécessaire. Elles annulent et remplacent les précédentes LDG relatives à ce sujet.

Les LDG indemnitaires de l'établissement précisent 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.

Un rapport sur la politique indemnitaire sera présenté annuellement au conseil d'administration et au comité social d'administration de l'établissement (au travers du rapport social unique).

Le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs est réparti en trois composantes :

- C1 : 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 porté par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;
- C2 : une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;
- C3 : 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 pour les enseignants-chercheurs et à l'article L. 411-1 du Code de la recherche pour les chercheurs. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

I. Les principes généraux du RIPEC

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs (titulaires) 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.

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 ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) 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 (IUF) 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 contractuels.

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 et les enseignants.

Le RIPEC est un dispositif spécifique au MESR ; les enseignants-chercheurs et les chercheurs relevant d'autres ministères devront, pour en bénéficier, figurer sur un arrêté d'adhésion au RIPEC.

Les montants de chaque composante sont 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.

I.1. L'égalité femmes-hommes

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent des leviers supplémentaires qui pourraient aider à lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et est également un objectif qui doit être poursuivi. Un bilan annuel des attributions indemnitaires portant une attention particulière à l'égalité professionnelle femme-homme sera présenté chaque année au CSA (au travers du rapport social unique). Ce bilan pourra, en particulier s'attacher à faire ressortir

l'évolution de l'attribution des composantes C2 et C3 au sein des populations femmes/hommes et maîtres de conférences/professeurs des universités.

Cette politique viendra nourrir le plan égalité femmes-hommes mis en œuvre au sein de l'ISAE-ENSMA, notamment grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

I. 2. Un dispositif procédural renouvelé

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

- 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
- La prime individuelle (C3) 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 du 29 décembre 2021.

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. Depuis 2022 elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée jusque-là aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989)

Elle est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel.

La part statutaire (C1) est portée à 4 200 €/an pour l'ensemble des personnels concernés, au titre de l'année 2024 (3 500 € en 2023).

D'ici à 2027, il est prévu que cette composante indemnitaire (C1) soit progressivement revalorisée (au niveau national) pour atteindre 6400 € par an.

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.

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.

Les réévaluations ministérielles de la composante statutaire C1 seront directement appliquées au sein de l'école, sans avis en instance.

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'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.

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.

Il s'agit de prendre en compte les différentes façons d'effectuer les missions d'enseignement et de recherche, indispensables au bon fonctionnement de l'établissement, qui ne peuvent se résumer à un décompte d'heures en présence d'étudiants.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision de la direction de l'ISAE-ENSMA conformément aux principes de répartition des primes définies dans les présentes lignes directrices de gestion.

Les fonctions et responsabilités exercées sont classées au niveau ministériel 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 €.

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

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 la direction de l'ISAE-ENSMA 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 directeur de l'ISAE-ENSMA. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au CA restreint.

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 directeur de l'ISAE-ENSMA. Cette décharge de service ne peut pas excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs.

Dans ce cas, leurs bénéficiaires ne sont pas autorisés à effectuer des enseignements complémentaires. En dehors de cela, un agent qui perçoit la composante fonctionnelle C2 du RIPEC peut avoir des heures complémentaires.

D'ici 2027 et conformément aux directives ministérielles, la trajectoire indemnitaire de l'ISAE-ENSMA limitera :

- la dépense au titre de la composante fonctionnelle (C2) entre 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire (C1). Aujourd'hui, celle-ci représente 10%.
- le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle (C2) à 35 % des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs. Aujourd'hui, elle se situe à 14%.

Classement des fonctions au sein de l'ISAE-ENSMA

Les fonctions de directions et responsabilités au sein de l'ISAE-ENSMA sont présentées dans un document séparé, soumis au vote des instances.

II. 3. La prime individuelle (C3)

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.

Cette prime a remplacé 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.

La période de référence de l'évaluation est celle des quatre années précédant la candidature. La prime est d'une durée de trois ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle.

L'établissement se conformera à l'objectif ministériel qui est qu'à terme (2027), au moins 45 % des personnels concernés par le RIPEC (soit 23 enseignants-chercheurs) bénéficient une année donnée de cette prime individuelle.

Dans ce cas, la variation du nombre d'attributions de la C3 par rapport au nombre d'attribution de la PEDR sera de +2 en 2027 (soit 10 400 €).

Le montant annuel plancher de la primes individuelle (C3) est fixé à 3 500 € et son montant annuel maximum est fixé à 12 000 €. Depuis le 1^{er} octobre 2022, le montant annuel de la prime individuelle (C3) est de 5 200 € à l'ISAE-ENSMA.

Le versement de la prime individuelle est mensuel.

Le dossier de candidature est déposé sur le portail applicatif Galaxie. Il est constitué d'un rapport d'activités (prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs) relatif aux quatre années qui précèdent la demande.

Le CNU, dans un premier temps, et le CA restreint, dans un second temps, rendent respectivement un **avis unique** sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

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 du C3.

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

L'adaptation du portail Galaxie permet 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 L. 123-3 du Code de l'éducation.

Les LDG ministérielles recommandent de répartir les primes distribuées aux enseignants-chercheurs pour :

- au moins 30 % 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 L.123-3 du Code de l'éducation.

En cohérence avec les LDG ministérielles, les présentes LDG (de l'ISAE-ENSMA) recommandent de répartir les primes attribuées aux enseignants-chercheurs pour :

- au plus 50% sont perçues au titre de l'activité scientifique et de recherche ;
- au moins 30% sont perçues au titre de l'investissement pédagogique ;
- et 20% au titre des autres missions (intérêt général).

La répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps devra adopter une trajectoire et des principes de qui permettent d'ici 2027 que les bénéficiaires de la prime individuelle correspondent, dans la mesure du possible, à la part des femmes et des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Les décisions d'attribution de la prime individuelle prennent effet au 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

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 étapes du travail préparatoire à l'attribution de la prime individuelle C3 à l'ISAE-ENSMA

Phase 1 – Avis externe

Après vérification par le service RH de sa recevabilité, chaque dossier est transmis à la section compétente du CNU qui, en suivant une procédure qui lui est propre, attribue la cotation A, B ou C à chaque candidature et spécifie-la(les) mission(s) sur laquelle (lesquelles) repose la proposition

d'attribution de la prime individuelle. L'évaluation porte sur les différentes missions du service public de l'enseignement supérieur, telles que définies par 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.

Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984.

Phase 2 – Avis interne

- Tout agent ayant déposé un dossier pour la campagne en cours ne peut prendre part à aucune des différentes étapes de la procédure interne d'évaluation et d'attribution, y compris en qualité de rapporteur.

- Tout dossier évalué globalement C (Réserve) par la section CNU compétente, ne sera pas étudié en interne.

- Pour chaque dossier retenu, deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat sont désignés au sein de l'ISAE-ENSMA par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte. L'analyse des dossiers sera effectuée sur la base des critères définis en en CA restreint.

Le rapporteur propose un avis A (Très Favorable), B (Favorable), ou C (Réserve), sur chacun des trois items :

- Activité scientifique.
- Investissement pédagogique.
- Tâches d'intérêt général.

Les avis proposés par les rapporteurs sont transmis au conseil d'administration qui, en configuration restreinte au rang au moins équivalent à celui du dossier traité, formule un avis sur chaque item en s'appuyant sur les rapports internes présentés en séance. À l'issue de cette réunion, un tableau récapitulatif des différentes notes (1 note « externe » + 3 notes « internes ») est établi en vue de la proposition d'attribution par le directeur de l'ISAE-ENSMA.

Le principe de classement adopté en conseil d'administration restreint est le suivant :

- Une note C interne, non proposer à l'attribution.
- Au moins une note A sans C, proposer à l'attribution.
- Autres situations, discussion et appréciation.

Les trois notes internes du CA restreint sont transformées en une note unique.

Phase 3 – Décision d'attribution

Au vu des propositions émises par le CA restreint, le directeur de l'ISAE-ENSMA attribue, dans la limite de l'enveloppe budgétaire affectée, les primes individuelles (C3).

Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

Les décisions d'attribution de la prime individuelle (C3) signées par le directeur de l'ISAE-ENSMA feront mention des voies et délais de recours.

Les présentes LDG seront mises en application après leur présentation en instances à compter du 1^{er} juillet 2024 et à partir de la période universitaire 2024-2025 pour une durée de trois ans, sauf modifications éventuelles en instances.