

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 30 août 2022**  
**N° 2022.08.30\_4.2.**

**Point 4 – Personnels**

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

*Vu le code de l'éducation ;*

*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 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 l'arrêté du 7 février 2022 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 ;*

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

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;*

*Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;*

*Vu l'avis favorable du comité technique en date du 23 août 2022, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

► **Le conseil d'administration approuve les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs, telles que présentées dans le document annexé à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	22
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	3
Membres représentés :	5	Pour :	22
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le 23 SEP. 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	23 SEP. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	23 SEP. 2022
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a>.</p> <p>En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.</p>		

# Conseil d'administration

- Séance du 30 août 2022 -

Point n°4 de l'ordre du jour  
Personnels

**4.2 Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (version révisée suite à CT du 23/08/2022)**



# **Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB**

**2022**



## **Sommaire**

<b>Références législatives et réglementaires .....</b>	<b>4</b>
<b>I - Éléments du RIPEC .....</b>	<b>5</b>
<b>II - Composante fonctionnelle à l'USMB .....</b>	<b>6</b>
<b>III - Prime individuelle à l'USMB .....</b>	<b>8</b>
<b>A - Règlementation générale de la prime individuelle .....</b>	<b>8</b>
<b>B - Critères d'attribution .....</b>	<b>9</b>
<b>C - Barème .....</b>	<b>11</b>

## Références législatives et réglementaires

- Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030
- 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 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 7 février 2022 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
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022

## I - Éléments du RIPEC

La loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR), et plus précisément l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé en octobre 2020, instaure une refonte complète du régime indemnitaire des chercheurs et des enseignants-chercheurs (EC). Cette mesure est formalisée par le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 qui porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce décret prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles qui pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis du comité technique (puis de leur comité social d'administration). Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent 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.

Les LDG ministérielles font l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Les LDG indemnitaires de l'USMB seront revues en fonction de l'évolution réglementaire, des LDG ministérielles, ou pour adapter le dispositif au retour d'expérience.

Le RIPEC s'applique à tous les enseignants-chercheurs titulaires de l'USMB, maîtres de conférences et professeurs des universités, de manière exclusive. Il est constitué de trois composantes, deux indemnités et une prime, dont l'entrée en vigueur s'échelonne au cours de l'année 2022.

La première composante (C1), dite composante statutaire, est une indemnité liée au grade qui remplace au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n°89-775 du 23 octobre 1989). Le montant brut annuel de cette indemnité est fixé par un arrêté ministériel. Ce montant est de 2 800 € pour l'année 2022, l'objectif affiché dans la LPR étant de parvenir en 2027 à un montant brut annuel de 6 400 €. Cette composante statutaire est versée à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris lorsqu'ils sont placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques, en congé pour projet pédagogique ou bénéficient d'une décharge de service. Elle est cependant incompatible avec une rémunération complémentaire au titre de l'exercice d'une profession libérale. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

La deuxième composante du régime indemnitaire (C2), dite composante fonctionnelle, est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Celles-ci sont réparties en trois groupes, le montant de l'indemnité étant plafonné par arrêté ministériel pour chacun des groupes :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires (montant brut annuel maximum de 6 000 € en 2022) ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures (montant brut annuel maximum de 12 000 € en 2022) ;
- Groupe 3 : fonctions de direction (montant brut annuel maximum de 18 000 € en 2022).

La composante fonctionnelle du RIPEC remplace notamment les primes de charges administratives (PCA, décret n°90-50 du 12 janvier 1990) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n°99-855 du 4 octobre 1999). En revanche, elle n'est pas convertible en décharges et coexiste avec les référentiels des équivalences horaires des responsabilités administratives, des responsabilités et activités pédagogiques, de formation continue et d'alternance. La composante fonctionnelle est mise en œuvre en septembre 2022. Pour en bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les

fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service et ne doivent pas être placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques, en congé pour projet pédagogique ou percevoir de rémunération complémentaire au titre de l'exercice d'une profession libérale. La composante fonctionnelle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le versement de cette indemnité sera mensualisé.

Les composantes statutaires et fonctionnelles sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées.

La troisième composante du RIPEC (C3), est une prime individuelle qui se substitue à partir de 2022 à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) sauf dans quelques cas particuliers (délégations IUF, lauréats de distinctions scientifiques, contribution exceptionnelle à la recherche). Si la PEDR récompensait les enseignants-chercheurs méritant en matière d'encadrement doctoral et de recherche, le périmètre de la prime individuelle du RIPEC est différent puisqu'il inclut l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs : les activités pédagogiques, les activités scientifiques et les tâches d'intérêt général. Ainsi, au moins 30 % des primes individuelles seront attribuées au motif des activités pédagogiques, au moins 30 % au titre des activités scientifiques, au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin 20 % des primes individuelles seront attribuées pour l'ensemble des missions. L'objectif est que 45 % des enseignants-chercheurs soient bénéficiaires de la prime individuelle à l'horizon 2027. Contrairement aux deux indemnités précédentes, pour bénéficier de cette prime, les enseignants-chercheurs doivent en faire la demande en déposant un dossier via la plateforme GALAXIE. Les critères d'attribution et le barème de la prime individuelle adoptés par le conseil d'administration du 15 mars 2022 sont rappelés infra.

La composante fonctionnelle et la prime individuelle sont cumulables. Il convient cependant de garder un équilibre entre le temps donné à l'exercice effectif des fonctions, l'indemnisation financière du niveau de responsabilité (C2) et le cas échéant, la manière dont ont été assumées les fonctions en vue d'une attribution d'une prime individuelle (C3) au titre des « missions d'intérêt général » et d'éviter une rémunération multiple de certaines activités.

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et sera engagée dès l'année 2022.

Dans le processus d'attribution de la prime individuelle, l'USMB veillera à la plus grande équité entre les femmes et les hommes d'une part et entre les différents corps d'autre part.

## **II - Composante fonctionnelle à l'USMB**

La composante fonctionnelle du RIPEC (C2) 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 à l'USMB lorsque les fonctions ou responsabilités y sont exercées. Dans le cas où le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

La composante fonctionnelle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le président de l'USMB 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 président de l'université. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du président de l'USMB conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

La composante fonctionnelle du RIPEC entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2022, dans l'attente des lignes directrices de gestion ministérielles concernant cette composante C2, les fonctions et responsabilités concernées par ce dispositif pour l'année universitaire 2022-2023 sont limitées à celles relevant des primes pour charges administratives (cf. tableau). Les autres fonctions et responsabilités demeurent valorisées au travers des référentiels des équivalences horaires.

	<b>Prime</b> Montant annuel brut	<b>Décharge</b> Annuelle en HeqTD	<b>Observation</b>
<b>Responsabilités de direction — C2 groupe 3</b>			
Président	27 959 €	192	Hors RIPEC
Vice-président institutionnel	10 000 €	192	Statutaire
Vice-président fonctionnel	7 500 €	128	avis CA
Pdt CAC restreint rang A	- €	16	avis CA
Pdt CAC restreint rangs A-B	- €	16	avis CA
Directeur IUT	9 279 €	128	Hors RIPEC
Directeur École Ingénieurs	9 279 €	128	Hors RIPEC
Dir. IAE	9 279 €	128	max. réglementaire
Dir. UFR	9 279 €	128	max. réglementaire
Dir. Service des sports	4 000 €	96	avis CA
<b>Responsabilités supérieures — C2 groupe 2</b>			
<b>Responsabilités particulières ou missions temporaires — C2 groupe 1</b>			

La prime d'administration est indexée sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique et suivra son évolution. Par homogénéité des fonctions, cette évolution est susceptible d'impacter les autres lignes du tableau.

### III - Prime individuelle à l'USMB

#### A - Règlementation générale de la prime individuelle

Le régime indemnitaire prévu par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 comprend trois composantes : une indemnité liée au grade, une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières et une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures et prévoit que chaque candidature est accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Pour chaque candidature, deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate sont désignés par le conseil académique restreint avec si possible un rapporteur extérieur à l'établissement. Au vu des rapports qu'ils ont établis, le conseil académique en formation restreinte délibère sur la base de l'ensemble des activités décrites dans le rapport d'activités en distinguant l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C) sur chacun des trois items, conformément aux dispositions de l'arrêté du 7 février 2022.

L'avis du conseil académique en formation restreinte et le rapport d'activités sont ensuite adressés pour avis par le président de l'établissement à la section compétente du Conseil national des universités. Après avoir entendu deux rapporteurs de grade au moins équivalent à celui du candidat ou de la candidate, désignés par son bureau, et sur la base du rapport d'activités et de l'avis du conseil académique en formation restreinte, la section compétente du Conseil national des universités rend un avis sur le dossier du candidat. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C) sur chacun des trois items, conformément aux dispositions de l'arrêté du 7 février 2022. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.

La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature. Pour l'année 2022, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2021.

Les dossiers complétés des avis des deux instances sont adressés au président de l'université. Le président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime au vu des propositions formulées par une commission dédiée composée du président, du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, du vice-président recherche, du vice-président formation, du président du conseil académique restreint et de deux membres du conseil académique restreint, un de chaque commission, l'un de rang A, l'autre de rang B. Chaque décision comprend le montant individuel et le motif de l'attribution : investissement pédagogique (au moins 30 % des attributions), activité scientifique (au moins 30 % des attributions) ou tâches d'intérêt général (au plus 20 % des attributions). Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur dans 20 % des cas.

Les décisions individuelles prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

La prime est attribuée pour une durée de trois ans. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle.

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 attribuée pour un motif différent.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Cette prime remplace au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutefois, les dispositions de ce décret restent applicables pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions scientifiques (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF, qui bénéficient de plein droit de la PEDR. Ils ne peuvent dans cette situation ni bénéficier ni déposer de demande de prime individuelle.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1<sup>er</sup> 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.

Les enseignants-chercheurs dont la PEDR est arrivée à son terme le 30 septembre 2021 pourront déposer une demande de prime individuelle dès la campagne 2022. Ceux dont la PEDR arrivera à son terme le 30 septembre 2022 ne pourront pas déposer une demande de prime individuelle en 2022.

Le régime indemnitaire RIPEC est exclusif de toutes autres primes et indemnités ayant le même objet, à l'exception de celles mentionnées au IV de l'article 7 du décret n° 2021-1895.

## B - Critères d'attribution

Le candidat est invité à consulter l'article L. 123-3 du code de l'éducation modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 7, qui définit les missions des universités, base des critères retenus, ainsi que les lois de 1984, 2007 et 2009 qui font aussi référence sur l'ensemble des activités de la carrière.

**Activités pédagogiques.** Elles prennent en compte :

- L'investissement dans l'enseignement (formations initiale et continue) au-delà du service normal d'un enseignant-chercheur sur le plan qualitatif ;
- L'investissement dans la formation : innovation pédagogique (hybridation, classe inversée, apprentissage par problème ou projet, etc.) ; création et/ou développement d'un diplôme (filière, mention, parcours, spécialité), responsabilité, gestion effective ; accompagnement de l'étudiant (recrutement, réussite, orientation, insertion professionnelle, etc.) ;
- L'investissement dans l'internationalisation des formations.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<i>Activités pédagogiques</i>	Investissement pédagogique majeur.  - Direction des études d'une composante. - Responsabilité d'un diplôme. - Gestion effective de filière, mention ou parcours. - Innovation pédagogique majeure	Investissement dans l'enseignement et dans la formation, avec participation à l'animation pédagogique des filières.  Sans responsabilité majeure.	Mission pédagogique réalisée a minima

**Activités scientifiques.** Une activité nominale est nécessaire et elle concerne :

- La production scientifique (articles, ouvrages, brevets, etc.) ;
- Les activités d'animation de la recherche (direction de programme, encadrement doctoral, responsabilité scientifique nationale, évaluation de la recherche, gestion de contrats, etc.) ;
- Les activités de valorisation de la recherche contractuelle ;
- L'implication dans la diffusion et la vulgarisation scientifique ;
- La participation à l'internationalisation de la recherche.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<i>Activités scientifiques</i>	- Très bonne activité scientifique. - Rayonnement reconnu. - Direction de programme scientifique.	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement.	Mission de recherche faible ou non réalisée.

**Tâches d'intérêt général.** Il s'agit de prendre en compte :

- La qualité du service rendu (par exemple présence régulière et participation active aux instances) ;
- Sa durée ;
- Son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<i>Tâches d'intérêt général</i>	- Présidence, - Vice-présidence, - Direction d'UFR, institut, école, unité de recherche, département de l'université, service commun. - Direction d'ED, de collège doctoral. - Chargé de mission de 64h ou plus.	- Participation régulière aux instances de l'université (CA, CAC, CT, CHSCT) ou au conseil d'une UFR, institut ou école. - Charge de mission <64h. - Direction adjointe d'UFR, institut ou école. - Autre mission d'intérêt général : direction d'un département d'enseignement ou d'une spécialité d'ingénieur, etc.	Absence de mission d'intérêt général.

## Indications

Il appartient au candidat ou à la candidate de mentionner dans son dossier les éléments utiles au rapporteur et à la commission ; pour ce faire, la trame factuelle utilisée par le rapporteur est portée à sa connaissance.

Les critères sont à apprécier en fonction du grade et de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable » dans l'un des trois volets, le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un professeur des universités que pour un maître de conférences et dépendra de l'expérience du candidat.

Pour l'année 2022, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2021. **Seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre 2021 seront pris en considération.**

## **C - Barème**

Le barème proposé à l'université Savoie Mont Blanc pour la prime individuelle du RIPEC s'élève à 4 300 € brut annuel quel que soit le motif d'attribution ou le corps d'appartenance des bénéficiaires.

Au titre de l'année 2022, l'université Savoie Mont Blanc distribuera un nombre maximum de 40 primes individuelles.