

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

- VU la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation et de recherche pour les années 2021 à 2030 et portant dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur,
- VU le décret n°84-431 du 6 juin 1984 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° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaires 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 indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs
- Vu le protocole d'accord signé le 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières,
- VU les Lignes Directrices de Gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 14 janvier 2022,
- VU la délibération du Conseil d'Administration en date du 11 mars 2022 approuvant les Lignes Directrices de Gestion de l'Université de Limoges relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs
- VU l'avis du Comité Technique en séance du 24 juin 2022

**Conseil d'administration du 8 juillet 2022 :
Délibération n° 102-2022-RH**

Sujet : *Lignes Directrices de Gestion de l'Université de Limoges relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs – deuxième version*

Les LDG indemnitaires de l'Université de Limoges ont pour objet de :

- rappeler les principes généraux et le dispositif du RIPEC tels que définis par le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 et les LDG ministérielles
- définir les principes d'application retenus par l'Université de Limoges

Il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver les dispositions contenues dans cette deuxième version des LDG pour la partie qui concerne les conditions et modalités de versement de l'indemnité statutaire (C1) aux enseignants-chercheurs de l'Université de Limoges.

Ces dispositions s'ajoutent à celles déjà approuvées par le CA pour ce qui concerne les conditions et modalités d'attribution la prime individuelle (C3).

Membres en exercice : 36
Nombre de votants : 27
Pour : 26
Contre : 0
Abstention : 1

Fait à Limoges, le 8 juillet 2022

La Présidente de l'Université de Limoges

Isabelle KLOCK FONTANILLE

**Publié au recueil des actes administratifs du mois de juillet.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 12 juillet 2022.**

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*

Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

Version initiale proposée au CT du 4 mars 2022 et validée au CA du 11 mars 2022

Deuxième version proposée au CT du 24 juin 2022 et au CA du 8 juillet 2022

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 et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (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**, pouvant être précisées par des **LDG d'établissement** prises après avis de leur comité social d'administration et approbation de leur Conseil d'Administration.

Les LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- **une indemnité statutaire** liée au grade (C1)
- **une indemnité fonctionnelle** liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C2)
- **une prime individuelle** 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 l'éducation (C3)

Les présentes LDG d'établissement, qui ont vocation à **évoluer tout au long de la période 2022-2027**, déterminent les principes de répartition des primes et précisent leurs conditions et modalités d'attribution.

Les LDG d'établissement doivent être **compatibles** avec les LDG ministérielles et rendues publiques. A défaut de précision spécifique par les LDG d'établissement, les LDG ministérielles s'appliquent.

Les **LDG indemnitaires de l'Université de Limoges** ont pour objet de :

- rappeler les principes généraux et le dispositif du RIPEC tels que définis par le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 et les LDG ministérielles
- définir les principes d'application retenus par l'Université de Limoges

1 Les principes généraux et le dispositif du RIPEC :

1.1 Les principes généraux

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
- une indemnisation de l'ensemble des missions pouvant être confiées aux enseignants-chercheurs.

Le périmètre des personnels concernés comprend **les professeurs de universités (PR) et les maîtres de conférences (MCF)** régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984, les enseignants-chercheurs assimilés en application de l'arrêté prévu à l'art. 6 du décret n°92-70 du 16 janvier 1992 ainsi que les directeurs de recherche et les chargés de recherche régis par le décret 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'IUF (hormis la prime individuelle puisqu'ils continueront à bénéficier d'une PEDR spécifique).

Le RIPEC n'est applicable **ni aux enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, ni aux personnels hospitalo-universitaires.**

1.2 Le dispositif du RIPEC

Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESR comprenant les trois composantes suivantes :

- **L'indemnité statutaire (C1)**

La composante C1 est attribuée sans demande préalable à chaque agent bénéficiaire **dès lors que le service statutaire est assuré en totalité.**

Elle est incompatible avec la perception de rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale.

Son **versement est mensuel** et son montant est déterminé par arrêté ministériel.

- **L'indemnité fonctionnelle (C2)**

Comme la composante C1, l'indemnité fonctionnelle C2 ne nécessite pas de demande de chaque agent bénéficiaire. Elle est attribuable aux enseignants-chercheurs ou chercheurs exerçant une **fonction de direction d'une unité ou composante**, ou exerçant des **responsabilités supérieures**, ou exerçant des **responsabilités particulières ou des missions temporaires.**

Les fonctions valorisées le sont **en plus des obligations statutaires de service.**

Les missions temporaires sont limitées à **18 mois sur le fondement d'une lettre de mission, évaluées puis rémunérées après service fait.**

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par **groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité.**

Les fonctions et responsabilités sont fixées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition définis par le CA dans les LDG d'établissement.

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

L'indemnité fonctionnelle C2 est incompatible avec la perception de rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale.

Son **versement est mensualisé.**

Les décisions du chef d'établissement concernant ces indemnités sont transmises au recteur compétent.

- **La prime individuelle (C3)**

Cette prime fait l'objet d'une demande de l'enseignant-chercheur, selon une procédure de candidature dématérialisée et un calendrier défini par arrêté ministériel.

Le volet C3 du RIPEC permet de **valoriser :**

- ***L'investissement pédagogique***
- ***L'activité scientifique***
- ***L'investissement dans les tâches d'intérêt général***
- ***L'ensemble de ces missions.***

La prime est attribuée pour 3 ans. Le décret RIPEC prévoit qu'un agent ne peut percevoir deux fois consécutivement la prime individuelle pour le même motif : un délai de carence d'un an doit s'appliquer. De même, il existe un délai de carence transversal d'un an en sortie de PEDR sachant que dans ce cas, il ne s'applique que pour les PEDR qui viendraient à leur terme après l'entrée en vigueur du RIPEC c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2022.

Son **versement est mensualisé** et le montant est compris entre **3500 € et 12000 € brut annuel.** Le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'art. 7-1 du décret 84-431 du 6 juin 1984. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

La procédure comprend un **double avis : celui du conseil académique restreint de l'établissement et celui de la section CNU dont relève l'enseignant-chercheur.**

Le conseil académique restreint désigne librement deux rapporteurs, d'un rang égal 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. Dans l'appréciation de la candidature, le conseil académique doit distinguer : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général du candidat.

Pour chacun de ces trois domaines d'activité, l'avis ne peut prendre que trois formes : **très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).**

Les avis du conseil académique restreint et le dossier du candidat sont ensuite transmis à la section compétente du CNU.

Sur la base de ces documents et après avoir entendu deux rapporteurs désignés par le bureau du CNU d'un rang égal à celui du candidat, la section rend également des avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C) pour chacun des domaines d'activité précités.

En l'absence d'avis rendu par le CNU, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique restreint est pris en compte.

Dans le respect des principes de répartition définis par le CA et les LDG, **les décisions individuelles d'attribution sont alors arrêtées par le chef d'établissement**, en tenant compte des avis du conseil académique restreint et des avis du CNU.

La décision finale comprend le montant et le motif d'attribution de la prime, à choisir parmi investissement pédagogique, activité scientifique, investissement dans des tâches d'intérêt général ou au titre de l'ensemble de ces missions.

Les LDG ministérielles recommandent d'attribuer **au moins 30%** des primes au titre de l'investissement pédagogique, **au moins 30%** au titre de l'activité scientifique, **au plus 20%** au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général et **au plus 20%** au titre de l'ensemble des missions.

D'ici 2027, l'objectif est qu'au moins 45% des personnels enseignants-chercheurs bénéficient de cette prime individuelle et que le montant des attributions représente au moins 30% de la dépense en C1.

2 Les principes d'application à l'Université de Limoges :

2.1 L'indemnité statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent leurs missions.

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 CRCT ou CPP et pour les personnels qui bénéficient de décharges de service.

Son application à l'Université de Limoges, avec une **date d'effet au 1^{er} janvier 2022**, s'inscrit donc dans le cadre **d'un pilotage, d'un suivi et d'un contrôle des services d'enseignement**.

A ce titre, l'attention de la communauté universitaire a été attirée sur la nécessité pour notre établissement de **consolider notre cadre de gestion en matière de temps de travail et d'opérer un suivi strict et régulier des heures statutaires d'enseignement et à ne plus accepter de « sous-services »** ; et ce notamment par le déploiement de l'outil informatique SAGHE.

Les principes d'application de l'indemnité statutaire (C1) à l'Université de Limoges sont les suivants :

1) Recensement des enseignants-chercheurs affectés à l'Université de Limoges exerçant une profession libérale

Ce recensement poursuit l'objectif de respecter les dispositions de l'article 3 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) aux termes desquels il résulte que les indemnités constitutives du RIPEC sont incompatibles avec l'exercice d'une profession libérale.

Ce recensement s'effectuera à l'aide d'une attestation sur l'honneur adressée à chaque enseignant-chercheur.

2) Mise en paiement mensuel de l'indemnité C1 avec prorata de 10/12^{ème} du montant défini par arrêté ministériel

A titre transitoire durant les 2 années civiles 2022 et 2023, le paiement mensuel de l'indemnité sera opéré sur la base d'un versement proratisé à hauteur de 10/12^{ème} du montant dû annuellement ; et ce afin de permettre la retenue du solde des 2/12^{ème} restants s'il s'avère, après vérification du service d'enseignement réalisé, que celui-ci demeure incomplet.

Conformément aux dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), le paiement de l'indemnité C1 sera mis en œuvre avec date d'effet au 1^{er} janvier 2022 et le montant de l'indemnité sera indexé sur la valeur déterminée par arrêté ministériel.

Concernant les modalités d'attribution individuelles, il est rappelé que le montant de l'indemnité C1 varie dans les mêmes conditions que le traitement brut de l'intéressé.

3) Paiement de la totalité de l'indemnité C1 après vérification du service d'enseignement réalisé

Le reliquat de l'indemnité C1 restant dû (soit 2/12^{ème} du montant défini par arrêté ministériel) est mis en paiement si la vérification du service d'enseignement n'a pas conclu à une situation de réalisation incomplète du service d'enseignement statutaire.

En cas de constatation d'un service statutaire incomplet, conformément aux dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), le montant indûment versé doit être remboursé par l'intéressé.

De manière transitoire et pour les deux années civiles 2022 et 2023, il est proposé de ne pas demander le remboursement des 10/12^{ème} déjà versés aux intéressés ; l'instauration de cette mesure transitoire ayant pour objectif de fournir un temps d'adaptation nécessaire en terme de saisie des services prévisionnels et réalisés.

Pour la mise en œuvre de ce dernier principe, il est précisé que la vérification des services se fera à partir des éléments saisis dans le logiciel dédié au suivi des services d'enseignement de l'Université de Limoges, dénommé SAGHE

Par ailleurs, il est proposé de retenir l'année universitaire précédant le terme de l'année civile de mise en paiement de l'indemnité C1 comme base de vérification du service d'enseignement réalisé.

Ainsi, le paiement intégral de l'indemnité C1 dû au titre de l'année 2022 sera soumis à la vérification du service d'enseignement réalisé lors de l'année universitaire 2021/2022.

2.2 L'indemnité fonctionnelle (C2)

Elle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être accordée même si l'agent n'est pas juridiquement affecté dans l'établissement où les fonctions ou les responsabilités sont exercées.

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou niveaux de responsabilités.

Sa mise en place, prévue au 1^{er} septembre 2022, nécessite un travail de cartographie des fonctions et responsabilités afin de les coter en trois groupes :

- **Groupe 1** : responsabilités particulières ou missions temporaires : **6 000 € maximum**
- **Groupe 2** : responsabilités supérieures : **12 000 € maximum**
- **Groupe 3** : fonctions de direction : **18 000 € maximum**

Ce travail va être conduit dans le cadre d'un groupe de travail issu du CT pour présentation et validation au CA du 8 juillet 2022. **Cette réflexion se conjuguera avec la refonte du référentiel d'équivalences horaires de l'établissement.**

Pour l'année universitaire en cours, soit jusqu'au 31 août 2022, le dispositif des PRP/PCA est maintenu.

2.3 La prime individuelle (C3)

Pour les enseignants-chercheurs, cette prime remplace au 1^{er} janvier 2022 la PEDR créée par le décret 2009-851 du 8 juillet 2009.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « **apportant une contribution exceptionnelle à la recherche** » ou pour les **lauréats de certaines distinctions honorifiques**, ainsi que pour les enseignants-chercheurs **placés en délégation auprès de l'IUF**.

- **Principes d'attributions individuelles**

Les décisions individuelles d'attribution sont arrêtées par la Présidente de l'Université de Limoges, au vu des avis émis par le conseil académique restreint et par le CNU. Sans toutefois renoncer à son pouvoir d'appréciation, il est proposé d'adopter **les trois principes** suivants définissant les conditions et modalités d'attributions individuelles de la prime :

- 4) **Répartition des attributions selon le modèle préconisé par les LDG ministérielles** à savoir :
 - **au moins 30%** au titre de l'Investissement Pédagogique
 - **au moins 30%** au titre de l'Activité Scientifique
 - **maximum 20%** au titre de l'investissement dans des Tâches d'Intérêt Général
 - **maximum 20%** au titre de l'ensemble des missions
- 5) **Application d'un système de cotation des avis** établis par le conseil académique restreint et par le CNU en attribuant les valeurs de :
 - 5 points pour un avis « très favorable » (A)
 - 3 points pour un « avis favorable » (B)
 - 0 point pour un « avis réservé » (C)

Et ce, dans l'objectif de **classer chaque candidat dans l'un des trois cas d'attribution où il obtient le meilleur score**, selon le schéma ci-dessous à titre d'exemple :

	Investissement pédagogique	Activité scientifique	Tâches d'intérêt général	Ensemble des missions
Candidat X				
Cotation locale	A	A	B	
Cotation CNU	B	A	B	
Total	8	10	6	24

En l'absence d'avis rendu par le CNU et donc de l'impossibilité de coter les avis de celui-ci, la cotation des avis du conseil académique restreint sera dupliqué.

Il est précisé que le conseil académique restreint attribuera automatiquement un « avis réservé » (C) pour chacun des domaines d'activité des dossiers de candidatures ne présentant pas un **service conforme aux obligations statutaires de service d'enseignement** sur une des quatre dernières années précédant la candidature.

Enfin, il sera établi un classement général ayant pour objectif d'une part, de déterminer les dossiers les mieux évalués au titre de l'ensemble des missions et d'autre part, de départager les éventuels ex-aequo pour l'attribution de la prime dans un domaine d'activité particulier.

- 6) **Détermination durant la période 2022-2027 d'une trajectoire** permettant d'assurer un équilibre dans la répartition des primes individuelles entre femmes et hommes correspondant à la proportion de chaque sexe dans le total des effectifs d'enseignants-chercheurs ; et ce en application du **plan d'action d'égalité professionnelle adopté par l'établissement.**

- **Montant de la prime individuelle et crédits globaux**

Des moyens financiers nouveaux ont été attribués à l'Université de Limoges par le MESR pour la mise en œuvre de la prime individuelle. Leur montant figure dans la pré-notification 2022 de la subvention pour charges de service public (SCSP). Ainsi, au titre de la campagne 2022, l'enveloppe dédiée pour l'Université de Limoges est de **178 445 €** (charges comprises).

Compte tenu du montant de cette enveloppe mais aussi de la volonté d'attribuer la prime à un nombre croissant d'enseignants-chercheurs (objectif 2027 : 45% des enseignants-chercheurs), sont proposées, au titre de la campagne 2022 d'attribution de la prime individuelle C3, les modalités suivantes :

- **montant unique fixé à 3500 € brut annuel** (soit 3 675 € charges patronales de 5% comprises)
- dans la limite d'un nombre d'attributions individuelles fixé à **50 possibilités** sachant que le ministère préconise fortement de ne pas en attribuer moins de 39,5

Au 31/12/2021, l'effectif de l'Université de Limoges est de **507 enseignants-chercheurs**. Il se compose de **357 maîtres de conférences** (154 femmes et 203 hommes) et de **150 professeurs des universités** (45 femmes et 105 hommes).

Au regard des moyens accordés par le MESR, les modalités d'attribution de la prime individuelle permettront à 10% des effectifs d'enseignants-chercheurs, d'en bénéficier dès la première année.