

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 modifié portant création du régime indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs,
- Vu 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 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 18 janvier 2023,

**Conseil d'administration du 24 février 2023 :
Délibération n° 214/2023/RH**

Sujet : *Lignes Directrices de Gestion de l'Université de Limoges relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, notamment son volet C3*

PJ : Troisième version des LDG proposée au CA

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 modifié et les LDG ministérielles du 18 janvier 2023
- définir les principes d'application retenus par l'Université de Limoges

Compte-tenu de l'évolution du décret n° 2021-1895 modifié par le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 et des LDG ministérielles, une nouvelle rédaction des LDG d'établissement est proposée en séance sur les points les suivants :

- **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 CNU et par le conseil académique restreint selon les conditions et modalités suivantes :

- **Répartition des attributions**
 - **au moins 30%** au titre de l'investissement pédagogique
 - **au moins 30%** au titre de l'activité scientifique
 - **maximum 20%** du concours apporté à la vie collective de l'établissement
 - **20%** au titre des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation
- **Examen des dossiers au niveau local**

Deux rapporteurs désignés librement par le conseil académique restreint, d'un rang au moins égal à celui du candidat, examinent chaque dossier :

 - Aucun d'entre eux n'appartient au même laboratoire que celui du candidat

- L'un d'entre eux appartient à la composante dont le candidat relève

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

Les propositions du conseil académique restreint devront tendre à ce que :

- La part des femmes bénéficiaires de la prime individuelle corresponde à la part des femmes ayant déposé un dossier ;
- La part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle corresponde à la part des MCF ayant déposé un dossier.

- Instauration de critères de départage

Afin d'éclairer le pouvoir d'appréciation de la Présidente, il est instauré deux critères de départage sur lesquels la décision de celle-ci pourra se fonder :

- Une correspondance entre la part des femmes bénéficiaires de la prime individuelle et la part des femmes ayant déposé un dossier ;
- Une correspondance entre la part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle et la part des MCF ayant déposé un dossier.

• Montant de la prime individuelle et crédits globaux

Au titre de la campagne 2023, une enveloppe prévisionnelle en extension année pleine de **123 580 €** charges comprises (compte-tenu de la pré-notification de **30 895 €** en quart d'année) a été attribuée à l'Université de Limoges.

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 2023 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)
- **enveloppe budgétaire globale fléchée** pour cette opération : **235 200 €** (123 580 € + 111 620 € rendus disponibles par la sortie progressive du dispositif PEDR) permettant un nombre d'attributions individuelles fixé à **64 possibilités**.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver ces nouvelles conditions et modalités d'attribution de la composante C3 du RIPEC sachant que celles-ci ont été insérées dans les lignes directrices de gestion indemnitaire de notre établissement, telles qu'elles figurent dans le document joint à la présente délibération.

Membres en exercice : 36

Nombre de votants : 28

Pour : 22

Contre : 1

Abstention : 4

Ne souhaite pas participer au vote : 1

Fait à Limoges, le 24 février 2023

La Présidente de l'Université de Limoges

Isabelle KLOCK FONTANILLE

Publié au recueil des actes administratifs du mois de février 2023.

Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 24 février 2023.

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 adoptée par le CA du 11 mars 2022 et modifiée :

- par la délibération du CA du 8 juillet 2022
- par la délibération du CA du 24 février 2023

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 [modifié](#) et les LDG ministérielles [du 18 janvier 2023](#).
- 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.**

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.

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.

« La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- 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 ;
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 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 ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La coopération internationale. »

Le volet C3 du RIPEC permet aussi de valoriser le « concours apporté à la vie collective des établissements », au sens du 7^{ème} alinéa de l'article 3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

La prime est attribuée pour 3 ans. 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** : **en premier lieu, celui de la section CNU dont relève l'enseignant-chercheur et en second lieu, celui du conseil académique restreint de l'établissement.**

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par le bureau du CNU d'un rang au moins égal à celui du candidat, la section rend un avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C) sur l'ensemble du dossier du candidat, qui précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé. **En l'absence d'avis rendu par le CNU, celui-ci est réputé rendu.**

Les avis précités et les dossiers des candidats sont ensuite transmis par le Président d'établissement au conseil académique restreint. Sur la base de ces documents et au vu des rapports présentés par deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique, **celui-ci rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier qui précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé. Cet avis ne peut prendre que trois formes : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).**

« Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation », le Président d'établissement « arrête les attributions dans la limite d'une dotation attribuée à cet effet par le ministre chargé de l'enseignement supérieur en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion », sachant que les avis consultatifs reçus sont ceux du CNU et du conseil académique restreint ; ou seulement de ce dernier si le CNU ne s'est pas prononcé.

La décision définitive comprend le montant et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée, à choisir parmi les missions de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation ou au sens du 7^{ème} alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984, ci-dessus énumérées.

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 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. Il est recommandé, dans un objectif de répartition équilibrée, de ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50% des primes distribuées au titre d'une même mission.

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) 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 a été mis en œuvre avec date d'effet au 1^{er} janvier 2022 et le montant de l'indemnité est 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.

2) 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 termes 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 2023 sera soumis à la vérification du service d'enseignement réalisé lors de l'année universitaire 2022/2023.

2.2 L'indemnité fonctionnelle (C2) – EN COURS DE REFONTE

Le vote du CA en sa séance du 28/10/2022 a porté sur les points suivants :

- validation des plafonds par groupe de fonctions
- répartition des fonctions et responsabilités dans les sous-groupes, les montants forfaitaires ainsi que les critères de versement

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 CNU et par le conseil académique restreint selon** les conditions et modalités **suivantes** :

1) Répartition des attributions

- **au moins 30%** au titre de l'investissement pédagogique
- **au moins 30%** au titre de l'activité scientifique
- **maximum 20%** du concours apporté à la vie collective de l'établissement
- **20%** au titre **des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation**

2) Examen des dossiers au niveau local

Deux rapporteurs examinent chaque dossier :

- Aucun d'entre eux n'appartient au même laboratoire que celui du candidat
- L'un d'entre eux appartient à la composante dont le candidat relève

Ils devront recourir à une grille d'analyse reprenant l'ensemble des missions, sachant que la valorisation de la pédagogie et de la recherche y sera prépondérante par rapport aux autres missions.

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

Les propositions du conseil académique restreint devront tendre à ce que :

- La part des femmes bénéficiaires de la prime individuelle corresponde à la part des femmes ayant déposé un dossier ;
- La part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle corresponde à la part des MCF ayant déposé un dossier.

3) Instauration de critères de départage

Afin d'éclairer le pouvoir d'appréciation de la Présidente, il est instauré deux critères de départage sur lesquels la décision de celle-ci pourra se fonder :

- Une correspondance entre la part des femmes bénéficiaires de la prime individuelle et la part des femmes ayant déposé un dossier ;
- Une correspondance entre la part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle et la part des MCF ayant déposé un dossier.

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

Des moyens financiers sont 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 annuelle** de subvention pour charges de service public (SCSP).

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

- Au titre de la campagne 2022, une enveloppe de **178 445 €** charges comprises qui a permis de financer 50 primes, pour une dépense réalisée de **183 750 € (5 305 € sur le budget de l'établissement)**, soit 10% des effectifs d'enseignants-chercheurs dès la première année.
- Au titre de la campagne 2023, une enveloppe prévisionnelle en extension année pleine de **123 580 €** charges comprises (compte-tenu de la pré-notification de **30 895 €** en quart d'année)

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 **2023** 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)
- **enveloppe budgétaire globale fléchée** pour cette opération : **235 200 €** (123 580 € + 111 620 € rendus disponibles par la sortie progressive du dispositif PEDR) permettant un nombre d'attributions individuelles fixé à **64 possibilités**.

NB : Le MESR demande de ne pas créer moins de 27.4 primes et de reconduire a minima à l'identique le volume de PEDR libéré (21 en 2023).