

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

Vu le Code de l'éducation,
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,
Vu les statuts de l'Université de Limoges,

Délibération enregistrée sous le numéro : **577/2025/RH**
Conseil d'Administration du 28 février 2025

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

PJ : nouvelle 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

Afin d'actualiser les LDG, une nouvelle rédaction des LDG d'établissement est proposée en séance :

- **Principes d'attributions individuelles**

Les décisions individuelles d'attribution sont arrêtées par le Président 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, annexée (cf. annexe 2) aux présentes LDG et qui sera transmise aux enseignants-chercheurs lors de l'ouverture de la campagne, reprenant l'ensemble des missions, sachant que la valorisation de la pédagogie et de la recherche y sera prépondérante par rapport aux autres missions.

Pour la campagne d'attribution 2025, la période de référence de l'évaluation commence le 1er janvier 2021 et se termine le 31 décembre 2024.

Pour chacune des 3 missions principales (*Investissements Pédagogiques, Activités scientifiques et Tâches d'Intérêt Général*) les rapporteurs proposeront une note, parmi : 3 (investissement excellent) 2 (investissement fort) 1 (activité attendue) 0 (pas d'activité).

Pour les 4 autres missions (*L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle - La diffusion de la culture humaniste - La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche - La coopération internationale*) définies pour les enseignants-chercheurs dans l'article L. 123-3 du Code de l'éducation, un bonus de 1 point pourra être proposé pour un investissement notable dans au moins deux des quatre missions.

Appréciation globale : un AVIS UNIQUE est demandé pour chaque candidat ; Il est construit par chaque rapporteur à partir de la somme des notes attribuées aux 3 missions principales auxquelles on ajoutera éventuellement le point de bonus.

L'avis unique du conseil académique restreint pour chaque candidat sera déterminé à partir des 2 notes attribuées par chacun des 2 rapporteurs, selon le barème suivant :

A= Très Favorable (note globale de 7 à 10)

B= Favorable (note globale de 4 à 6)

C= Réservé (< =3)

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

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

- Les bénéficiaires femmes de la prime individuelle correspondent à la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;
- Les bénéficiaires MCF de la prime individuelle correspondent à la part des MCF parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

3) Instauration de critères de départage

Afin d'éclairer le pouvoir d'appréciation du Président, 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 parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;
- Une correspondance entre la part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle et la part des MCF parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;

- **Montant de la prime individuelle**

- **montant unique fixé à 3500 € brut annuel** (soit 3 675 €, charges patronales de 5% comprises)

Membres en exercice : 36

Nombre de votants : 30

Pour : 16

Contre : 3

Abstention : 11

Fait à Limoges, le 28 février 2025

Le Président de l'Université

Vincent Jolivet

Publié au recueil des actes administratifs du mois de février 2025.

Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 28 février 2025.

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
 - par la délibération du CA du 26 mai 2023
 - par la délibération du CA du 15 mars 2024
 - par délibération du CA du 12 juillet 2024
 - par délibération du CA du 28 février 2025
-

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 modifié 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 enseignants-chercheurs bénéficiaires de ces indemnités fonctionnelles peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, la prime qu'ils perçoivent en décharge de service, par décision du chef d'établissement et selon les modalités définies par le conseil d'administration.

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 conduit 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)

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, a donc nécessité un travail de cartographie des fonctions et responsabilités éligibles à la C2, afin :

- d'une part de déterminer le montant plafond des indemnités maximales susceptibles d'être perçues pour chacun des trois groupes prévus réglementairement
- d'autre part, de répartir chaque fonction éligible dans des sous-groupes, afin d'affiner leur classement au sein des trois groupes.

Cette cartographie a été réalisée dans le cadre d'un groupe de travail issu du Comité Technique (CT) pour présentation et approbation par le Conseil d'Administration (CA) lors de sa séance du 28 octobre 2022.

Le dispositif adopté par le CA arrête la liste des fonctions éligibles à la C2 ainsi que le montant associé à chacune d'entre elles en fonction du sous-groupe dont elle relève (Cf. tableau figurant en annexe 1).

Cette répartition en sous-groupe pourra éventuellement être revue chaque année.

Par ailleurs, il est à noter qu'un travail de rédaction de fiche de fonction est en cours de réalisation dans l'objectif d'harmoniser les principes généraux et les missions susceptibles d'être attribuées à chaque fonction.

Il est rappelé que si un agent relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé. Ainsi, un enseignant-chercheur, bénéficiant d'une indemnité de fonction du groupe 1 et également d'une indemnité du groupe 2, peut cumuler les deux montants à hauteur du plafond défini pour le groupe 2 (soit pour cet exemple 4 000 € maximum).

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec des décharges de service d'enseignement, sauf dans le cas où, aux responsabilités assumées, des décharges sont explicitement prévues par des dispositions réglementaires (ex : VP recherche). Ces possibilités de décharges explicitement prévues sont précisées dans l'annexe.

Toutefois, le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié a introduit la possibilité de convertir totalement ou partiellement ces indemnités en décharge de service d'enseignement sur demande de l'enseignant, et après autorisation du Président de l'Université de Limoges.

Il est à préciser que les enseignants-chercheurs en délégation à temps complet ou en CRCT sont exclus du dispositif, pour le temps qu'ils bénéficient de ces aménagements de temps de travail.

En outre, pour les personnels à temps partiel, la fonction ouvrant droit à indemnité n'est pas proratisable. En effet, s'agissant d'une fonction, soit la personne l'assume, soit elle ne l'assume pas.

➤ Attributions nominatives des fonctions :

Les attributions nominatives des fonctions sont déterminées en fin d'année universitaire précédant la prise de fonction, par une déclaration réalisée par :

- les doyens et directeurs de composantes après passage en conseil de gestion restreint,
- le Président de l'Université

Ces attributions sont ensuite étudiées et validées en réunion de bureau.

Dans le cas de fonctions attribuées à des enseignants du second degré ou des personnels hospitalo-universitaires, la procédure des PRP/PCA s'appliquera et le paiement sera effectué dans le cadre défini par les décrets 90-50 du 12 janvier 1990 et 99-855 du 4 octobre 1999.

➤ Mise en paiement mensuel de l'indemnité C2 :

Le paiement est mensuel sur la durée de l'année universitaire, et s'effectue donc en 12 mensualités, sauf pour les missions temporaires rémunérées après service fait.

Après détermination initiale avant le début de l'année universitaire, un suivi des attributions nominatives sera effectué:

- au mois de janvier
- après service fait pour régularisation si nécessaire.

Ce suivi permettra de traiter les situations nécessitant des régularisations du paiement de l'indemnité.

Toute modification dans l'attribution nominative des fonctions devra ainsi être portée à la connaissance des services de la DRH tout au long de l'année. Ainsi, un enseignant souhaitant ne plus exercer les responsabilités qui lui ont été confiées devra acter sa démission, par courrier, afin qu'elle puisse être prise en compte dans la paye.

Si une modification d'attribution nominative d'une fonction conduit au versement à tort de l'indemnité, le montant indûment versé devra être remboursé par l'intéressé, dans le respect de la réglementation prévue dans ce cadre.

➤ Demande de conversion de l'indemnité C2 en décharge de service d'enseignement :

L'indemnité C2 étant versée pour des fonctions ou responsabilités exercées en plus des obligations de service, le service de l'enseignant-chercheur doit être complet pour en bénéficier.

Dans le cas d'un service réalisé incomplet, un enseignant-chercheur peut demander à convertir tout ou partie de son indemnité. Toutefois, cette décharge ne peut excéder les 2/3 des obligations de services d'enseignement, dans le respect de la réglementation (64h minimum à réaliser)

Les bénéficiaires de décharges de service obtenues ne peuvent être autorisés à effectuer des heures complémentaires d'enseignement. (cf. annexe 1)

Le paiement de l'indemnité C2 étant mensualisé et donc versé avant service fait, toute demande de conversion en décharge de service d'enseignement aura pour conséquence de générer un versement indu de tout ou partie de l'indemnité. Le montant indûment versé devra être remboursé par l'intéressé, dans le respect de la réglementation prévue dans ce cadre.

Pour la mise en œuvre de cette disposition, la vérification sera effectuée à partir des éléments saisis dans le logiciel dédié au suivi des services d'enseignement de l'Université, dénommé SAGHE à la fin du mois d'octobre de l'année N+1.

Par conséquent, dans le cas de montant indûment versé, les régularisations seront effectuées sur les paies de novembre ou décembre de l'année N+1.

Dans le cas d'un service toujours incomplet après conversion en décharge de service d'enseignement, l'indemnité sera à rembourser intégralement.

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 la C2 entre en vigueur à la date du 1^{er} septembre 2022.**

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 le Président 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, annexée (cf. annexe 2) aux présentes LDG et qui sera transmise aux enseignants-chercheurs lors de l'ouverture de la campagne, reprenant l'ensemble des missions, sachant que la valorisation de la pédagogie et de la recherche y sera prépondérante par rapport aux autres missions.

Pour la campagne d'attribution 2025, la période de référence de l'évaluation commence le 1^{er} janvier 2021 et se termine le 31 décembre 2024.

Pour chacune des 3 missions principales (*Investissements Pédagogiques, Activités scientifiques et Tâches d'Intérêt Général*) les rapporteurs proposeront une note, parmi : 3 (investissement excellent) 2 (investissement fort) 1 (activité attendue) 0 (pas d'activité).

Pour les 4 autres missions (*L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle - La diffusion de la culture humaniste - La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche - La coopération internationale*) définies pour les enseignants-chercheurs dans l'article L. 123-3 du Code de l'éducation, un bonus de 1 point pourra être proposé pour un investissement notable dans au moins deux des quatre missions.

Appréciation globale : un AVIS UNIQUE est demandé pour chaque candidat ; Il est construit par chaque rapporteur à partir de la somme des notes attribuées aux 3 missions principales auxquelles on ajoutera éventuellement le point de bonus.

L'avis unique du conseil académique restreint pour chaque candidat sera déterminé à partir des 2 notes attribuées par chacun des 2 rapporteurs, selon le barème suivant :

A= Très Favorable (note globale de 7 à 10)

B= Favorable (note globale de 4 à 6)

C= Réservé (< =3)

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

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

- Les bénéficiaires femmes de la prime individuelle correspondent à la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;
- Les bénéficiaires MCF de la prime individuelle correspondent à la part des MCF parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

3) Instauration de critères de départage

Afin d'éclairer le pouvoir d'appréciation du Président, 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 parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;
- Une correspondance entre la part des bénéficiaires MCF de la prime individuelle et la part des MCF parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;

- **Montant de la prime individuelle**

- **montant unique fixé à 3500 € brut annuel** (soit 3 675 €, charges patronales de 5% comprises)