

→ Direction générale adjointe environnement social et institutionnel
Cellule des affaires institutionnelles

DÉLIBÉRATION N°CA_220520-10

Séance du 20 mai 2022

POINT 11 – Lignes directrices de gestion : Régime indemnitaire pour enseignants chercheurs (RIPEC) (pour approbation)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le code de l'éducation,
VU les statuts de Nantes Université,
VU l'avis du CTE du 22 mars 2022,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 37

Nombre de votants : 30

Par :

Voix pour : 23

Voix contre : 6

Abstentions : 1

Article n°1 : Approbation

Le conseil d'administration approuve les lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires concernant la mise en œuvre du RIPEC telles qu'annexées.

Article n°2 : Publication et exécution

La directrice générale des services est chargée, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée sur le site internet de l'établissement public expérimental et transmise au recteur.

Nantes, le 20 mai 2022,
La Présidente de Nantes Université

Carine BERNALTE.



Extrait transmis au Recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, Chancelier des universités, le : **20 MAI 2022**
Publié le : **20 MAI 2022**



Lignes directrices de gestion relatives au regime indemnitaire des enseignants-chercheurs

Mars 2022

Sommaire

Chapitre 1 - Introduction - 1 -

Chapitre 2 - Composante statutaire (C1) - 2 -

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles - 2 -
2. Déclinaison locale - 2 -

Chapitre 3 - Composante fonctionnelle (C2) - 3 -

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles - 3 -
2. Déclinaison locale - 3 -

Chapitre 4 - Prime individuelle (C3) - 4 -

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles - 4 -
 - Procédure - 4 -
2. Déclinaison locale - 5 -
 - Critères d'évaluation des dossiers - 5 -
 - > Activité scientifique - 6 -
 - > Investissement pédagogique - 7 -
 - > Tâches d'intérêt général - 7 -
 - Montants des primes et trajectoire financière - 7 -

Chapitre 1 - Introduction

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. Elle prévoit une refonte totale du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant au point de vue de son architecture que des objectifs en matière de bénéficiaires.

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) vient décrire ce nouveau régime indemnitaire et instaure la mise en place de trois composantes (deux indemnités et une prime) :

- Une indemnité liée au grade (composante statutaire – C1)
- Une indemnité liée à la fonction (composante fonctionnelle – C2)
- Une prime liée à la qualité et à l'engagement (composante individuelle – C3)

L'article 2 du décret du 29 décembre 2021 précise que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Il est également indiqué dans ce même article que ces lignes directrices peuvent être précisées par des lignes directrices au niveau des établissements prises après avis de leur comité social d'administration et approbation de leur conseil d'administration.

L'objectif de ce document est de préciser les priorités de l'établissement, les principes de répartition ainsi que les critères qui permettront de clarifier les choix d'attribution des indemnités et primes.

Chapitre 2 - Composante statutaire (C1)

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022 les actuelles primes de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs.

Elle est versée aux enseignants-chercheurs en activité ayant accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogiques (CPP) et aux personnels qui bénéficient de décharges de service. Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de l'indemnité statutaire.

Son versement est mensualisé.

2. Déclinaison locale

Cette indemnité n'a pas à faire l'objet d'une déclinaison locale, le processus de mise en œuvre est en cours avec un effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2022.

Chapitre 3 - Composante fonctionnelle (C2)

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles

C'est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières en sus des obligations de service.

Elle est versée aux enseignants-chercheurs en activité, à l'exclusion des enseignants-chercheurs en délégation, bénéficiant d'un CRCT ou d'un CPP ou percevant des rémunérations au titre d'une activité libérale.

La mise en œuvre de cette composante ne remet pas en cause les décharges accordées par l'établissement dans le cadre de son référentiel horaire.

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

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité. Les établissements devront effectuer un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées en trois groupes :

- fonctions de direction : montant annuel maximum de 18.000 €
- responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12.000 €
- responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6.000 €

Cette indemnité est mensualisée ; elle sera versée à compter du 1^{er} septembre 2022.

Elle peut être versée pour l'exercice d'une mission temporaire d'une durée maximale de 18 mois, à l'issue de la mission et après évaluation des résultats aux regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le chef d'établissement.

2. Déclinaison locale

A venir

Chapitre 4 - Prime individuelle (C3)

1. Rappel des éléments principaux des LDG ministérielles

Cette prime est amenée à remplacer, au 1^{er} janvier 2022, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Le chef d'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activités scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

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.

L'attribution prend effet au 1^{er} janvier de l'année et pour une durée de trois ans. Son versement est mensualisé et son renouvellement est soumis à un délai de carence dans le cas d'un renouvellement pour le même motif.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

Le montant annuel plancher est fixé à 3.500€ et le montant annuel maximum est fixé à 12.000€. Son versement est mensuel.

Procédure

Contrairement aux deux autres composantes, elle doit faire l'objet d'une demande individuelle de la part des enseignants-chercheurs.

Le dossier de candidature (déposé sur Galaxie) comprend un rapport d'activité concernant les quatre années qui précèdent la demande et faisant apparaître trois domaines : investissement pédagogique, activités scientifique, responsabilités collectives et d'intérêt général.

La procédure comporte ensuite 2 étapes :

- Le conseil académique désigne deux rapporteurs, d'un rang 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. Le conseil académique doit distinguer, dans son appréciation de la candidature, les trois domaines précités et doit, pour chacun d'entre eux, émettre un avis qui ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable, réservé.
- L'avis du conseil académique et le rapport d'activité sont ensuite transmis à la section compétente du CNU ou du CNU santé. Sur la base de ces documents, et après avoir entendu

deux rapporteurs désignés par son bureau d'un rang égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis dans les mêmes conditions que le conseil académique.

En tenant compte des avis du conseil académique, de la section CNU, dans le respect des principes définis par le conseil d'administration et dans les LDG, le chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant et le motif d'attribution de la prime, à choisir parmi investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou l'ensemble de ces missions.

Il est recommandé que les LDG établissement fixent les objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. Les LDG ministérielles recommandent à défaut d'attribuer :

- au moins 30% au titre de l'investissement pédagogique,
- au moins 30% au titre de l'activité scientifique,
- au plus 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général,
- au plus 20% au titre de l'ensemble de ces missions.

Il est recommandé de faire adopter par les conseils d'administration des établissements une dotation qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire et d'élargir le nombre de bénéficiaires de la prime individuelle de telle sorte qu'à terme, au moins 45% des effectifs des enseignants chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

Il est recommandé d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent, de façon progressive d'ici 2027, que les femmes bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs de l'établissement.

2. Déclinaison locale

Il apparaît important de décliner les LDG ministérielles au niveau de l'établissement afin de préciser les critères d'évaluation des dossiers, la répartition des primes entre les différents domaines (investissement pédagogique, activités scientifiques, tâches d'intérêt général, ensemble de ces missions), politique égalité femmes-hommes.

Critères d'évaluation des dossiers

Compte tenu des délais de mise en œuvre des dossiers pour cette première année (dépôt des dossiers du 3 au 31 mars 2022 - voir calendrier en annexe 1), il est proposé de s'appuyer sur les lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours validées par le conseil d'administration. Dans le cadre de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs, une liste d'activités avait été élaborée et classée en trois catégories :

- Formation/pédagogie
- Recherche
- Activités au bénéfice de la collectivité universitaire

Ces 3 catégories sont également prévues dans le modèle de rapport d'activités à renseigner pour candidater.

Il est rappelé que la prime individuelle, contrairement à l'indemnité fonctionnelle, vise à reconnaître la qualité et l'investissement sur les quatre dernières années.

Pour préparer les décisions d'attribution des primes individuelles, il est mis en place une commission, présidée par le premier vice-président en charge de ressources humaines et financière et du dialogue social, de la vice-présidente responsabilité sociale, du vice-président recherche et science ouverte, du vice-président formation et éducation ouvertes et de quatre membres élus du conseil académique restreint (2 professeurs des universités et 2 maîtres de conférences).

Cette commission s'appuiera sur les avis du conseil académique et des sections CNU pour l'attribution des primes sur la base des attendus précisés ci-dessous.

Dans le cadre de l'activité scientifique, il sera particulièrement pris en compte l'analyse issue des sections CNU, si celles-ci ont rendu un avis. Il sera également tenu compte des taux de pression entre les différentes sections CNU.

Dans le cadre de l'investissement pédagogique et de l'accomplissement des tâches d'intérêt général, l'avis du conseil académique restreint sera mis en avant.

Cette commission veillera à une répartition équilibrée des primes entre les corps (PU et MCU) au regard des pourcentages de candidatures déposées.

Dans un souci de respect de l'égalité femmes-hommes, l'attribution des primes respectera *a minima* la répartition femmes-hommes au sein de la communauté des enseignants-chercheurs de l'université et non pas par rapport à la répartition des dossiers déposés.

Les éléments ci-dessous ont pour objectif d'aider les rapporteurs et les membres du conseil académique restreint dans la rédaction et l'analyse des dossiers. Elles sont transmises aux candidats en amont de la clôture de la campagne de dépôt des dossiers pour les aider dans la rédaction de leur dossier. Leur portée est locale, le CNU n'ayant pas connaissance des déclinaisons locales des lignes directrices de gestion ministérielles. Les sections CNU disposeront par contre des avis émis par le conseil académique restreint.

Activité scientifique

L'analyse des dossiers se fera dans le même esprit qu'elle se faisait dans le cadre de la PEDR. Les dossiers seront analysés au regard de 4 items :

- la production scientifique (P),
- l'encadrement doctoral et scientifique (E),
- la diffusion de travaux (D)
- les responsabilités scientifiques exercées (R)

Investissement pédagogique

L'analyse devra permettre de faire ressortir le caractère exceptionnel des investissements en matière de pédagogie, notamment en lien avec les priorités de l'établissement dans ce domaine. Cela inclut l'investissement dans les projets structurants (éducation ouverte, transformation des pratiques pédagogiques, réussite des étudiants, réforme du premier cycle, graduate programme, internationalisation de formations, liaison bac-3/bac+3 ...).

Les investissements seront appréciés dans le temps long et feront apparaître le caractère remarquable de l'investissement allant au-delà des responsabilités incombant aux enseignants-chercheurs.

Tâches d'intérêt général

Il est important de noter que pour cet item, l'inscription dans la durée sera un critère important. On veillera à éviter le versement d'une prime individuelle et de l'indemnité fonctionnelle sur une même période. Contrairement à l'indemnité fonctionnelle, la prime individuelle pour les tâches d'intérêt général permettra de reconnaître la qualité de l'investissement dans des fonctions ou des missions achevées au cours des quatre dernières années.

Montants des primes et trajectoire financière

Le montant de la prime sera fixé par délibération du Conseil d'administration après étude de la trajectoire financière conforme aux LDG ministérielles et avis du CTE.

Mois	Jour	prime individuelle
janvier 2022		arrêté précisant le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures
février 2022		arrêté précisant la cotation des avis consultatifs
		adoption des lignes directrices de gestion ministérielles
		adoption éventuelle des lignes directrices de gestion au niveau de l'établissement et publication
mars 2022	3 à 10 h	Ouverture de l'application ELARA pour le dépôt des demandes de prime individuelle
	31 à 16 h	Fermeture de l'application ELARA pour le dépôt des demandes de prime individuelle
avril	1er à 10 h	Vérification de la recevabilité des demandes par les établissements, réunions des conseils académiques en vue de rendre les avis sur les demandes de prime individuelle et saisie des avis dans Galaxie
mai 2022	20 à 17 h	
	24	réunions des sections du CNU en vue de rendre les avis sur les demandes de prime individuelle Date limite de saisie des avis des sections du CNU
septembre	29 à 16 h	
décembre 2022	au plus tard le 12	décisions d'attribution de la prime individuelle par le Chef d'établissement
	14 à 16 h	Date limite de saisie des attributions de prime individuelle dans ELARA

Annexe 1 – Calendrier de mise en œuvre de la prime individuelle (C3)

Catégories	Thématiques	Activités
Formation/ pédagogie	Rayonnement international	Enseignement : cours dispensés dans des formations à l'étranger, mobilité Erasmus... Encadrement administratif : responsabilité de filières internationales ou d'échanges...
	Activités pédagogiques	Contenu et originalité de l'enseignement : mise en ligne de cours ou TD/TP via Madoc, EAD, formation permanente, suivi d'alternants, publications à caractère pédagogique, ouvrages édités, expositions...
		Diversité des enseignements assurés : niveaux, thématiques...
		Qualité des pratiques pédagogiques : participation à des conseils de perfectionnement, des conseils pédagogiques, pratiques d'évaluation des
		Implication dans des initiatives : nouvelles filière, nouveaux enseignements, création de diplôme...
		Activités liées à la gestion des formation (filière, formation, année, jury...)
		Investissement pour le développement de la formation continue
		Participation à des formations pédagogiques (en tant que bénéficiaire ou formateur) ou à des colloques de pédagogie (en tant qu'intervenant-e)
		Responsabilité officielle de soutiens-conseils aux collègues (tuteur-ice-s de NMCF, référent-e-s carrières...)
Activités au bénéfice de la collectivité universitaire	Diffusion Scientifique	Diffusion en direction des cycles secondaires, primaires et/ou supérieurs Actions de vulgarisation scientifique, échanges de pratiques pédagogiques avec les enseignants de ces cycles
	Responsabilités collectives (particulièrement regardées au niveau local)	Activités liées à l'administration de l'établissement : équipe présidentielle, direction de composante ou de structures de recherche, de département, mandats électifs au niveau local (conseils d'administration, de gestion, de département...), référent.e.s égalité femme/homme, référent.e.s handicap, ...
		Présidence ou vice-présidence de (ou participation à des) comités de sélection
		Activités dans des projets ou la vie collective : organisation journées d'orientation, organisation des JPO ...
		Activités concourant au rayonnement de l'établissement : missions de coopération internationales, mandats électifs et responsabilités au niveau national (CNU, HCERES, jurys de concours...)...
		Encadrement des jeunes chercheurs : étudiants master, doctorants, postdoctorants...
Recherche	Production scientifique	Diffusion de la recherche : publications revues internationales, étrangères, invitation à des colloques, séminaires internationaux, ouvrages et édition d'ouvrages, actes de congrès...
		Appréciation qualitative directe (publications), plus que bibliométrie.
		Actions en faveur du développement de la science ouverte
		Recherche appliquée : brevets, licences d'exploitations, partenariats, activités d'innovation... (à pondérer selon thématique)
		Partenariats internationaux, mobilités internationales avec retombées effectives en termes de production scientifique, docteurs formés
	Expertise	Responsabilités : membre de comité éditoriaux (journaux internationaux), organisation de conférences internationales (G. Chair, TPC Chair, ...)
		Projets : niveau d'implication dans des projets, porteur de projets (partenarial national, international, contrat de gré à gré...) à distinguer d'une simple participation non mesurée
		Implication dans des comités d'experts ou dans des réseaux d'évaluation de la recherche ou de gros projets
	Rayonnement	Rayonnement scientifique : conférences, séminaires, cours écoles d'été, participation à des jurys de thèses ou HDR...
		Prix et distinctions, expertises...
Pour chacun des 3 groupes, il est proposé une notation : A (Excellent), B (Bon), C (Normal), D (Insuffisant). La recherche d'un dossier équilibré sera privilégiée. Pour la phase locale, la partie correspondant aux contributions collectives sera mise en avant et pourra contrebalancer des déséquilibres en formation/pédagogie ou recherche (B ou C).		

Annexe 2 – Critères pris en compte pour l'évaluation des dossiers – prime individuelle