

Délibération n°230630_31

Séance du Conseil d'administration du 30 juin 2023

Nombre de membres composant le conseil (effectif statutaire) : 28

Nombre de membres en exercice : 26

Membres présents : 14

Membres représentés : 4

Quorum : 13

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'UTBM

Vu la loi 2020-1674 du 20 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 portant dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;

Vu le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;

Vu le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;

Vu les Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du MESRI - BO du 9 février 2023

Liste des annexes à la délibération :

- Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'UTBM sur la composante statutaire (C1) et sur la composante individuelle (C3).

Considérant que des lignes directrices de gestion RIPEC à l'UTBM ont été élaborées et appliquées en 2022, avec une procédure de mise en œuvre de la prime individuelle C3. À la suite d'une évolution de la réglementation en 2023, la procédure d'attribution de la C3 ne peut plus être appliquée en l'état et doit évoluer.

Au regard de ces évolutions, le groupe de travail RIPEC a été réuni le 31 mars 2023 et le 28 avril 2023.

Considérant que le groupe de travail a été constitué par : le directeur général des services, le service des ressources humaines, deux représentants du personnel désignés par les organisations syndicales élues au CSA, les vice-présidents CEVU et CS, et le président du CAFR, ou un représentant désigné de ces conseils, la DFP et le DREDI, un responsable d'une équipe de recherche, un directeur de pôle et un responsable FISE.

Considérant que le groupe de travail propose un projet tenant compte des évolutions réglementaires et des contraintes budgétaires.

Considérant que les lignes directrices de gestion ont été soumises à l'avis du Conseil social d'administration (CSA) du 13 juin 2023. Lors de la séance, les représentants du personnel ont demandé à ajuster le projet afin de définir le même montant pour la responsabilité du T2S que la coordination des langues, conformément à la proposition initiale du groupe de travail. La proposition ainsi modifiée a été soumise au vote. Les représentants du personnel ont émis un avis favorable à l'unanimité.

Le Conseil d'administration

DECIDE

- D'approuver Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'UTBM sur la composante statutaire (C1) et sur la composante individuelle (C3), conformément à l'annexe à la présente délibération, étant entendu que la composante fonctionnelle (C2) sera présentée au prochain conseil d'administration.

Abstention(s) : 1
Votants : 18
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 17
Pour : 14
Contre : 3

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,
Le Directeur
Ghislain MONTAVON

Les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'UTBM

- . *Loi 2020-1674 du 20 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 portant dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;*
- . *Décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;*
- . *Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;*
- . *Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;*
- . *Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;*
- . *Lignes directrices de gestion MESRI-DGRH A1 du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC.*

Les lignes directrices de gestion indemnitaires de l'UTBM ont pour objectif d'accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) au sein de l'établissement.

Elles déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par le Conseil d'administration après avis du Comité social d'administration.

A l'instar des lignes directrices de gestion ministérielles, elles font l'objet d'un réexamen annuel, en tenant compte des éventuelles modifications des lignes directrices de gestion ministérielles.

Le périmètre des personnels concernés par le RIPEC comprend les professeurs des universités et les maîtres de conférences, dont le statut est régi par le décret n°84-431 du 6 juin 1984, et les enseignants-chercheurs assimilés fonctionnaires (c'est-à-dire chargés de recherche, directeurs de recherche, etc.). Le RIPEC n'est pas applicable aux :

- enseignants du second degré détachés dans l'enseignement supérieur ;
- attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ;
- enseignants contractuels.

Le RIPEC est mis en place à compter du 1er janvier 2022. Il est constitué de trois composantes :

- une composante statutaire, liée au grade (C1) ;
- une composante fonctionnelle, liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités (C2) ;

- une composante individuelle, liée à la qualité et à l'engagement professionnel au regard des missions prévues à l'article L123-3 du Code de l'éducation (C3).

I. La composante statutaire (C1)

Elle est versée mensuellement à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs missions dans les domaines de l'enseignement et de la recherche. Les personnels placés en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), et les personnels qui bénéficient de décharges de services perçoivent également cette indemnité.

Le montant de l'indemnité est fixé par arrêté ministériel.

II. La composante fonctionnelle (C2)

Cette composante fonctionnelle doit faire l'objet de modifications. Elle sera présentée lors d'un prochain Conseil d'administration.

III. La composante individuelle (C3)

La prime individuelle, attribuée pour trois ans, versée mensuellement, doit faire l'objet d'une demande par l'intéressé selon un calendrier fixé par le ministère de tutelle. Les enseignants-chercheurs doivent déposer un dossier de candidature, comportant le rapport d'activités au format PDF, portant sur les quatre années précédant la candidature.

La procédure comprend un double avis sur les candidatures des intéressés : celui de la section CNU dont relève l'enseignant-chercheur, dans un premier temps, et celui du Conseil d'administration en formation restreinte (CAFR), dans un second temps.

La procédure prévoit que le CNU, dans un premier temps, et le CAFR, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s), au sens de l'article L123-3 du Code de l'éducation, le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir de l'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Les instances compétentes ne rendent donc, chacune, qu'un seul avis sur la candidature des intéressés, au lieu d'avis multiples, et choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime.

L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

Aussi, hormis l'ordre d'intervention des instances dans le déroulement de la procédure, d'une part, et les modalités de formulation des avis portés sur les candidatures, d'autre part, l'organisation des travaux du CNU et du CAFR demeure inchangée.

Dès lors, la procédure se déroule selon le schéma suivant.

1^{ère} étape :

Les candidatures sont transmises pour avis par l'établissement à la section compétente du CNU.

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7^e alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En cas d'absence d'avis de la section CNU, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du CAFR est pris en compte.

L'avis du CNU et le rapport d'activité sont ensuite adressés par le directeur de l'établissement au conseil d'administration en formation restreinte.

2^{ème} étape :

Le CAFR désigne librement deux rapporteurs par candidature, dans la mesure du possible, extérieurs à l'établissement, et d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur la candidature.

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CAFR rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7^e alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

3^{ème} étape :

En tenant compte des avis du CNU et du CAFR, le directeur de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

L'avis du CNU est prépondérant sur l'avis du CAFR, et les profils équilibrés sur plusieurs missions sont valorisés.

- La répartition de l'attribution des primes C3, sur l'ensemble de l'établissement et par campagne, vise les ratios suivants :
 - o au moins 30% au titre de l'investissement pédagogique ; o au moins 30% au titre de l'activité scientifique ;
 - o au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective des établissements ; o 20% des primes au titre des autres missions prévues par l'article L123-3 du code de l'éducation ».

L'article L123-3 du code de l'éducation précise que « les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

1° la formation initiale et continue tout au long de la vie ;

2° 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 ;

3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;

4° 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 ;

5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

6° La coopération internationale. » ;

Le directeur de l'établissement, en arrêtant les décisions individuelles d'attribution de la prime, veillera par ailleurs :

- au respect de la représentativité femmes / hommes ;
- au respect des proportions relatives des maîtres de conférences et professeurs des universités ;
- que le plus grand nombre de dossiers déposés pour une campagne puisse bénéficier de cette prime ;
- que chaque enseignant-chercheur soit susceptible de pouvoir bénéficier de la prime au moins 5 fois dans sa carrière.

Les montants annuels de la prime, sous réserve de soutenabilité financière, sont fixés à : 3 500 €, 4 000 €, et 4 500 €. Le directeur attribue les montants en fonction de la dotation et des candidatures. Les montants les plus élevés sont attribués aux dossiers qui cumulent au moins deux critères.

PROJET