

The logo of the University of the Antilles, featuring the text "Université des Antilles" in blue, with a stylized blue arc above it and three colored dots (yellow, orange, red) to the right.

Université  
des Antilles

# Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs et chercheurs (RIPEC)

**UNIVERSITE DES ANTILLES**

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**Service de gestion collective RH**

# REFERENCES REGLEMENTAIRES

-Loi Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 - Protocole d'accord «rémunération et carrière 2021-2030 » du 12 octobre 2020

- 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 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 du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

**Rappel** : Les principaux objectifs chiffrés du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sont les suivants :

S'agissant des **enseignants-chercheurs** :

la dépense liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027 ;

la dépense relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€ ;

la dépense individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€.

S'agissant des **chercheurs** :

la dépense liée au grade augmentera de 17,7 M€ à 104 M€ en 2027 ;

la dépense relative aux fonctions passera de 11,3 M€ à 28 M€ ;

la dépense individuelle passera de 13,6 M€ à 33 M€.

Les parties signataires se sont également fixées l'objectif qu'au moins 45 % des chercheurs et des enseignants-chercheurs puissent bénéficier de cette prime individuelle au titre d'une année.

- Décret relatif aux délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation du 9 décembre 2020

- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs (Ripec)

- Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par le décret du 29 décembre 2021

- Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 14 janvier 2022

# SOMMAIRE

PREAMBULE .....	4
I- Les principes généraux du RIPEC.....	5
I.1-Egalité indemnitaire femmes / hommes .....	5
II-Les trois composantes du RIPEC .....	6
II.1-La composante statutaire C1 .....	6
II.2-La composante fonctionnelle C2 .....	7
II.3-La composante individuelle C3 .....	8
III-Conditions d’attribution de la prime individuelle à l’Université des Antilles...10	
ANNEXE 1: Montants RIPEC 2023 .....	11
ANNEXE 2 : Calendrier 2023 : Campagne d’attribution (RIPEC) .....	12

## **PREAMBULE**

Conformément à la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'Université des Antilles en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants chercheurs et chercheurs.

Elles sont applicables aux personnels titulaires de l'établissement :

- Personnels enseignants chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences)
- Personnels enseignants chercheurs assimilés
- Directeurs de recherche et chargés de recherche
- Délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation (Drari)
- Enseignants chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France ou d'un organisme de recherche (excepté pour la prime individuelle)

Ce régime indemnitaire n'est applicable ni aux enseignants du second degré et ni aux personnels hospitalo-universitaires.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de l'Université en faveur de l'évolution de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs et précisent les procédures et critères retenus en la matière.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles (MESRI).

Elles sont publiées sur l'intranet de l'université, rubrique Accueil/Actualité/RIPEC : prime individuelle.

Fait à Pointe-à-Pitre le

Le Président de l'Université des Antilles

Pr Michel GEOFFROY

## I. Les principes généraux du Ripec

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs acté par le protocole du 12 octobre 2020, 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 et également d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux pourront être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement.

Le périmètre des personnels concernés comprend les professeurs des universités et les maîtres de conférences régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 et les directeurs de recherche et chargés de recherche relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983.

### I.1. L'égalité indemnitaire femmes-hommes

Les possibilités offertes par le Ripec et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et un objectif qui doit être poursuivi.

Il sera demandé aux recteurs et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation d'y veiller à l'occasion du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire.

Un bilan annuel des attributions indemnitaires portant une attention particulière à l'égalité professionnelle femme-homme est présenté chaque année au CSA.

Cette politique viendra nourrir les plans égalité femmes hommes mis en œuvre dans tous les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération réalisé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

## **II. Les trois composantes du Ripec**

Elles sont précisées pour l'année 2023 par l'arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

Le RIPEC comprend trois composantes (statutaire, fonctionnelle et individuelle). Il se substitue aux primes et indemnités actuellement perçues par les enseignants chercheurs et chercheurs.

Les montants de chaque composante seront revus chaque année suite à la publication des arrêtés ministériels correspondants.

La prime administrative (PA) est cumulable avec le RIPEC.

Il n'y a pas de remise en cause des décharges accordées dans le cadre du Référentiel Horaire.

### **II.1 La composante statutaire C1**

#### **Cadre général**

La composante statutaire est la part indemnitaire due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions.

Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants chercheurs, et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

La composante statutaire est versée mensuellement.

#### **Critères d'attribution**

Elle est due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs en position d'activité ou de délégation, mais aussi aux enseignants chercheurs et chercheurs mis à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congés pour projet pédagogique (CPP) et pour les personnels bénéficiant de décharges de services.

La vérification du service fait sera réalisée au vu des fiches d'enseignement certifiées sous SGCE. En cas de service incomplet, la prime sera proratisée.

Les enseignants chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante statutaire.

## II.2 La composante fonctionnelle C2

### Cadre général

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, en sus des obligations de service.

Elle remplace la prime de charges administratives (PCA), la prime de responsabilité pédagogique (PRP) et l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les EPST (ISFIC).

La composante fonctionnelle est versée mensuellement.

Lorsque la composante fonctionnelle est liée à l'exécution d'une mission temporaire, elle est versée à l'agent après l'exécution et l'évaluation de ladite mission.

Les décisions d'attribution de cette composante sont transmises au recteur délégué.

### Critères d'attribution

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par le chef d'établissement, et formalisées dans une cotation adoptée en conseil d'administration.

La composante fonctionnelle peut être versée à des personnels qui ne sont pas affectés au sein de l'établissement dans lequel les fonctions et responsabilités sont exercées.

Les enseignants chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), ainsi que les personnels percevant des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante fonctionnelle.

L'objectif est qu'environ 35% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'université perçoivent cette composante fonctionnelle du RIPEC.

### Cotation des fonctions

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à la composante fonctionnelle sont réparties en trois groupes :

- Responsabilités particulières ou missions temporaires – groupe 1
- Responsabilités supérieures – groupe 2
- Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante – groupe 3

Sont concernées, cette année, uniquement les fonctions listées dans l'annexe 2 du REH.

**Groupe 1** : Responsabilités particulières ou missions temporaires

L'établissement décide que les responsabilités particulières ou missions temporaires s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Chargé(e) de missions
- Directeur-trice adjoint-e (vice doyen) des IUT, FSI, F2SMH, Santé
- Chef-fe de département pour IUT, FSI, F2SMH
- animateur-trice de commission pédagogique pour IUT, FSI, F2SMH
- animateur-trice de la commission scientifique pour IUT, FSI, F2SMH
- Directeur-trice de service interuniversitaire (SIMPPS)
- Directeur-trice de la MFCA
- Directeur-trice de service commun
- Directeur-trice adjoint-e d'un service commun
- Directeur-trice de l'OMP
- Responsable de site délocalisé (OMP, Tarbes)

- Référent-e défense et sécurité nationale

### **Groupe 2 : Responsabilités supérieures**

L'établissement décide que les responsabilités supérieures s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Vice président-e conseil d'administration
- Vice président-e formation
- Vice président-e recherche
- Vice président-e délégué
- Conseiller-e du président

### **Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante**

L'établissement décide que les fonctions de direction d'une unité ou d'une composante s'appliquent aux Directeur-trice ou Doyen-ne de composante FSI, F2SMH, Santé et IUT.

### **Dispositions transitoires**

Au titre de l'année 2022, les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes existants perdureront jusqu'au 31 août 2022.

Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 relèveront de la composante fonctionnelle C2.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

## **II. 3. La prime individuelle (C3)**

### **Cadre général**

La composante individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions.

Elle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou aux lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants chercheurs en délégation auprès de l'IUF.

La composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées.

Le renouvellement de cette prime individuelle est soumis à un délai de carence de 1 an, pour pouvoir bénéficier de cette composante pour le même motif.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature.

### **Critères d'attribution**

L'établissement a fixé les critères d'attribution ainsi que les quotas de répartition des primes individuelles comme indiqué ci-dessous.

L'objectif est qu'environ 45% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'université perçoivent cette composante individuelle du RIPEC.

### **Pour les enseignants chercheurs**

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :



- De l'investissement pédagogique
- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par l'enseignant chercheur

Lors de l'attribution des primes par le CAC FR, il est recommandé de respecter la répartition préconisée par le ministère :

- 30% minimum au titre de l'investissement pédagogique
- 30% minimum au titre de l'activité scientifique
- 20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- 20% maximum au titre de l'ensemble des missions

### **Pour les chercheurs**

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :

- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par le chercheur

Lors de l'attribution des primes, il est recommandé de respecter la répartition préconisée par le ministère :

- 50% minimum au titre de l'activité scientifique
- 20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- 30% maximum au titre de l'ensemble des missions

### **Points d'attention**

L'attribution de la prime individuelle doit également tenir compte de :

- L'égalité femmes hommes, les attributions doivent correspondre à la part de femmes au sein des enseignants chercheurs.
- La représentation entre les corps : les attributions doivent tenir compte de la part des MCF au sein des enseignants chercheurs.
- L'équilibre entre les disciplines.
- L'équilibre entre les grades au sein d'un corps.

### **Dispositions transitoires**

Les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continuent à produire leurs effets jusqu'à la fin de la durée prévue. Les bénéficiaires doivent attendre un délai d'un an après ce terme pour pouvoir présenter une demande de prime individuelle C3.

### **Procédure de candidature**

Le calendrier précis de candidature sera précisé chaque année par une note interne du Président, diffusée à l'ensemble des enseignants chercheurs et chercheurs.

### **III. Conditions d'attribution de la prime individuelle à l'Université des Antilles**

En vigueur depuis le 1er janvier 2022, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, se substitue aux primes et indemnités actuelles.

Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des agents. Elle doit faire l'objet d'une publication afin de permettre aux candidats de connaître les critères d'attribution.

#### **Modalités de dépôt d'un dossier**

La prime individuelle remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR).

**Entre le 02/03/2023 10h (heure de Paris) et le 04/04/2023 16h (heure de Paris)**, les enseignants-chercheurs devront déposer un dossier de candidature dans l'application GALAXIE/ELARA. Ils y trouveront également une trame.

Ce dossier devra comporter un rapport d'activité au format PDF prévu à l'article 7-1 décret du 6 juin 1984 portant sur les quatre années précédant la candidature.

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 et pour les chercheurs aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983.

Cette prime fait l'objet d'une demande selon les critères suivants :

#### **Pour les enseignants chercheurs :**

- L'investissement pédagogique
- L'activité scientifique
- Les tâches d'intérêt général de l'enseignant
- Au titre de l'ensemble des missions

#### **Pour les chercheurs l'attribution :**

- L'activité scientifique
- Les tâches d'intérêt général de l'enseignant
- Au titre de l'ensemble des missions

Le montant annuel plancher est fixé à 3500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 € pour la prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés.

## ANNEXE 1: MONTANTS RIPEC 2023

Pour l'année 2023, les montants maxima annuels sont les suivants :

- ✚ **Composante liée au grade C1** : ensemble des personnels concernés : 3 500 € ;
  
- ✚ **Composante liée au grade C2** (à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières):
  - Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires :  
6 000 € (*montant annuel maximum*);
  - groupe 2 : responsabilités supérieures : 12 000 € (*montant annuel maximum*);
  - groupe 3 : fonctions de direction : 18 000 € (*montant annuel maximum*)

- ✚ **Composante liée au grade C3** (prime individuelle):

Le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 €.

Le versement du régime indemnitaire est mensuel à l'exception de la composante indemnitaire attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef d'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois.

## ANNEXE 2: Calendrier 2023 : Attribution de la prime individuelle

Calendrier 2023 de la campagne d'attribution de la prime individuelle (RIPEC)

Mois	Jour	prime individuelle
mars-avril 2023	2 mars 2023 à 10 heures (heure de Paris)	Ouverture de l'application ELARA pour le dépôt des demandes de prime individuelle
	4 avril 2023 à 16 heures (heure de Paris)	Fermeture de l'application ELARA pour le dépôt des demandes de prime individuelle
avril 2023	du 6 avril au 21 avril 2023 inclus	Vérification de la recevabilité des demandes de prime individuelle par les établissements
avril-septembre 2023	du 24 avril au 13 septembre 2023 inclus	Réunions des sections du CNU en vue de rendre leurs avis sur les demandes de prime individuelle
	15 septembre 2023 à 16 heures (heures de Paris)	Date limite de saisie des avis des sections du CNU dans l'application ELARA
septembre-novembre 2023	à partir du 20 septembre 2023	Réunions des conseils académiques en vue de rendre leurs avis sur les demandes de prime individuelle
novembre 2023	au plus tard le 23 novembre 2023 à 17 heures (heure de Paris)	Date limite de saisie des décisions d'attribution de prime individuelle par les établissements dans l'application ELARA