

DÉLIBÉRATION N°2021-22_067
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 2 mars 2022

1- Ressources humaines

Point 1.3 – RIPEC

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 4
Membres présents : 18 Membres représentés : 7 Total : 25	Suffrages exprimés : 21 Pour : 19 Contre : 2

VU le code de l'éducation et notamment son article L. 954-2 ;

VU la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;

VU le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

VU l'arrêté du 29 décembre 2021 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 ;

VU les statuts de l'université de Franche-Comté modifiés le 11 février 2021

À la suite du Protocole d'accord national du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations, et de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 a créé le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Un arrêté ministériel du 29 décembre 2021 fixe les barèmes, plafond et planchers applicables aux composantes du RIPEC.

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) viennent préciser pour l'université de Franche-Comté les LDG relatives au RIPEC adoptées par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation le 14 janvier 2022.

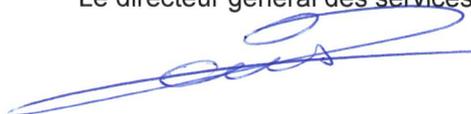
Les membres du conseil d'administration sont informés pour la Prime individuelle (C3), le montant est fixé à 4 300 euros. La prime individuelle valorise l'engagement de l'enseignant-chercheur et sa manière de servir dans l'ensemble de ses fonctions sur la période de référence de 4 ans avant la demande.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent :

- L'adoption des lignes directrices de gestion spécifiques à l'établissement concernant le nouveau régime indemnitaire ;
- Le montant de la prime individuelle (C3) qui est fixé à 4 300 euros.

Besançon, le 3 mars 2022.

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services

A blue ink signature of Thierry Camus, consisting of several fluid, overlapping strokes.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :

Annexe 1.3.1 « Note RIPEC »

Annexe 1.3.2 « Lignes directrices de gestion RIPEC »

*Délibération transmise au Recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Recteur de l'académie de Besançon, Chancelier des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté*



Objet : Note d'information – RIPEC

Etablie à partir du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022) portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ainsi que des instructions ministérielles du 31 janvier 2022, cette note d'information a pour objet la présentation du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs :

I. Présentation du dispositif RIPEC

Le RIPEC s'adresse notamment aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences.

- Les **professeurs des universités** et **maîtres de conférences** relevant des dispositions du décret du 6 juin 1984 ainsi que les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret du 16 juin 1992,
- Aux **enseignants-chercheurs placés en délégation** auprès de l'Institut universitaire de France ou d'un organisme de recherche.

Les enseignants du second degré (PRAG/PRCE), ainsi que les MCU-PH et PU-PH sont exclus du dispositif RIPEC.

Le RIPEC se compose de deux indemnités et d'une prime individuelle.

1. Deux indemnités (C1 et C2)

Une indemnité statutaire (C1) :

Cette indemnité mensuelle est liée au grade, elle remplace la prime de recherche et d'enseignement (PRES). Elle est attribuée après service fait pour les missions prévues à l'article L. 123-3 du code de l'éducation pour les enseignants chercheurs et L. 411-1 du code de la recherche pour les chercheurs.

Elle peut être attribuée aux personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ou, en décharge de service.

L'exercice d'une activité libérale fait obstacle au bénéfice de cette indemnité.

Une indemnité fonctionnelle (C2) :

Cette indemnité mensuelle liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières « *en sus des obligations de service* » remplace la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et la prime de charges administratives (PCA).

Les personnels en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent pas en bénéficier.

Son montant est plafonné par groupe (fonctions et responsabilités déterminées par la Présidente) :

- ✓ **Groupe 1** : responsabilités particulières ou missions temporaires
- ✓ **Groupe 2** : responsabilités supérieures
- ✓ **Groupe 3** : fonctions de direction

2. Une prime individuelle (C3)

Cette prime mensuelle est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel et des missions définies par l'article L. 123-3 du code de l'éducation et elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Elle est accordée pendant une période de 3 ans (avec un délai-carence d'un an entre deux attributions).

Elle prend effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la décision d'attribution est prise.

Les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ou en décharge de service sont éligibles à l'attribution de cette prime.

II. Procédure de candidature à la prime individuelle (C3)

1. Dépôt de candidature

Au regard du calendrier fixé par le MESRI à ce jour, le processus se déroulera comme suivant :

Les enseignants-chercheurs pourront déposer leur candidature entre le **jeudi 3 mars 2022 à 10h et le jeudi 31 mars 2022 à 16h, heure de Paris.**

Portant sur les quatre années précédant la candidature, le dossier de candidature comporte un rapport d'activité dont la trame sera accessible sur GALAXIE/ELARA.

2. Vérification de la recevabilité

Pour les dossiers déposés au titre de la campagne 2022, la direction des ressources humaines de l'UFC vérifiera que les candidats ne sont pas attributaires de la PEDR au-delà de l'année 2022.

En effet, les enseignants bénéficiant de la PEDR ne peuvent pas faire acte de candidature.

III. Etude des candidatures pour l'attribution de (C3)

La procédure d'attribution de la prime C3 aux enseignants-chercheurs se déroule en 3 phases

1. Examen des candidatures par le conseil académique

Le conseil académique en formation restreinte désigne deux rapporteurs, de niveau de rang au moins égal à celui du candidat.

Au vu des rapports rendus, le CAC émet un avis sur l'ensemble des activités des candidats décrites dans leur rapport d'activités en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général avec une mention « très favorable », « favorable », ou « réservé ».

2. Examen des candidatures par le CNU

A compter du 24 mai 2022, les bureaux des sections CNU désigneront deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat afin de rendre un avis sur l'ensemble des activités des candidats décrites dans leur rapport.

Cet avis est fondé sur l'investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général avec une mention « très favorable », « favorable », ou « réservé ».

3. Décision du chef d'établissement

La Présidente de l'UFC prendra, en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis dans les lignes directrices de gestion indemnitaire, les décisions d'attribution de la prime C3 , en distinguant l'investissement pédagogique, l'activité scientifique ou les tâches d'intérêt général.

La prime individuelle peut également être attribuée au titre de l'ensemble de missions d'un enseignant-chercheur.

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Introduction

À la suite du Protocole d'accord national du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations, et de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 a créé le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Un arrêté ministériel du 29 décembre 2021 fixe les barèmes, plafond et planchers applicables aux composantes du RIPEC.

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) viennent préciser pour l'université de Franche-Comté les LDG relatives au RIPEC adoptées par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation le 14 janvier 2022.

Les présentes LDG feront l'objet d'un réexamen à mesure de l'implémentation du RIPEC au sein de l'université de Franche-Comté.

Critères généraux de répartition des indemnités et primes :

Le RIPEC concerne les enseignants-chercheurs de l'université, maître de conférences des universités, à l'exclusion des enseignants-chercheurs bi-appartenant (MCUH et PUPH), des enseignants de médecine générale, des professeurs du secondaire affectés à l'université et des enseignants ou chercheurs contractuels.

Le RIPEC se compose de trois composantes :

- La composante statutaire, qui prend la forme d'une indemnité liée au grade (C1) ;
- La composante fonctionnelle, indemnisant l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités (C2) ;
- La composante individuelle, versée sous forme de prime (C3).

Chaque année, un rapport relatif à la mise en œuvre du RIPEC sera transmis au comité social d'administration et au conseil d'administration de notre université . Il détaillera notamment les statistiques de répartition des indemnités et primes entre les femmes et les hommes et entre les corps des maîtres de conférences et professeurs d'université. Progressivement d'ici 2027, une égalité indemnitaire devrait être atteinte.

La prime individuelle (C3) :

La prime individuelle valorise l'engagement de l'enseignant-chercheur et sa manière de servir dans l'ensemble de ses fonctions sur la période de référence de 4 ans. Elle remplace progressivement la PEDR qui reconnaissait l'activité scientifique et ne sera plus versée à

compter de l'année 2026. Elle élargit le périmètre aux activités pédagogiques et d'intérêt général.

Le conseil d'administration adopte chaque année, après avis du comité technique ou du comité social d'administration, l'enveloppe financière dédiée à la prime individuelle. En 2027, son montant représentera, sous réserve d'une dotation ministérielle suffisante, au moins 30% des dépenses afférentes à la composante statutaire (C1) du RIPEC.

Au terme du processus, 45% au moins des enseignants-chercheurs relevant du RIPEC percevront au cours d'une même année, une prime individuelle (C3). 35% environ de primes seront versées au titre de l'activité scientifique, 35% environ au titre de l'investissement pédagogique, 15% environ au titre de l'intérêt général, et 15% au titre de l'ensemble des activités.

Sous réserve de revalorisation et de pérennisation des fonds accordés par le ministère en charge de l'enseignement supérieur, ainsi que de la fin du régime des PEDR des enseignants-chercheurs, la progression attendue est la suivante :

- 2022 : 6% de bénéficiaires
- 2023 : 20% de bénéficiaires cumulés sur l'année
- 2024 : 30% de bénéficiaires cumulés sur l'année
- 2025 : 40% de bénéficiaires cumulés sur l'année
- 2026 : 45 % de bénéficiaires cumulés sur l'année

Dans la limite des sommes allouées à cet effet, la prime individuelle (C3) est attribuée, selon la procédure instituée par décret, au titre de la qualité de l'activité scientifique, de l'investissement pédagogique, de l'investissement dans des tâches d'intérêt général ou pour l'ensemble de ces motifs. Le rapport d'activité remis par l'enseignant-chercheur permet d'évaluer la qualité de son investissement selon les orientations suivantes :

L'ACTIVITE SCIENTIFIQUE

La prime individuelle peut être accordée aux enseignants chercheurs en raison d'une activité scientifique d'un niveau élevé au regard des éléments suivants appréciés sur les quatre années de référence du rapport d'activités :

- *Publications et productions*
 - Articles dans des revues scientifiques
 - Ouvrages ou chapitre d'ouvrages
 - Brevets, licences
 - Conférences, séminaires et congrès
- *Encadrement doctoral*
 - Thèses soutenues et en direction
 - Encadrement de travaux doctrinaux
 - Participation à jury de soutenance et comité de suivi
- *Rayonnement scientifique*
 - Prix et distinctions
 - Responsabilité dans des revues

- Expertises
- Invitations nationales et internationales
- *Responsabilités scientifiques*
 - Animation d'équipes de recherche
 - Responsabilités au sein d'unité de recherche
 - Suivi et réponses à appel d'offre régionaux, nationaux et internationaux

L'INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE

L'appréciation de l'investissement pédagogique de l'enseignant-chercheur tient compte de son intensité et de sa continuité tout au long de la période de référence. Elle s'appuie sur des éléments probants, et prend en compte le contexte disciplinaire. Elle repose sur une analyse du rapport d'activité de l'enseignant-chercheur faisant ressortir les éléments suivants :

- *Élaboration et mise en œuvre des enseignements*
 - Diversités des niveaux d'enseignements : Licence, Master, Doctorat
 - Importance des publics (effectifs concernés)
 - Diversité des formats d'enseignement (CM, TD, TP)
 - Conception des enseignements en appui avec la recherche
- *Pratiques pédagogiques*
 - Déploiement de pratiques pédagogiques innovantes (exemples : classe inversée, serious games, mooc, ...)
 - Utilisation d'outils et de plateformes numériques à des fins pédagogiques (exemples : Moodle, Wooclap, Teams, Onenote, Réseaux sociaux, amphi connectés, ...)
 - Auto-évaluation des enseignements
 - Actualisation régulière des pratiques pédagogiques, en appui sur les recherches en éducation
 - Implication dans la mise en place et le développement de l'approche par compétences
- *Réussite et insertion professionnelle des étudiants, lien avec le monde socio-économique*
 - Investissement dans la formation continue et l'apprentissage
 - Participation aux dispositifs liés à la réussite, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants (exemples : aide à la réussite, orientation, projet professionnel des étudiants, entrepreneuriat, orientation des lycéens, ...)
 - Actions en faveur du développement des liens avec le monde professionnel
- *Responsabilités pédagogiques*
 - Responsabilité de diplôme, de mention ou de parcours
 - Direction des études

- Animation d'équipe pédagogique, participation à la gestion des aspects humains et administratifs, avec l'appui des personnels dédiés.
 - Présidence de jury de diplômes
 - Participation à des projets dans le cadre de PIA en lien avec l'activité pédagogique
 - Activités internationales
- *Rayonnement et valorisation de l'activité pédagogique*
 - Participation à des actions de diffusion des enseignements ou des pratiques pédagogiques
 - Publications à finalités pédagogiques

L'INVESTISSEMENT DANS L'INTERET GENERAL

L'appréciation de l'investissement de l'enseignant-chercheur dans des tâches d'intérêt général, à l'université de Franche-Comté ou dans d'autres structures, tient compte de l'ampleur des fonctions exercées et de leur durée pendant la période de référence. Elle s'appuie sur les éléments suivants :

- *Responsabilités administratives*
 - Fonctions ou missions transversales au sein d'une composante ou d'une unité de recherche
 - Fonctions de direction au sein d'une composante, d'un collégium ou d'une unité de recherche
 - Fonction de direction de service commun
 - Fonction de vice-président de l'université
 - Fonction de présidence
 - Mandats aux conseils de composante, d'unité de recherche
 - Mandats aux conseils centraux
 - Autres fonctions liées à l'intérêt général au sein de l'université
- *Participation à la vie de la communauté universitaire au niveau local, régional, national et international*
 - Participation aux jurys de concours ou de qualification pour le recrutement des enseignants-chercheurs ou autres personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.
 - Expertise de travaux ou projets des autres enseignants-chercheurs ou chercheurs.
 - Participation à des programmes, accords, conventions de coopération et de mobilité conclus avec des institutions étrangères ou internationales.
 - Participation à des instances et agences nationales et internationales

L'INVESTISSEMENT DANS L'ENSEMBLE DES TROIS ACTIVITES PRESENTEES

L'appréciation de l'investissement de l'enseignant-chercheur dans l'ensemble des trois activités, scientifique, pédagogique et d'intérêt général à l'université de Franche-Comté tient compte de l'ampleur des fonctions exercées et de leur durée pendant la période de référence. Elle s'appuie sur les éléments ci-dessus.

PROJET