

Délibération 2023-17

Point de l'ordre du jour : VI 6.1

Objet : Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)

Vu l'article L. 954-2 du Code de l'éducation ;

Vu le décret n°2011-21 du 5 janvier 2011, modifié, relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;

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 dans le cadre du RIPEC ;

Vu l'arrêté du 7 février 2022 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 indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 14 janvier 2022 ;

Vu l'avis du Comité social d'administration en date du 15 juin 2023 ;

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et la mise en place d'un dispositif d'intéressement au titre de l'article L. 954-2 du Code de l'éducation, tels que présentés dans le document annexé à la présente délibération.

La présente délibération abroge et remplace la délibération 2022-21 du conseil d'administration en date du 1^{er} juillet 2022.

Nombres de votants :	25
Pour :	25
Contre :	0
Abstention :	0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 23 juin 2023.

Pour extrait conforme,
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay

Nathalie CARRASCO

Pièce jointe : Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs

<p><u>Classée au registre des délibérations sous la référence :</u> CA – 23/06/2023 - D.2023-17</p> <p><u>Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :</u> 04/07/2023</p> <p><u>Rendue exécutoire</u> compte tenu de la transmission au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation le :</p>	<p><u>Modalités de recours contre la présente délibération :</u> En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.</p>
--	--

Mise en oeuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'ENS Paris-Saclay

Références réglementaires :

- Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- Arrêté du 7 février 2022 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 indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées dans le cadre du RIPEC ;
- Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 14 janvier 2022.

Le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Ce nouveau dispositif s'appuie sur les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles du 14/01/22 précitées.

1/ Bénéficiaires :

Le RIPEC est applicable aux professeurs d'universités, maîtres de conférences, enseignants-chercheurs assimilés, directeurs et chargés de recherche.

Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur ne sont pas concernés.

2/ Composition :

Le RIPEC se décompose en 3 parties :

- Une composante statutaire liée au grade (C1) ;
- Une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (C2) ;
- Une composante individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel au titre de l'ensemble des missions statutaires (C3).

3/ Modalités de mise en œuvre des trois composantes :

3.1 - La composante statutaire liée au grade (C1) :

Cette composante est versée aux personnels accomplissant l'intégralité de leur service, tel qu'arrêté par la présidente de l'établissement.

Elle est également attribuée dans les mêmes conditions aux personnels placés en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) et à ceux qui bénéficient de décharges de service.

La C1 remplace la prime de recherche et d'enseignement (PRES) qui était versée jusqu'ici, à hauteur de 1 840 €/an pour les professeurs d'université et de 2 350 €/an pour les maîtres de conférences.

Elle fait l'objet d'un versement mensuel dont le montant est fixé par arrêté ministériel (arrêté du 29/12/2021).

Pour l'année 2023, le barème annuel brut est fixé à 3 500 € par an et par individu.

Son versement a été mis en place à l'ENS Paris-Saclay à compter de la paie de mai 2022, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2022.

3.2 - La composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (C2) :

Cette composante a vocation à être attribuée aux enseignants-chercheurs qui exercent des fonctions et responsabilités en sus de leurs obligations de service, même s'ils ne sont pas employés par l'établissement au sein duquel ils exercent ces fonctions et responsabilités.

Elle peut également être attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par la présidente de l'établissement, sur le fondement d'une lettre de mission et pour une durée maximale de 18 mois (le versement sera alors effectué à la fin de la mission, après évaluation des résultats).

Elle n'est en revanche pas attribuée aux personnels placés en délégation, en CRCT ou en CPP. La C2 remplace la prime de charges administratives (PCA).

Les montants maximums de cette composante sont fixés par arrêté ministériel (arrêté du 27/12/2022 susvisé) par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités. Ces fonctions et responsabilités sont déterminées par décision de la présidente de l'établissement, conformément à la répartition votée en conseil d'administration et aux éventuelles lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement, dans les conditions suivantes :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires = plafond de 6 000€ bruts/an
- Groupe 2 : responsabilités supérieures = plafond de 12 000€ bruts/an
- Groupe 3 : fonction de direction d'une unité ou composante = plafond de 18 000€ bruts/an

En outre, les LDG ministérielles recommandent de limiter la dépense au titre de cette composante fonctionnelle (C2) entre 20 et 30% de la dépense liée à la composante statutaire (C1) et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle (C2) à 35% des effectifs des EC de l'établissement.

3.3 - La composante individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel au titre de l'ensemble des missions statutaires (C3) :

Cette prime est versée sur demande des enseignants-chercheurs, par le dépôt d'un dossier de candidature portant sur les 4 années précédentes.

Le calendrier et les modalités de dépôt du dossier dans Galaxy sont fixées par arrêté du Ministère de l'enseignement et de la recherche, dans les conditions suivantes :

- Dossier de candidature soumis au Conseil national des universités (CNU) puis au conseil d'administration restreint de l'établissement (CAR) ;
Les instances nationales et locales rendent respectivement un avis unique sur l'ensemble du dossier à l'aide des cotations suivantes : « A- très favorable », « B-Favorable » et « C- Réservé » et choisissent une ou plusieurs missions au titre de laquelle ou desquelles elles proposent d'attribuer la prime individuelle ;
- Décision d'attribution individuelle de la présidente de l'établissement sur la base des avis ainsi rendus ;
- Attribution en fonction d'un montant annuel plancher et plafond : le montant annuel plancher est de 3 500€ bruts/an et le montant annuel plafond est de 12 000€ bruts/an ;
- Prise d'effet des décisions individuelles au 1er janvier de l'année au titre desquelles elles sont arrêtées ;
- Attribution de la prime mensuellement et pour une durée de 3 ans ;
- Suppression du délai de carence d'un an pour demander la prime sur le même motif ;
- Possibilité de conversion de toute ou partie en CRCT tous les 5 ans.

Cette prime fait en principe l'objet d'une dotation ministérielle pour son versement.

Elle remplacera la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR) au terme de la 4^{ème} année d'attribution, pour les PEDR en cours.

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.

En outre, les LDG ministérielles recommandent, en l'absence de LDG établissement, une répartition dans les conditions suivantes :

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

Elles recommandent également d'assurer d'ici 2027 une dépense au titre de la prime individuelle (C3) d'au moins 30% de la dépense liée à la composante statutaire (C1) et d'élargir le nombre de bénéficiaires, pour qu'à terme, au moins 45% des effectifs des enseignants-chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

Enfin, elles recommandent d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire, qui permettent, de façon progressive d'ici 2027, que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

4/ Mise en place du RIPEC à l'ENS Paris-Saclay :

L'année 2022 avait été une année de transition, du fait du renouvellement de l'équipe de la présidence qui n'avait pas permis d'ouvrir les discussions relatives à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire dans les délais impartis.

Durant cette phase transitoire, les modalités du Ripec ont été votées en CT du 22/06/22 et du CA du 01/07/22 dans les conditions suivantes :

- Modalités de versement de la composante C2 : maintien du versement des montants et bénéficiaires de la PCA telle que versée jusqu'en début 2022 ;
- Modalités de versement de la composante C3 : maintien du montant de 5 000€ bruts/an, tel que versé jusqu'ici au titre de la PEDR.

En 2023, deux groupes de travail (des 24/05/ et 02/06) ont permis de travailler avec les représentants de chaque organisation syndicale, sur les conditions de mise en œuvre du Ripec sous l'égide de la nouvelle équipe présidentielle de l'Ecole.

Chaque établissement doit établir ses propres critères d'attribution des composantes C2 et C3. Il est donc proposé de mettre en œuvre les composantes 2 et 3 comme énoncé ci-après.

- Composante fonctionnelle C2 :

Les fonctions ou responsabilités qui ouvrent droit au bénéfice de la C2 sont définies dans le tableau ci-dessous, par référence au montant plafond du groupe dont elles relèvent et pour lesquelles il peut, dans certains cas, être demandé par la présidence qu'une partie de la composante soit convertie en décharge horaire. Cette mesure permet de conserver du temps pour l'exercice des missions considérées et d'éviter des situations de surmenage.

Les décharges horaires et la conversion de celles-ci sur la base du taux de l'heure complémentaire sont indiquées à titre d'information.

Missions	Gp 1 ou 2	Décharge horaire prévue dans charte académique	Calcul décharge max au taux HC (42,86)	Montant plafond du groupe proposé	Conversion imposée d'une partie de la prime en décharge horaire
Vice-président	2	128h	-	12 000 €	-
Vice-Président délégué	2	-	-	12 000 €	Oui
Chargé de mission auprès d'un VP ou présidente	1	10h à 32h	1 372 €	6 000 €	-
Référent (: obligation réglementaire)	1	32h	1 372 €	6 000 €	-
Directeur DER/Département/laboratoire	2	64h à 96h	4 115 €	6 000 €	Oui
Directeur adjoint DER/Département/laboratoire	2	32h à 48h	2 057 €	6 000 €	Oui

Conformément aux LDG ministérielles, il est à noter que :

- La composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984.
Cette règle ne concerne toutefois pas les vice-présidents, pour lesquels la décharge est statutaire et donc cumulable avec cette composante ;
 - Par ailleurs, les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision de la présidente, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.
- Prime individuelle C3 :

Dans un souci d'homogénéité avec les montants attribués au sein des autres ENS et, en particulier celles de Lyon et Paris, il est proposé de porter le montant actuel de la C3 de 5 000€ à **6 000€ bruts par an et par individu**.

Conformément aux LDG ministérielles, une attention particulière sera portée à la répartition de la prime entre femmes et hommes, ainsi qu'entre les différents corps.

5/ Mise en œuvre d'un dispositif équivalent à la C2 pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur :

Afin de reconnaître, à périmètre et responsabilités égales, les missions exercées par les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur, il est proposé d'utiliser l'article L.954-2 du Code de l'Éducation.

Cet article permet au conseil d'administration de l'établissement de créer un dispositif de prime équivalent à la C2 des enseignants-chercheurs, **en appliquant les mêmes groupes de responsabilités et plafonds maximums correspondants, aux personnels PRAG/AGPR/Professeur d'EPS et Professeur ENSAM.**

Cette mesure spécifique, proposée par l'École au bénéfice de ses enseignants, exclue en revanche l'extension de ce dispositif aux autres composantes C1 et C3 des enseignants-chercheurs, pour lesquelles des textes législatifs restent en attente. Dès la publication de textes réglementaires relatifs au régime indemnitaire des enseignants, portant notamment sur la reconnaissance de l'exercice de certaines fonctions et responsabilités, la mesure proposée ci-dessus deviendra caduque.

Un bilan du présent dispositif sera établi chaque année et présenté en CSA, afin de permettre, le cas échéant, de discuter de mesures correctives, à présenter au vote des instances.
Ce bilan sera à la fois qualitatif et quantitatif. Il sera l'occasion de vérifier que l'attribution des primes (en particulier de la C3) respecte la proportion hommes / femmes de l'établissement d'une part et que les jeunes enseignants-chercheurs soient représentés parmi les bénéficiaires, d'autre part.