

**Conseil d'établissement  
Séance du 13 avril 2023**

Délibération n°1

**Portant approbation des critères et modalités de mise en œuvre du RIPEC  
dans le cadre des lignes directrices de gestion**

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) réaffirmant et renforçant la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire ;*

*Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;*

*Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;*

*Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), qui fixe les conditions de ce nouveau régime indemnitaire concernant les enseignants-chercheurs et assimilés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;*

*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 le bulletin officiel n°6 du 9 février 2023,*

*Vu la délibération du conseil d'établissement portant approbation des lignes directrices de gestion indemnitaires enseignants-chercheurs et chercheurs en sa séance du 21 juin 2022 ;*

*Vu l'avis du comité social d'administration du 7 avril 2023 ;*

Considérant que les lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs ; qu'elles ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC), constitué de trois composantes (C1, composante liée au grade ; C2 composante fonctionnelle ; C3 composante individuelle),

Considérant que la loi du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire,

Considérant que le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 susvisé apporte des modifications dans le cadre des lignes directrices de gestion qu'il convient de soumettre à l'approbation du conseil d'établissement,

Après en avoir délibéré :

**Vote**

Nombre de membres en exercice : 49  
Nombre de membres présents : 28  
Nombre de membres représentés : 0  
Membres absents et non représentés : 21

Pour : 21  
Contre : 0  
Abstentions : 7  
Non-participation : 0

**Article 1er :**

Le conseil d'établissement approuve les critères et les modalités de mise en œuvre du RIPEC dans le cadre des lignes directrices de gestion tels qu'annexés à la présente délibération.

**Article 2 :**

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

**Article dernier :**

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



Laurent GATINEAU

Transmise au rectorat le : 27 avril 2023

Publiée le : 27 avril 2023

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

# **Critères et modalités de mise en œuvre du RIPEC dans le cadre des lignes directrices de gestion**

## **I- Les principes généraux du RIPEC**

Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France qui bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), ainsi que les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique ouvrant droit au bénéfice de la PEDR, ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Le RIPEC n'est applicable ni aux PRAG-PRCE, ni aux personnels hospitalo-universitaires. Cependant, il est important qu'une reconnaissance indemnitaire équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières, soit appliquée entre les enseignants-chercheurs et les enseignants.

### **I-1 L'égalité femmes hommes**

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité. Ces fonctions et responsabilités sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration et le cas échéant, aux LDG d'établissement.

Compte tenu des dispositions issues du décret **décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche**, le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30 % - selon la taille et l'organisation de l'établissement ou de l'organisme - de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs de l'établissement ou de l'organisme.

### **I-2 Une procédure renouvelée pour la prime individuelle (C3)**

Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un programme de simplification, applicable pour la campagne 2023.

La prime individuelle fait l'objet d'une demande de la part de l'intéressé. Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret du 29 décembre 2021.

Pour les **enseignants-chercheurs**, l'arrêté du 7 février 2022 modifié 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 précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

La procédure comprend un double avis sur les candidatures des intéressés : celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur, dans un premier temps et celui du conseil d'établissement restreint aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés (CER), dans un second temps.

Déposé sur le portail applicatif Galaxie, le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

Dans le cadre de la procédure applicable pour la campagne 2022, le CER et le CNU rendaient chacun plusieurs avis sur une même candidature. Ces avis portaient sur l'ensemble des activités des candidats « en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. ». Aussi, les instances consultées devaient rendre respectivement plusieurs avis qui portaient sur chacun des trois critères précités, en précisant pour chaque critère si l'avis était « très favorable », « favorable », « réservé ».

Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un programme de simplification, applicable pour la campagne 2023.

Dans ce cadre, la nouvelle procédure prévoit que le CNU, dans un premier temps, et le CER restreint, 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 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.

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. L'adaptation du portail Galaxie permettant la formulation d'un avis unique par instance pour une même candidature et la mention de la mission ou des missions figurant à l'article L123-3 du code de l'éducation au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime est proposé aura été prévue pour l'initialisation de la campagne 2023. 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 CER demeure inchangée. Dès lors, la procédure se déroule selon le schéma suivant :

Les candidatures sont transmises pour avis par le président de l'établissement à la section compétente du CNU, du CNU santé (pour les sections 85, 86 et 87 et les sections 90, 91 et 92) ou du CNAP.

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 L123-3 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<sup>e</sup> 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, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du CER est pris en compte. L'avis du CNU et le rapport d'activité sont ensuite adressés par le président de l'établissement au CER. Le CER désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur sa 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 CE rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis 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 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<sup>ème</sup> 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 tenant compte des avis du CNU et du CER, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et, le cas échéant, en cohérence avec les LDG d'établissement, le chef 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. Les décisions mentionnent les voies de recours.

La nouvelle procédure prévoit que l'évaluation mise en œuvre par l'instance compétente précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L411-1 du code de la recherche la prime est proposée. 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 de missions d'intérêt général.

Le président ou le directeur de l'organisme arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

## **II- Les trois composantes du RIPEC**

### **II-1 La composante statutaire (C1)**

L'arrêté du 29 décembre 2021 porte pour 2022 la part statutaire à 2 800 € pour l'ensemble des personnels concernés. Après une deuxième revalorisation en 2022, l'arrêté du 27 décembre 2022 porte pour 2023 la part statutaire à 3 500 € pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 € par an.

Sous les mêmes conditions, les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire.

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

## **II-2 La composante fonctionnelle (C2)**

Elle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité.

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

L'établissement souhaite arrêter la liste des missions par groupe en tenant compte des fonctions et des responsabilités exercées en trois groupes et selon les modalités suivantes :

### **Groupe 3 :**

- Vice-présidents groupe 3-1
- Directeurs de composante groupe 3-2
- Directeurs de laboratoire groupe 3-3

### **Groupe 2**

- Vice-présidents adjoints groupe 2-1
- Directeurs d'entité (CY transfert, Graduate, CY sup) groupe 2-2

### **Groupe 1**

- Directeurs adjoints de composantes groupe 1-1
- Directeurs de département groupe 1-2
- Directeur d'école doctorale. groupe 1-3
- Chargé de mission groupe 1-4

## Les modulations

- Modulation du C2 en fonction de la taille et de la nature de la structure dirigée à l'instar du modèle existant pour les directeurs de laboratoire
  - Possibilité de substitution de service pour moduler les obligations de services
- ⇒ Les composantes peuvent proposer une substitution de services aux directeurs adjoints de composante et aux directeurs de département. La décharge correspond dès lors à une perte de potentiel non compensée par l'établissement
- Plafonnement du cumul C2 + C3 à 18 000 €

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service (telles que définies après prise en compte des modulations éventuelles). Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le chef de l'établissement ou de l'organisme pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le chef de l'établissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'établissement.

Au-delà, il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement (EC, ESAS, HU), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA, PRP notamment).

La composante fonctionnelle ne doit pas faire l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique, ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

En outre, 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.

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 du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'établissement. 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.

### II-3 La prime individuelle (C3)

Cette prime a remplacé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

Le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF. Ces derniers ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution de la prime individuelle prennent effet au 1er octobre de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est d'une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé.

Le conseil d'établissement du 8 mars 2022 a validé les 5 montants types ci-après dans le cadre des montants plancher et plafond au titre de la campagne 2022 :

- 3 500 €
- 5 000 €
- 7 000 €
- 9 000 €
- 12 000 €

Les décisions d'attribution de la prime se fondent sur l'analyse de tous les aspects du dossier de candidature : recherche, enseignement, tâches d'animation et de responsabilités collectives. Afin d'assurer une analyse au plus près du terrain sur la qualité de l'activité, un avis sera demandé aux directeurs de composantes et de laboratoires pour éclairer les travaux du CER.

Les principaux critères d'évaluation sont les suivants :

- Pour la recherche, la qualité et la quantité de la production scientifique sont analysées sous toutes leurs formes pour tenir compte des spécificités disciplinaires des quatre années de référence. L'encadrement d'étudiants de master, de doctorants et les directions de thèse sont également évalués (en tenant compte des spécificités disciplinaires également). Le rayonnement scientifique et la valorisation de la recherche sont attestés notamment par la mobilité nationale ou internationale (invitations à des conférences, séjours à l'étranger...), les prix et distinctions, l'organisation de colloques, conférences ou journées d'étude, la diffusion de la culture scientifique, les projets de maturation, la participation à des réseaux de recherche, des chaires ou à des contrats de recherche, l'animation de réseaux, la participation à des jurys de thèse ou d'HDR, les brevets et logiciels, les responsabilités éditoriales et activités d'expertise (referee...), la participation à la création de startup.
- L'analyse des activités d'enseignement repose sur les éléments fournis dans le dossier, notamment en termes d'investissement et d'innovation pédagogiques (animation, encadrement). L'animation et la responsabilité de formations, les pratiques pédagogiques innovantes, les activités de vulgarisation,

la création, l'implication dans des programmes internationaux sont des éléments factuels pour l'analyse des activités pédagogiques du candidat.

- Pour les tâches collectives, le niveau de la charge de travail, l'importance des responsabilités prises et la durée des mandats exercés sont des éléments pris en compte pour l'évaluation de l'implication du candidat. Toutes les responsabilités (locales, nationales, internationales), notamment présidence, vice-présidence, direction de composante, de laboratoire, d'école doctorale, de département, participation à un conseil, gestion de projets nationaux ou internationaux, mandats nationaux sont considérées dans l'analyse de l'activité du candidat dans les tâches collectives.

S'il n'est pas nécessaire qu'un dossier soit équilibré, l'absence quasi-totale d'éléments dans un des 3 aspects est préjudiciable à l'évaluation du dossier.

### **III- Les montants des trois composantes**

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

1. pour la composante liée au grade (C1) : ensemble des personnels concernés : 3 500 €;

2. pour la composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) :

groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;

groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;

groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ;

3. pour la prime individuelle (C3) liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés : 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.