

DÉLIBÉRATION N°2022-56

Vu le Code de l'Éducation ;

Vu le décret n°2012-614 du 30 avril 2012 portant création de l'université de Nîmes ;

Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030,

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC),

Vu l'arrêté du 20 décembre 2021 fixant la répartition par université du nombre de promotions internes possibles.

Vu la délibération 2022-14 portant sur la création d'une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés fixant la répartition par université de Nîmes du nombre de promotions internes possibles.

Membres du conseil en exercice ayant voix délibérative :	25
Membres présents :	19
Dont membres ayant voix délibérative :	16
Membres représentés ayant voix délibérative :	3
Quorum :	13

Dans le cadre de 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, le dispositif RIPEC de l'université de Nîmes relatif aux composantes 2 et 3 en vertu des Lignes De Gestion ministérielles tel que défini dans le document en annexe est approuvé.

Le conseil d'université a pris la délibération suivante à l'unanimité.

Fait à Nîmes le,

Le président de l'université de Nîmes

Benoit ROIG

RIPEC : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

La 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 législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, ... selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

RIPEC : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

Celles-ci ont été établies le 14 janvier 2022 et ont été adoptées par notre établissement lors du CU du 15 mars 2022.

Elles s'appliquent à nous tant que des LDG locales ne sont pas venues les compléter, étant entendu que les compléments ne doivent pas être contraires aux LDG nationales.

RIPEC : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

LES 3 COMPOSANTES DU RIPEC

C1 : LA COMPOSANTE STATUTAIRE

C2 : LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE

C3 : LA PRIME INDIVIDUELLE

C1 : LA COMPOSANTE STATUTAIRE

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

Après une première revalorisation en 2021, l'arrêté du 29 décembre 2021 porte pour 2022 la part statutaire à 2 800€ pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6400€ par an.

Son versement est mensualisé.

C2 : LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE

Elle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs.

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'administration.

Son versement est mensualisé et ce, rétroactivement au 1^{er} septembre 2022.

La cotation des fonctions et responsabilités s'opère en trois groupes :

- 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 € ;

Pour bénéficier de cette composante les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service.

C3 : LA PRIME INDIVIDUELLE

Elle remplace au 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Le chef de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

La prime est d'une durée de 3 ans. Son versement est mensualisé. Le renouvellement de cette prime est soumis à un délai de carence.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

Le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12000 €.

RIPEC : CONTEXTE

Lors du CU du 15 mars dernier, les LDG ministérielles relatives au RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) ont été adoptées.

En s'appuyant sur celles-ci, il y a lieu désormais de fixer un dispositif pour arrêter les montants propres à l'établissement.

C'est celui-ci qui vous est présenté aujourd'hui.

MONTANTS ARRETES POUR LA C2

Libellé	Groupe RIPEC	Population concernée sur 2021-2022	Description	Commentaire	Nombre d'heures envisagé (HTD)	Montant brut envisagé (€)
2022-01. Vice-présidence	Groupe 3	Titulaires	Vice-présidence statutaire et déléguée; mission définie par lettre de mission		159 HTD	6 814, 74 €
2022-02. Direction ou Co-Direction de département	Groupe 3	Titulaires	Directeur(ice) ou co-directeur(ice) des quatre départements de l'université	Prime partagée en cas de co-direction	110 HTD	4 714,60 €
					70 HTD et 40 HTD en cas de co-direction	3 000,20 € / 1 714,40 €
2022-04. Direction de l'école Doctorale	Groupe 3	Titulaires			61 HTD	2 614, 46 €
2022-03. Charge de mission	Groupe 2	Titulaires	Chargé(e) de mission nommé(e) sur la base d'une lettre de mission		61 HTD	2 614,46 €
2022-05. Responsabilité d'Unité Propre de Recherche (UPR)	Groupe 2	Titulaires	Directeur(ice) ou co-directeur(ice) des UPR de l'université de Nîmes	A partager en cas de co-responsabilité	30 HTD par UPR	1 285,80 €
2022-06. Responsabilité de site	Groupe 2	Titulaires	Site des Carmes		20 HTD	857,20 €
2022-08. Direction du SUAPS	Groupe 1	Titulaires	Direction du SUAPS		20 HTD	857,20 €
2022-07. Référent(e) égalité, discrimination et laïcité	Groupe 1	Titulaires	Mission déterminée dans par lettre de mission	Prime par mission de référent(e), missions cumulables	10 HTD par mission de référent€	428,60 €
2022-10. Responsabilité d'équipe scientifique	Groupe 1	Titulaires	Responsabilité d'équipe scientifique (équipe "interne" unimes, antenne d'équipe "conventionnée") sous réserve de 3 animations scientifiques visibles au sein de l'établissement	A partager en cas de co-responsabilité	15 HTD par équipe	642,90 €

MONTANTS ARRETES POUR LA C3

Le montant arrêté a été déterminé sur la base des notifications de dotation reçues par l'université.

Il a été décidé d'aligner la prime des MCF et des PR.

Le montant retenu est de **4600** euros par an