

Lignes directrices de gestion de l'IRD relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs – RIPEC

Table des matières

I.	Contexte	- 2 -
II.	Les principes généraux du RIPEC	- 3 -
1°.	Périmètre du nouveau dispositif	- 3 -
2°.	Principes du RIPEC à l'IRD.....	- 3 -
III.	Les composantes du RIPEC.....	- 3 -
1°.	La part C1 – la composante statutaire.....	- 4 -
	Définition.....	- 4 -
	Dispositif et modalités associées.....	- 4 -
2°.	La part C2 – la composante fonctionnelle	- 4 -
	Définition.....	- 4 -
	Dispositif et modalités associées.....	- 5 -
3°.	La part C3 – la prime individuelle	- 6 -
	Définition.....	- 6 -
	Dispositif et modalités associées.....	- 7 -
IV.	Conclusion.....	- 8 -

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (LPR) vient renforcer la responsabilité des établissements et ici de l'IRD en matière de politique indemnitaire.

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, et particulièrement son article 2, va permettre à la Présidente-directrice générale de l'IRD de poser clairement sa responsabilité du point de vue de l'attribution des primes aux personnels affectés au sein de l'Institut selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration (complété 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)

Les lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs viennent compléter le cadrage réglementaire.

I. Contexte

Le Protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations crée une architecture claire des différentes composantes du RIPEC (statutaire, fonctionnelle et individuelle) pour le bénéfice du plus grand nombre au sein de l'Institut eu égard aux perspectives de rémunérations et de carrières ouvertes dans le cadre de 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 (LPR). C'est ainsi qu'a été publié le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'article 2 de ce décret prévoit que la mise en œuvre du RIPEC fait l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui pourront être précisées par des lignes directrices de gestion d'établissement.

Ces lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de régime indemnitaire des chercheurs et chercheuses. Elles ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC et de préciser les principes de répartition des primes qui ont été définis par délibération du conseil d'administration de l'IRD.

Ces lignes directrices de gestion sont conformes aux attendus des lignes directrices de gestion ministérielles. Par souci de transparence, un rapport sur la politique indemnitaire des chercheurs et chercheuses sera présenté annuellement au Conseil d'administration et au Comité social d'administration.

Enfin, il est important de souligner que ces lignes directrices de gestion feront l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 dans le cadre des dispositions réglementaires prévues en ce sens.

Le RIPEC comprend trois composantes :

- Une indemnité liée au grade, dite également composante « statutaire » : il s'agit d'un socle indemnitaire partagé par tous les chercheurs et chercheuses ;
- Une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités ou missions particulières, dite également composante « fonctionnelle » ;
- Une prime dite également composante « individuelle » dont les chercheurs et chercheuses doivent faire la demande et qui est liée à la qualité de leurs activités et à leur engagement professionnel au regard de l'ensemble de leurs missions définies aux articles 12 pour les chargées et chargés de recherche et 35 pour les directeurs et directrices de recherche du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

À la différence de la composante individuelle, les composantes statutaire et fonctionnelle sont attribuées sans demande préalable des chercheurs et chercheuses, dès lors qu'ils ou elles remplissent les conditions réglementaires requises.

Le barème de la composante statutaire, les montants plafonds par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé de la composante fonctionnelle, et le montant annuel plancher ainsi que le montant annuel plafond de la composante individuelle, sont fixés, chaque année, par arrêté, durant la montée en charge de ce régime indemnitaire.

II. Les principes généraux du RIPEC

1°. Périmètre du nouveau dispositif

En vigueur depuis le 1^{er} 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.

Les chargées et chargés de recherche stagiaires ou titulaires ainsi que les directrices et directeurs de recherche – régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 précité – peuvent prétendre au bénéfice du RIPEC.

Important : situation des personnels affectés à l'étranger

Le périmètre d'application de ce dispositif s'entend pour les personnels chercheurs et chercheuses de l'IRD pour les personnels affectés sur tout le territoire métropolitain et l'outre-mer ; les personnels affectés à l'étranger sont soumis, eux, au décret n°67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger qui les excluent du RIPEC le temps de cette affectation.

2°. Principes du RIPEC à l'IRD

Ce nouveau régime indemnitaire a pour objectifs principaux d'aligner les régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs, de les revaloriser, de les simplifier et d'en élargir le nombre de bénéficiaires. Il permet une revalorisation des montants attribués à l'ensemble des chercheurs et chercheuses quels que soit leur corps, leur grade et leur discipline.

Une attention particulière sera portée à l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes de l'IRD sur ce dispositif qui aura pour objectif l'équilibre et la parité d'ici 2027.

Les principes généraux des lignes directrices de gestion ministérielles sont complétés par des critères spécifiques à l'IRD traduisant ainsi la politique indemnitaire de l'Institut : critères assis sur les priorités scientifiques et académiques de l'IRD, notre valeur scientifique et les acquis de l'expérience académique des candidats, notamment à travers la diversité des parcours et des fonctions exercées tant dans les pays du Nord que du Sud ; et cela afin de valoriser l'implication des chercheurs et chercheuses de l'IRD sur les 3 grandes ambitions du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP 2021-2025).

III. Les composantes du RIPEC

Les personnels relevant du statut des chercheurs de l'IRD peuvent bénéficier :

- D'une indemnité liée à leur grade, dite « C1 » ou « socle » ;
- D'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (« C2 »),
- D'une prime individuelle liée à la qualité de leurs activités et de leur engagement professionnel (« C3 »).

Les composantes 1 et 2 sont des indemnités dont les chercheurs bénéficieront de droit, la C3 est une prime liée à une appréciation.

1°. La part C1 – la composante statutaire

DEFINITION

À compter du 1^{er} janvier 2022, la composante statutaire remplace la prime de recherche attribuée aux chercheurs et chercheuses sur le fondement du décret n° 57-759 du 6 juillet 1957.

Cette indemnité est due aux agents appartenant au corps des directeurs de recherche et des chargés de recherche, en position d'activité **ou** mis à disposition pour création d'entreprise **ou** pour concours scientifique en application des articles L 531-1 et L 531-8 du code de la recherche **ou** accueilli en délégation, exerçant les missions suivantes :

- Le développement des connaissances ;
- Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ;
- L'information des citoyens dans le cadre de la politique nationale de science ouverte et la diffusion de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes ;
- L'administration de la recherche ;
- L'expertise scientifique ;
- La participation à la formation initiale et à la formation continue ;
- La construction de l'espace européen de la recherche et la participation aux coopérations européennes et internationales en matière de recherche et d'innovation.

DISPOSITIF ET MODALITES ASSOCIEES

La composante statutaire est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel. Il est à noter qu'en cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, la composante statutaire est proratisée.

Le montant annuel de la composante « C1 » s'élève en 2023 à **3 500 € bruts** pour les directeurs de recherche et les chargés de recherche (le barème annuel est fixé par arrêté).

D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée chaque année pour atteindre 6 400 € bruts par an.

2°. La part C2 – la composante fonctionnelle

DEFINITION

L'article 1^{er} du décret du 29 décembre 2021 précise que « les directeurs de recherche et les chargés de recherche relevant des dispositions du décret du 30 décembre 1983 peuvent bénéficier [...] d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières ».

La composante fonctionnelle peut alors être attribuée aux directeurs et directrices de recherche et aux chargé(e)s de recherche exerçant des fonctions, responsabilités ou missions précitées au sein de l'établissement, même sans y être affectés. Cette composante représente la part indemnitaire liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux chercheurs et chercheuses. Elle se substitue à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) prévue par le décret n° 2006-491 du 26 avril 2006.

L'IRD a identifié d'une part, des critères suffisamment spécifiques pour être identifiables et d'autre part, que ces derniers sont convergents avec ceux pratiqués au sein des autres EPST afin d'arriver à une harmonisation des pratiques indemnitaires au sein des structures de recherche multi-tutelles.

Chaque fonction sera identifiée en annexe et associée à un groupe de fonctions précis. Les montants associés à chaque fonction au titre de cette indemnité pourront être revus chaque année par la Présidente-directrice générale de l'IRD.

En outre, en application II de l'article 7 du décret du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de

certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, l'indemnité fonctionnelle peut être utilisée dans le cadre de mise à disposition pour permettre à l'organisme d'accueil de verser le complément de rémunération.

MISSION TEMPORAIRE

Enfin, cette composante indemnitaire peut être également attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par la Présidente-directrice générale, sur le fondement d'une lettre de mission, pour une durée maximale de 18 (dix-huit) mois.

Cette mission, qui conserve un caractère accessoire par rapport à l'activité principale de l'agent, peut être exercée auprès de la Présidente-directrice générale de l'IRD, des directeurs généraux ou directrices générales, des directeurs ou directrices de départements scientifiques, des directeurs fonctionnels ou directrices fonctionnelles, des délégués ou déléguées régionaux et des conseillers scientifiques nommés par la Présidente-directrice générale.

Le montant de cette composante est déterminé en fonction de la durée de la mission, ainsi que du niveau du responsable auprès duquel la mission est exercée. **Le versement de cette composante ne pourra être effectué qu'à l'issue de la mission** en une seule fois.

DISPOSITIF ET MODALITES ASSOCIEES

L'IRD a effectué un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées ouvrant droit à la part « C2 » en fonction des trois groupes identifiés par l'arrêté de référence fixant un montant annuel maximum à :

- **Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : 6 000 €**
- **Groupe 2 : responsabilités supérieures : 12 000 €**
- **Groupe 3 : fonctions de direction : 18 000 €**

Cette indemnité – qui remplace celle de l'ISFIC – est versée mensuellement à compter du 1^{er} septembre 2022 pour les bénéficiaires actuels en activité à cette date.

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant d'un ou de plusieurs groupes de fonctions, il peut bénéficier soit du cumul des montants, soit d'un montant supérieur sans que le montant total ne puisse excéder le plafond le plus élevé de ces groupes de fonctions.

L'indemnité est attribuée sur demande de l'autorité hiérarchique, dès nomination du chercheur ou de la chercheuse dans l'une des fonctions ou pour des responsabilités y ouvrant droit. Elle est attribuée pour toute la durée de la fonction fixée.

L'élargissement des bénéficiaires par la prise en compte des nouveaux critères (maitre d'apprentissage, formateur interne, animation/responsabilité de plateformes, observatoires, infrastructures...et codirection d'un LMI/GDRI/JEAI...) sera déployé à partir de l'année 2023 en fonction du nombre de personnes éligibles et de l'enveloppe budgétaire disponible attribuée par la tutelle.

De plus, pour les nouveaux critères et plus particulièrement l'encadrement d'équipe/ animation scientifique d'un collectif, d'un séminaire / école d'été et/ou école thématique..., la définition précise des bénéficiaires et les dates exactes de mise en œuvre seront définies après une enquête auprès des directeurs et directrices des unités de recherche réalisée fin 2022/début 2023.

Les montants attribués à chaque fonction pourront être revus chaque année en fonction de l'évolution du dispositif, des fonctions, responsabilités éligibles, du nombre de bénéficiaires et de l'enveloppe budgétaire allouée au dispositif. Au 1^{er} octobre 2022, les montants alloués aux Directeurs/Directrices adjointes d'unité ont été réévalués.

En application des lignes directrices de gestion ministérielles précitées, l'IRD veillera à limiter la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 et 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire,

mais aussi à limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs de chercheurs et chercheuses de l'organisme.

3°. La part C3 – la prime individuelle

DEFINITION

La composante individuelle est une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents. Dès le 1^{er} janvier 2022, elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) instaurée par le décret du 8 juillet 2009.

Conformément aux dispositions réglementaires de l'arrêté du 20 janvier 2010 fixant la liste des distinctions scientifiques ouvrant droit à la PEDR, certaines dispositions de celle-ci restent toutefois applicables :

- Les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ;
- Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national.

Ces personnels ne peuvent donc pas prétendre à la prime individuelle dite « C3 ».

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR produites avant le 1^{er} janvier 2022 continuent 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 quel que soit le motif de la candidature.

Cette composante peut être attribuée au titre d'une des missions listées par l'article L. 411-1 du code de la recherche, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la composante peut également être attribué au titre de missions d'intérêt général.

La prime individuelle est versée mensuellement pendant 3 ans sur demande initiale de l'agent.

Conformément à l'article 2 du décret du 29 décembre 2021 et aux LDG ministérielles, cette prime peut être attribuée aux agents appartenant au corps des directrices et directeurs de recherche et des chargé(e)s de recherche.

À l'issue des échanges avec les organisations syndicales, les commissions scientifiques sectorielles et le conseil scientifique de l'IRD au regard des missions de l'IRD, les critères retenus et leur poids relatifs pour l'IRD sont :

- 1°. *Activité scientifique et enseignement (50%) : par exemple, Interdisciplinarité / sciences de la durabilité, Implication dans un IDEX, ISITE (ou autre projet structurant), engagement dans les appels à projets européens...*
- 2°. *Accomplissement de tâches d'intérêt général (20%) : par exemple, investissement substantiel dans des activités de représentation et/ou de participation à l'administration de la recherche et/ou aux dispositifs de la recherche (comité, instance, conseil...)*
- 3°. *Activité de valorisation, d'expertise et de renforcement de capacités pour le développement (30%)*

L'IRD prévoit d'atteindre au moins 55 % de bénéficiaires et la dépense au titre de cette composante devra représenter, **au moins 30% de la dépense** au titre de la composante statutaire d'ici à 2027.

La part des femmes par corps bénéficiaires de la prime individuelle devra être au moins égale aux taux de femmes dans les corps de chercheurs concernés. L'IRD veillera également à un juste équilibre entre les disciplines et entre les différents grades au sein des corps quelle que soit le critère d'attribution retenu.

Les montants

Avec l'entrée en vigueur du RIPEC et l'approbation des principes de répartition du RIPEC et des LDG par le Conseil d'administration, le montant de cette prime est déterminé par la Présidente-directrice Générale dans le respect des montants annuels fixés par l'arrêté du 29 décembre 2021 pour 2022 :

- Montant annuel plancher à 3 500 euros brut ;
- Montant annuel maximum à 12 000 euros brut.

Toute modification qui interviendrait dans un prochain arrêté serait mise en œuvre à la date d'entrée en vigueur de ce texte.

A l'IRD, quel que soit le montant « plancher », il est décidé que c'est celui-ci qui sera privilégié afin de faire bénéficier le plus grand nombre d'agents de ce dispositif. Le nombre de bénéficiaires sera défini chaque année au regard des possibilités budgétaires de l'institut dans le cadre de la montée en charge progressive sur la durée de la LPR.

Les modalités de candidatures à l'attribution de la part « C3 »

LE CAS DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

L'attribution systématique de la prime individuelle pour les chargé(e)s de recherche (fonctionnaires stagiaires) nouvellement recrutés est maintenue dans la continuité de ce qui est déjà pratiqué au sein de l'Institut avec la PEDR.

Au moment du dépôt de sa candidature au concours externe, le candidat précisera son souhait de se porter candidat à l'attribution de la prime individuelle dès sa prise de fonctions sur la base des activités de recherche qui ont servi à le porter lauréat.

LE CAS DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Pour le fonctionnaire titulaire, il se portera candidat à l'attribution de la prime individuelle, en remplissant un argumentaire court (*10-15 lignes par critère*) qui précise ses contributions majeures sur les 3 critères déterminés à l'IRD pour la part « C3 » sur les 4 dernières années, en renvoyant pour plus de détails à ses deux derniers rapports d'auto-évaluation et à l'avis des commissions scientifiques.

Le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures chaque année sont publiés et largement communiqués chaque année.

ÉVALUATION PAR LES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SECTORIELLES OU PAR UNE COMMISSION AD HOC

La commission ou le comité ad hoc effectue un classement en précisant le critère retenu pour l'attribution.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

À titre exceptionnel et pour permettre le déploiement de la prime à l'IRD, la plateforme « démarches simplifiées » sera utilisée comme support pour les campagnes de 2022 à 2024.

Au-delà, il pourrait être envisagé de faire évoluer le dispositif par l'introduction dans la fiche annuelle d'activités ou dans le cadre du nouveau système d'informations RH pour l'évaluation des chercheurs.

La Présidente-directrice générale de l'IRD arrête la liste des bénéficiaires ainsi que les motifs et montants individuels attribués sur proposition des commissions scientifiques sectorielles compétentes ou de la commission ad hoc.

Pour l'ensemble des personnes, les décisions d'attribution prennent effet au 1er janvier de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des quatre années précédant la candidature. La prime est attribuée pour une durée de trois ans.

Les candidats sont informés des arbitrages rendus sur leur candidature et du critère retenu pour un arbitrage favorable. Ils peuvent en cas de refus, solliciter l'instance d'évaluation pour avoir un retour qualitatif sur leur candidature.

IV. Conclusion

Les lignes directrices de gestion du RIPEC sont amenées à évoluer sur les années à venir pour revaloriser et rénover en profondeur le régime indemnitaire des chercheurs.

Cette refonte d'envergure permettra de répondre aux objectifs d'attractivité des métiers de chercheurs, d'égalité indemnitaire femmes-hommes, de valorisation des fonctions de recherche et de l'engagement de chacun dans les tâches d'intérêt général en récompensant les efforts fournis quels que soient la discipline portée ou le corps d'appartenance.

Ces lignes directrices de gestion sont portées à la connaissance des agents (publication sur l'intranet). En complément, chaque année, les agents seront informés des modalités précises et des calendriers de mise en œuvre des différentes opérations les concernant relatives au RIPEC ainsi que des documents de référence à compléter le cas échéant.

*

ANNEXE RELATIVE AUX FONCTIONS CONCERNÉES PAR L'ATTRIBUTION DE LA PART C₂ – COMPOSANTE FONCTIONNELLE

En tenant compte du niveau de responsabilités exercées, les fonctions sont réparties en 3 groupes :

Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (mise en œuvre progressive à partir de 2023) :

- Harmonisation avec certains critères du RIFSEEP (IT scientifiques) :
 - Maître d'apprentissage
 - Formateur / formatrice interne occasionnel(le) dans cadre du plan de formation IRD ou du renforcement des capacités)
- Responsabilité/ animation de, plateformes, observatoires, structures/infrastructures (labellisées nationale et/ou internationale)
- Direction / codirection des dispositifs IRD : Laboratoire Mixte International (LMI), Groupement de recherche internationaux Sud (GDRI), jeune équipe associée à l'IRD (JEAI)
- Encadrement d'équipe / Animation scientifique d'un collectif (management de proximité), ou animation de séminaires / écoles d'été ou écoles thématiques
- Chargé(e) de mission temporaire (18 mois maximum) nommé(e) par la présidente-directrice générale

Groupe 2 : Responsabilités supérieures :

- Directeur/directrice d'unité adjoint(e)
- Conseiller/conseillère scientifique
- Référent/référente nommée par la Présidente-directrice générale de l'IRD (membre de la cellule déontologie...)
- Principal investigator (PI) de projet ERC (European Research Council) : financement sur ressources propres
- Référent/référente de site

Groupe 3 : Fonctions de directions :

- Directeur/ directrice d'unité
- Représentant/représentante en outre-mer
- Directeur/directrice adjoint(e) de département
- Directeur/directrice de département
- Conseiller/conseillère à la présidence
- Directeur/directrice de mission ou directeur/directrice fonctionnel(le) du siège
- Directeur/directrice adjoint(e) de département
- Directeur/directrice d'établissement en partenariat avec l'IRD
- Membre du COMEX