

RIPEC – Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs Bilan 2022 + Evolution 2023



Institut de Recherche
pour le Développement
FRANCE

Sommaire

Un dispositif innovant ...

- I. Les principes du RIPEC
 - II. Etat des lieux 2022 : indemnitaire chercheurs – l'avant RIPEC
 - III. Les lignes directrices de gestion du RIPEC IRD
 - IV. Les parts du RIPEC
 - V. Effectifs au 31 décembre 2022 / Rappel réglementaire
 - VI. LDG IRD : la composante statutaire – C1
 - VII. LDG IRD : la composante fonctionnelle – C2
 - VIII. LDG IRD : la composante individuelle – C3
 - IX. Bilan général
 - X. Evolution LDG 2023
- Annexes

I. Les principes du RIPEC

Dispositif issu de la LPR (loi de programmation de la Recherche)

- ◆ Régime en vigueur depuis le 1er janvier 2022
- ◆ Objectifs principaux :
 - ◆ Aligner les régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs
 - ◆ Revaloriser
 - ◆ Simplifier
 - ◆ Elargir les bénéficiaires
- ◆ Dispositif évolutif : trajectoire progressive jusqu'en 2027
- ◆ Principes généraux :
 - ◆ Egalité entre les femmes et les hommes
 - ◆ Equité entre les corps/ grades et disciplines
 - ◆ Harmonisation recherchée entre les établissements (EPST...)

II. Etat des lieux IRD – Indemnitaire chercheurs – l'avant RIPEC

Données chiffrées 2020

Prime de recherche – C1 : environ 800 bénéficiaires – représente 63% de la dépense

ISFIC – C2 : 91 bénéficiaires soit 8% des chercheurs – représente 17% de la dépense

PEDR – C3: 145 bénéficiaires soit 19% des chercheurs – représente 20% de la dépense

Enveloppe additionnelle LPR IRD 2022 : 758 K€ répartis ainsi : 660 K€ C1 / 98 K€ C3



III. Lignes directrices de gestion – RIPEC - IRD

Déclinaison interne des LDG ministérielles

1. Critères / montants et trajectoire de la part relative aux fonctions (C2)
2. Critères de la prime individuelle (C3), pondération des critères et processus de mise en œuvre et d'arbitrage, suppression de l'année de carence



LDG IRD révisables annuellement jusqu'en 2027

IV. Les parts du RIPEC

Part
C1



INDEMNITÉ LIÉE AU GRADE

- 2 800 € bruts annuels en 2022 et jusqu'à 6 400 € bruts annuels en 2027
- Remplace la prime de recherche
- Mise en paiement sur le 1^{er} semestre 2022 avec effet au 1^{er} janvier 2022

30/06/2023

Part
C2



INDEMNITÉ LIÉE À L'EXERCICE DE CERTAINES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

- Remplace l'ISFIC dès le 1^{er} septembre 2022
- Cotation des fonctions et responsabilités exercées (en cours) en 3 groupes :
 - groupe 1 : responsabilités particulières
montant annuel brut maximum de 6 000 € ;
 - groupe 2 : responsabilités supérieures
montant annuel brut maximum de 12 000 € ;
 - groupe 3 : fonctions de direction
montant annuel brut maximum de 18 000 €

Direction des ressources humaines

Part
C3



PRIME INDIVIDUELLE

- Remplace la PEDR
- Dépôt de candidature
- Période de référence de l'évaluation : les 4 années précédant la candidatures
- Versement de la part "C3" sur 3 années
- Montant plancher : 3500 € bruts annuels
- Montant plafond : 12 000 € bruts annuels

2 indemnités – 1 prime

Versements mensuels

V. Effectifs au 31 décembre 2022 / Rappel réglementaire

Au 31 décembre 2022 :

- 710 chercheurs *dont 264 femmes et 446 hommes*
 - dont 639 chercheurs en affectation en France métropolitaine et dans les Outre-mer sur l'année 2022 bénéficiaires du RIPEC.

Pour rappel :

- **Versement** mensualisé du RIPEC pour les chercheurs fonctionnaires stagiaires et titulaires de l'IRD **affectés en métropole et dans les Outre-mer**
- **Suspension du versement** du RIPEC pour les chercheurs fonctionnaires stagiaires et titulaires **dans le cadre des affectations à l'étranger**

VI. LDG IRD – La composante statutaire – C1

Données chiffrées

L'évolution des montants attribués aux chercheurs entre 2020 et 2022 est en net augmentation substantielle :

Nombre de bénéficiaires par corps en 2020 :

635 agents concernés dont
CR : 376 (soit 59 %) / DR : 259 (soit 41 %)

Masse salariale 2020 : 587 425 euros

+ 97 % Nombre de bénéficiaires par corps en 2021 :

647 agents concernés
dont CR : 378 (soit 58 %) / DR : 269 (soit 42 %)

Masse salariale 2021 : 1 159 264 euros

+ 34 % Nombre de bénéficiaires par corps en 2022 :

639 agents concernés
dont CR : 370 (soit 58 %) / DR : 269 (soit 42 %)

Masse salariale 2022 : 1 558 107 euros

	Montant moyen annuel brut de la Prime de Recherche 2020	Montant moyen annuel brut de la Prime de Recherche 2021	Montant annuel brut de la part C1 du RIPEC 2022
Chargé de recherche	975,54 €	2 200 €	2 800 €
Evolution		126%	27%
Directeur de recherche	1 097,12 €	1 620 €	2 800 €
Evolution		48%	73%

Focus : répartition « femmes / hommes » en 2022 : **Nb de femmes : 241 / Nb d'hommes : 398**

Soit une répartition de **38 % de « femmes »** et **62 % d'hommes**

VII. LDG IRD – La composante fonctionnelle C2

Principes et trajectoire 2027

- ❖ Objectifs à atteindre d'ici 2027 :
 - ❖ 35% de bénéficiaires : au 31 décembre 2022, 11 % des effectifs concernés par le RIPEC ont perçu la part C2 ;
 - ❖ entre 20 et 30% de l'enveloppe dédiée au RIPEC : au 31 décembre 2022, le versement au titre de la part C2 atteint déjà 22 % du budget RIPEC (2 696 355 euros)
- ❖ Transposer à l'identique l'ISFIC vers la part fonctionnelle C2 :
 - ❖ L'opération « ISFIC » vers « C2 » a été réalisée en paie de septembre 2022.
- ❖ Réaliser une enquête auprès des DU pour identifier les bénéficiaires potentiels des nouveaux critères : automne 2022 :
 - ❖ L'enquête a été réalisée fin 2022 / début 2023 ; elle est en cours d'analyse.

VII. LDG IRD – La composante fonctionnelle C2

Principes et trajectoire 2027 (suite)

- ❖ Elargir à partir de 2023 le nombre de bénéficiaires en affinant la liste des bénéficiaires des nouveaux critères puis en ajustant progressivement les montants attribués au regard des enveloppes dédiées
 - ❖ L'analyse de l'enquête **permettra cet élargissement** d'ici la fin de l'année
- ❖ Revaloriser les bénéficiaires actuels au cours de la période (*avec une priorité sur les directrices/directeurs adjoint d'unité*):
 - ❖ Le montant alloué aux DUs Adjoint(e)s a été revalorisé en octobre 2022

Quelques chiffres :

- Nombre de bénéficiaires par corps en **2020** : 68 agents dont 19 CR et 49 DR
 - Masse salariale : 484 000 euros
 - Nombre de bénéficiaires par corps en **2021** : 71 agents dont 20 CR et 51 DR
 - Masse salariale : 491 000 euros
 - Nombre de bénéficiaires par corps en **2022** : 71 agents dont 16 CR et 55 DR
 - Masse salariale : 588 198 euros
- MS = + 1 %
- MS = + 20 %

Focus : répartition « femmes / hommes » en 2022 :
Nb de femmes : 20 / Nb d'hommes : 51 = 71 agents

VII. LDG IRD : la prime individuelle C3

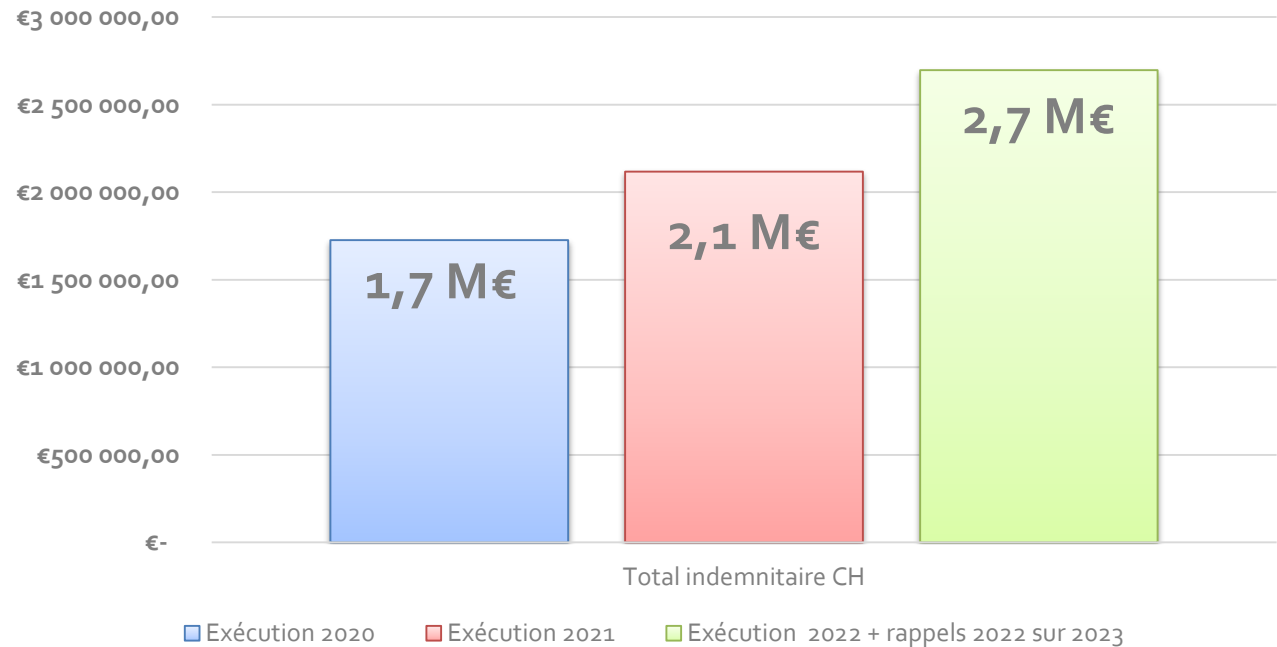
Les critères, la pondération et le processus

- ❖ Objectifs à atteindre d'ici 2027 :
 - ❖ 55 % de bénéficiaires : au 31 décembre 2022, 25 % des effectifs ont perçu la part C3 (ou PEDR) (soit 158 agents) – en 2021, cela représentait 23 % des effectifs ;
 - ❖ 64 nouveaux bénéficiaires en 2022 (répartition de 47% de femmes/ 53% d'hommes)
 - ❖ 30% de l'enveloppe dédiée au RIPEC : au 31 décembre 2022, le versement au titre de la part C3 atteint 20 % du budget RIPEC (2 696 355 euros)
 - ❖ Maintien de l'attribution de cette prime aux nouveaux lauréats de concours chercheurs
 - ❖ Processus simplifié de candidature : formulaire de candidatures 2023-2025 sur la base d'une format A4 recto-verso + transmission des 2 évaluations biennales

IX. Bilan RIPEC au titre de l'année 2022 versus l'année 2021

- Part C1 : + 34 % = 1,5 M€ euros = 639 bénéficiaires
- Part C2 : + 20 % = 588 K€ = 71 bénéficiaires
- Part C3 : + 13 % = 550 K€ = 158 bénéficiaires
(soit 9% en plus)

Evolution du budget dédié au RIPEC entre 2020 et 2022



30/06/2023

X. Evolution des LDG 2023

Ajustements à la marge



- ❖ Réévaluation de la part C1 à 3500 € en 2023
- ❖ Mise à jour sur la part C2 :
 - ❖ Réévaluation du montant attribué aux DUA à l'automne 2022
 - ❖ Réalisation de l'enquête auprès des DUS sur les bénéficiaires potentiels des nouveaux critères de groupe 1
- ❖ Evolution de la part C3 :
 - ❖ Suppression de l'année de carence

Annexe. Rappel des critères de la part C2

Les critères retenus

1. Transposition de l'ISFIC : Fonctions de direction d'unités, de départements scientifiques, de représentations, de conseillers scientifiques... : groupe 2 et 3
2. Elargir la liste des bénéficiaires : ajout de critères de groupe 1 à partir de janvier 2023 :
 - Harmonisation avec certains critères du RIFSEEP (IT scientifiques)
 - Maître d'apprentissage
 - formateur interne
 - Responsabilités de plateformes, observatoires, d'infrastructures labellisées (nationale et/ou internationale)
 - Direction / Codirection LMI, GDRI, JEAI
 - Encadrement d'équipe / Animation scientifique d'un collectif (management de proximité) ou séminaires / écoles d'été ou écoles thématiques
 - Chargé de mission temporaire nommé par la PDG (18 mois maximum)

Annexe. Rappel des critères de la part C3

Répartition des lauréats par critère identifié

- ◆ **50 % activité scientifique & enseignement** : Interdisciplinarité / sciences de la durabilité, Implication dans un IDEX, ISITE (ou autre projet structurant), engagement dans les appels à projet européen...
- ◆ **20 % tâches d'intérêt général** : investissement substantiel dans des activités de représentation et ou de participation à l'administration de la recherche et/ou au dispositif de la recherche (comité, instance, conseil...)
- ◆ **30 % activité de valorisation, d'expertise, de renforcement des capacités pour le développement**



Une science engagée pour un futur durable

30/06/2023

Direction des ressources humaines