

**Lignes Directrices de Gestion - Régime  
indemnitare des personnels enseignants et  
chercheurs (LDG RIPEC).**

## Conseil d'administration du 19 avril 2022

### Délibération 2022/04/CA-042

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 123-1 à L. 123-9, L. 712-6-1 et L. 719-7 ;*

*Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*

*Vu la loi de Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020 ;*

*Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;*

*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 par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 ;*

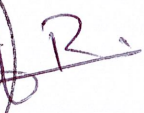
*Vu les statuts de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier et notamment son article 30 ;*

*Vu l'avis du Comité Technique d'Etablissement du 14 avril 2022 ;*

**Après en avoir délibéré, les conseillers approuvent les lignes directrices de gestion en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (document joint).**

Toulouse, le 19 avril 2022

Le Président,



Jean-Marc BROTO

Nombre de membres : 36  
Nombre de membres présents ou représentés : 35

Nombre de voix favorables : 34  
Nombre de voix défavorables : 1  
Nombre d'abstentions : 0  
Ne prennent pas part au vote : 0



UNIVERSITÉ  
TOULOUSE III  
PAUL SABATIER



# Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs et chercheurs (RIPEC)

---



**DOMAINE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL**  
**Direction de la Stratégie et Développement RH**  
**Pôle Appui Stratégique et Etudes RH**

## REFERENCES REGLEMENTAIRES

- *Loi Transformation de la fonction publique du 6 août 2019*
- *Protocole d'accord « rémunération et carrière 2021-2030 » du 12 octobre 2020*
- *Loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020*
- *Décret relatif aux délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation du 9 décembre 2020*
- *Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 10 juin 2021*
- *Décret portant création du régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du 29 décembre 2021*
- *Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par le décret du 29 décembre 2021*
- *Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 14 janvier 2022*
- *Comité technique d'établissement du 14 avril 2022*
- *Conseil d'administration du 19 avril 2022*

# SOMMAIRE

PREAMBULE .....	5
1. Les principes généraux du RIPEC.....	6
1.1    Egalité indemnitaire femmes / hommes .....	6
1.2    Revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels .....	6
1.3    Prise en compte de toutes les missions effectuées par les enseignants chercheurs et chercheurs .....	6
2. Les trois composantes du RIPEC.....	7
2.1    La composante statutaire C1 .....	7
2.1.1 Cadre général .....	7
2.1.2 Critères d'attribution .....	7
2.2    La composante fonctionnelle C2.....	8
2.2.1 Cadre général .....	8
2.2.2 Critères d'attribution .....	8
2.2.3 Cotation des fonctions .....	8
2.2.3.1 Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires.....	8
2.2.3.2 Groupe 2 : Responsabilités supérieures .....	9
2.2.3.3 Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante .....	9
2.2.4 Dispositions transitoires .....	9
2.3    La composante individuelle C3 .....	10
2.3.1 Cadre général .....	10
2.3.2 Critères d'attribution .....	10
2.3.2.1 Pour les enseignants chercheurs.....	10
2.3.2.2 Pour les chercheurs .....	11
2.3.2.3 Points d'attention .....	11
2.3.3 Dispositions transitoires .....	11
2.3.4 Procédure de candidature.....	11
ANNEXE: MONTANTS RIPEC 2022.....	13

## **PREAMBULE**

Conformément à la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier en matière de politique indemnitaire pour les personnels enseignants chercheurs et chercheurs.

Elles sont applicables aux personnels titulaires de l'établissement :

- Personnels enseignants chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences)
- Personnels enseignants chercheurs assimilés
- Directeurs de recherche et chargés de recherche
- Délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation
- Enseignants chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France ou d'un organisme de recherche (excepté pour la prime individuelle)

Ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire les enseignants du second degré et les personnels hospitalo-universitaires.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de l'Université en faveur de l'évolution de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs et précisent les procédures et critères retenus en la matière.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles (MESRI).

Elles sont publiées sur l'intranet de l'université, rubrique DRH/Ma rémunération.

Elles peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision si nécessaire.

**Fait à Toulouse le**

**Le président de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier**

**Jean-Marc BROTO**

# 1. Les principes généraux du RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ont pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers des enseignants chercheurs et chercheurs en revalorisant et en rénovant leur régime indemnitaire mais aussi en valorisant davantage l'ensemble de leurs missions.

Elles ont également pour but d'arriver à une convergence des indemnités perçues entre les enseignants chercheurs et les chercheurs, mais aussi de renforcer l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes.

## 1.1 Egalité indemnitaire femmes / hommes

Un des objectifs du RIPEC est de lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Cet objectif s'inscrit dans les plans égalités femmes hommes mis en œuvre dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'établissement doit parvenir à la parité dans sa politique indemnitaire, dans la détermination de ses critères de répartition et dans la fixation des montants individuels.

Cette égalité indemnitaire sera contrôlée par les recteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

## 1.2 Revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels

Le RIPEC permet de revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels enseignants chercheurs et chercheurs, quel que soit le corps, le grade ou la discipline. Ces montants vont évoluer chaque année jusqu'en 2027.

Les montants définis par l'établissement sont indiqués en annexe.

## 1.3 Prise en compte de toutes les missions effectuées par les enseignants chercheurs et chercheurs

Un autre objectif du RIPEC est d'indemniser l'ensemble des missions confiées aux enseignants chercheurs et aux chercheurs, ainsi l'investissement pédagogique est valorisé au même titre que les fonctions de recherche, tout comme l'engagement dans des tâches d'intérêt général.

## 2. Les trois composantes du RIPEC

Le RIPEC comprend trois composantes (statutaire, fonctionnelle et individuelle). Il se substitue aux primes et indemnités actuellement perçues par les enseignants chercheurs et chercheurs.

Les montants de chaque composante seront revus chaque année suite à la publication des arrêtés ministériels correspondants.

A noter :

La prime administrative (PA) est cumulable avec le RIPEC.

Il n'y a pas de remise en cause des décharges accordées dans le cadre du Référentiel Horaire.

### 2.1 La composante statutaire C1

#### 2.1.1 Cadre général

La composante statutaire est la part indemnitaire due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions.

Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants chercheurs, et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

La composante statutaire est versée mensuellement.

#### 2.1.2 Critères d'attribution

Elle est due à tous les enseignants chercheurs et chercheurs en position d'activité ou de délégation, mais aussi aux enseignants chercheurs et chercheurs mis à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congés pour projet pédagogique (CPP) et pour les personnels bénéficiant de décharges de services.

La vérification du service fait sera réalisée au vu des fiches d'enseignement certifié sous SGCE. En cas de service incomplet, la prime sera proratisée.

A noter : les enseignants chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante statutaire.

## 2.2 La composante fonctionnelle C2

### 2.2.1 Cadre général

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, en sus des obligations de service.

Elle remplace la prime de charges administratives (PCA), la prime de responsabilité pédagogique (PRP) et l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les EPST (ISFIC).

La composante fonctionnelle est versée mensuellement.

Lorsque la composante fonctionnelle est liée à l'exécution d'une mission temporaire, elle est versée à l'agent après l'exécution et l'évaluation de ladite mission.

Les décisions d'attribution de cette composante sont transmises au recteur délégué.

### 2.2.2 Critères d'attribution

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par le chef d'établissement, et formalisées dans une cotation adoptée en conseil d'administration.

La composante fonctionnelle peut être versée à des personnels qui ne sont pas affectés au sein de l'établissement dans lequel les fonctions et responsabilités sont exercées.

A noter : Les enseignants chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), ainsi que les personnels percevant des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de la composante fonctionnelle.

L'objectif est qu'environ 35% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'université perçoivent cette composante fonctionnelle du RIPEC.

### 2.2.3 Cotation des fonctions

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à la composante fonctionnelle sont réparties en trois groupes :

Responsabilités particulières ou missions temporaires— groupe 1

Responsabilités supérieures— groupe 2

Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante— groupe 3

Sont concernées, cette année, uniquement les fonctions listées dans l'annexe 2 du REH.

#### 2.2.3.1 Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires



L'établissement décide que les responsabilités particulières ou missions temporaires s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Chargé-e de missions
- Directeur-trice adjoint-e (vice doyen) des IUT, FSI, F2SMH, Santé
- Chef-fe de département pour IUT, FSI, F2SMH
- Animateur-trice de commission pédagogique pour IUT, FSI, F2SMH
- Animateur-trice de la commission scientifique pour IUT, FSI, F2SMH
- Directeur-trice de service interuniversitaire (SIMPPS)
- Directeur-trice de la MFCA
- Directeur-trice de service commun
- Directeur-trice adjoint-e d'un service commun
- Directeur-trice de l'OMP
- Responsable de site délocalisé (OMP, Tarbes)
- Référent-e défense et sécurité nationale

### **2.2.3.2 Groupe 2 : Responsabilités supérieures**

L'établissement décide que les responsabilités supérieures s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Vice président-e conseil d'administration
- Vice président-e formation
- Vice président-e recherche
- Vice président-e délégué
- Conseiller-e du président

### **2.2.3.3 Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante**

L'établissement décide que les fonctions de direction d'une unité ou d'une composante s'appliquent aux Directeur-trice ou Doyen-ne de composante FSI, F2SMH, Santé et IUT.

## **2.2.4 Dispositions transitoires**

Au titre de l'année 2022, les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes existants perdureront jusqu'au 31 août 2022.

Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 relèveront de la composante fonctionnelle C2.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

## 2.3 La composante individuelle C3

### 2.3.1 Cadre général

La composante individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions.

Elle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

A noter : la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou aux lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants chercheurs en délégation auprès de l'IUF.

La composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées.

Le renouvellement de cette prime individuelle est soumis à un délai de carence de 1 an, pour pouvoir bénéficier de cette composante pour le même motif.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature.

### 2.3.2 Critères d'attribution

L'établissement a fixé les critères d'attribution ainsi que les quotas de répartition des primes individuelles comme indiqué ci-dessous.

L'objectif est qu'environ 45% des enseignants chercheurs et chercheurs de l'université perçoivent cette composante individuelle du RIPEC.

#### 2.3.2.1 Pour les enseignants chercheurs

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :

- De l'investissement pédagogique
- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par l'enseignant chercheur

Lors de l'attribution des primes par le CAC FR, il est recommandé de respecter la répartition préconisée par le ministère :

30% minimum au titre de l'investissement pédagogique

30% minimum au titre de l'activité scientifique

20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général

20% maximum au titre de l'ensemble des missions

### **2.3.2.2 Pour les chercheurs**

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :

- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par le chercheur

Lors de l'attribution des primes, il est recommandé de respecter la répartition préconisée par le ministère :

50% minimum au titre de l'activité scientifique

20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général

30% maximum au titre de l'ensemble des missions

### **2.3.2.3 Points d'attention**

L'attribution de la prime individuelle doit également tenir compte de :

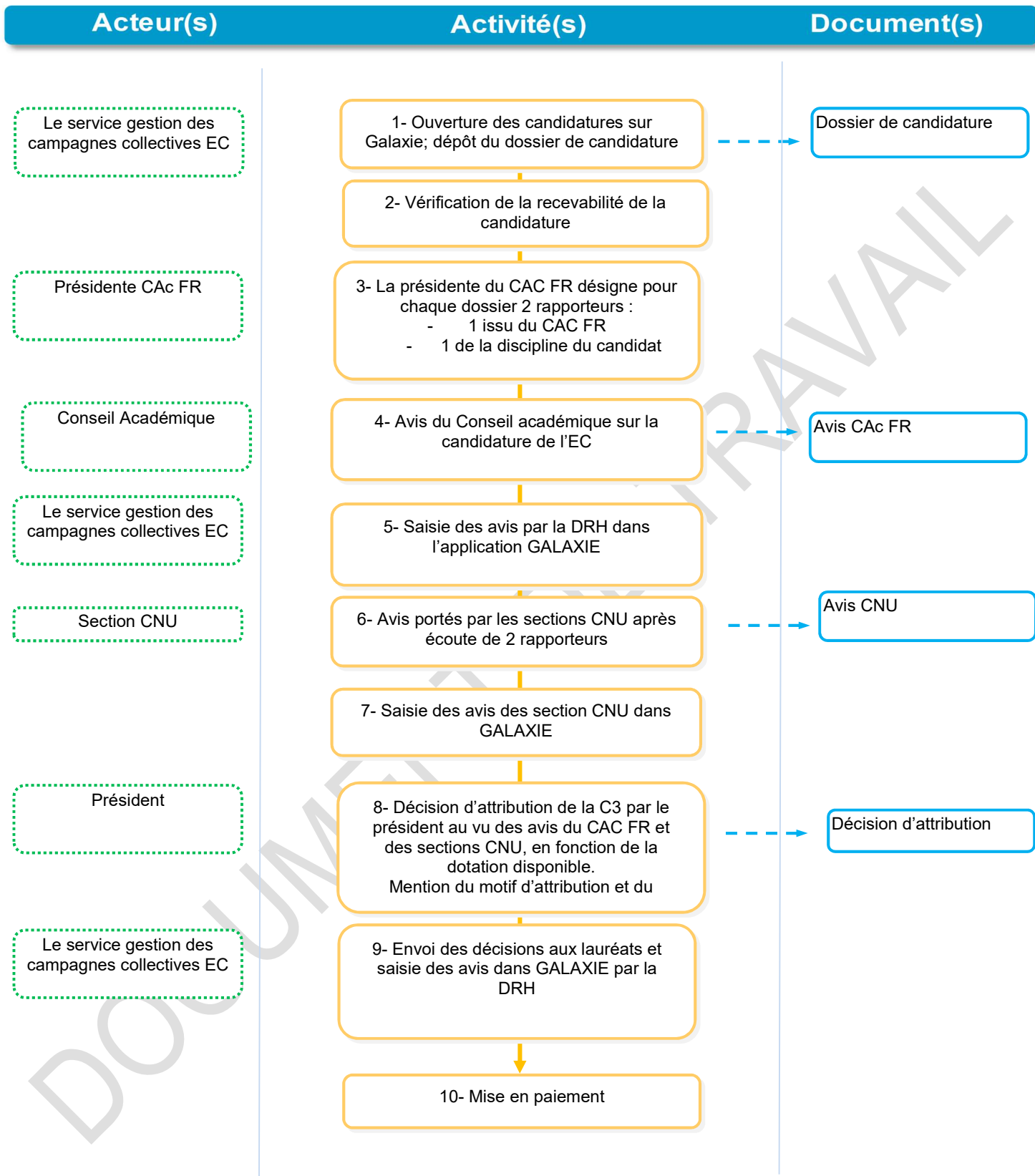
- L'égalité femmes hommes, les attributions doivent correspondre à la part de femmes au sein des enseignants chercheurs.
- La représentation entre les corps : les attributions doivent tenir compte de la part des MCF au sein des enseignants chercheurs.
- L'équilibre entre les disciplines.
- L'équilibre entre les grades au sein d'un corps.

### **2.3.3 Dispositions transitoires**

Les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 continuent à produire leurs effets jusqu'à la fin de la durée prévue. Les bénéficiaires doivent attendre un délai d'un an après ce terme pour pouvoir présenter une demande de prime individuelle C3.

### **2.3.4 Procédure de candidature**

Le calendrier précis de candidature sera précisé chaque année par une note interne du Président, diffusée à l'ensemble des enseignants chercheurs et chercheurs.



## ANNEXE: MONTANTS RIPEC 2022

Pour l'année 2022, les montants arrêtés pour le RIPEC à UT3 sont :

### + Composante statutaire C1 :

2800 € /an, versé mensuellement à compter de la paye de juillet 2022, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### + Composante fonctionnelle C2 :

Les montants définis par l'établissement sont les mêmes que les montants des PCA qui sont inscrits dans l'annexe 2 du REH

Groupe Cotation C2	Fonction	Montant C2
1	Responsable de site délocalisé OMP Tarbes	700,31 €
1	Référent.e défense et sécurité nationale	700,31 €
1	Directeur.trice adjoint.e d'un service commun	700,31 €
1	Chargé.e.s de mission	2 100,93 €
1	Chef.fe de département : IUT, FSI, F2SMH	2 100,93 €
1	Directeur.trice adjoint.e (Vice-Doyen) des IUT, FSI, F2SMH, pharmacie, médecine, odontologie	2 451,09 €
1	Animateur.trice de commission pédagogique : IUT, FSI, F2SMH	2 451,09 €
1	Animateur.trice de la commission scientifique : IUT, FSI, F2SMH	2 451,09 €
1	Directeur.trice de service interuniversitaire (SIMMPS)	2 801,24 €
1	Directeur.trice de l'OMP (pas d'enseignement)	2 801,24 €
1	Directeur.trice de MFCA	3 501,55 €
1	Directeur.trice de service commun	3 501,55 €
2	Vice-président.e.s délégué.e.s,	3 501,55 €
2	Conseiller ou conseillère du Président ou de la Présidente	3 501,55 €
3	Directeur.trice (Doyen) d'UFR : FSI, F2SMH, Santé, IUT	4 902,17 €
2	Vice-président.e Conseil Administration	5 602,48 €
2	Vice-président.e Formation	5 602,48 €
2	Vice-président.e Recherche	5 602,48 €

Les montants maximums autorisés par le Ministère sont les suivants :

6 000€ par an pour le groupe 1

12 000€ par an pour le groupe 2

18 000€ par an pour le groupe 3

### + Composante fonctionnelle C3 :

Le montant défini par l'établissement est de 4 300€ par an

Les montants autorisés par le Ministère sont compris entre 3 500€ et 12 000€ par an.