



ADDITIF n°01

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TRANSITOIRES

RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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 ma responsabilité des établissements en matière de politique indemnitaire.

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

Les LDG du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs ont été publiées le 14 janvier 2022.

A compter de janvier 2022, chaque établissement établit ses propres lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles.

Ces dispositions et leur calendrier de déploiement, ont conduit à la mise en place d'une organisation transitoire dans l'attente de la détermination de LDG construites et concertées pour Université Côte d'Azur.

Les présentes LDG déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations et l'organisation interne à Université Côte d'Azur en matière de répartition et d'encadrement des primes, pour les opérations mises en œuvre à compter de l'année 2022.

1

I. L'INDEMNITE FONCTIONNELLE (RIPEC 2)

Cette composante est amenée à remplacer au 1er janvier 2022 la prime de charge administrative (PCA) créée par le décret n° 90-50 du 12 janvier 1990, et la prime de responsabilité pédagogique (PRP) créée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999.

Au titre de l'année 2022, les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes d'indemnités fonctionnelles existants (PCA et PRP) perdureront jusqu'au 31 août 2022. Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1er janvier 2022 relèveront de cette composante fonctionnelle.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités mentionnées dans un référentiel voté en Conseil d'Administration, en sus de leurs obligations de service.

Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission temporaire confiée par le Président 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 Président.

Dans ses LDG, le Ministère recommande, 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% 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.

1. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE FONCTIONNELLE

L'indemnité fonctionnelle est 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.

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

Contrairement à la prime individuelle, l'indemnité de fonction peut être attribuée sans qu'une demande de l'enseignant-chercheur ou du chercheur soit nécessaire du moment qu'il remplit les conditions exigées.

Cette indemnité est attribuée aux enseignants-chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de services.

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à l'attribution de cette indemnité fonctionnelle sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'Administration. Ces dernières sont répertoriées dans un référentiel validé en Conseil d'Administration.

Les attributions de fonctions ou responsabilités sont arrêtées en début d'année universitaire et validées par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.

Cette indemnité fonctionnelle ne remet pas en cause les décharges accordées par l'établissement dans le cadre de son référentiel horaire. Elle reste donc compatible avec le référentiel des équivalences horaires de l'établissement ainsi que le référentiel relatif aux modulations de service.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent pas bénéficier de cette indemnité.



2. MONTANT DES INDEMNITES FONCTIONNELLES

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité répertoriés dans un référentiel. Ce référentiel distingue bien trois groupes :

- | | |
|---|----------------|
| - Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires | 6000 € maximum |
| - Groupe 2 : Responsabilités supérieures | 12000€ maximum |
| - Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante | 18000€ maximum |

Si le bénéficiaire exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes, il bénéficie du plafond annuel applicable au groupe de fonction le plus élevé.

Le versement de cette indemnité fonctionnelle est mensualisé à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire confiée par le Président, sur le fondement d'une lettre de mission d'une durée maximum de 18 mois. Le versement a lieu au terme de la mission.