

FAQ RIPEC

Version JUIN 2023 (post décrets modificatifs du 13 septembre 2022 et du 21 décembre 2022)

- **Composante statutaire (C1) :**

Q1.1) Pourriez-vous confirmer que le C1 varie dans les mêmes conditions que le traitement brut en cas de jour de carence ou grève, à savoir application d'une retenue d'1/30ème du montant mensuel brut ?

Oui, en effet. Le C1 suit les mêmes variations que le traitement brut dans ces deux situations.

S'agissant du jour de carence, conformément aux dispositions de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, donne lieu à la suspension du traitement indiciaire et du versement du C1, soit à une retenue égale à 1/30ème de ces composantes de rémunération.

S'agissant du jour de grève, l'exercice du droit de grève, quand il est constaté par l'administration, est assimilé à une absence de service fait qui induit une suspension de la rémunération de l'agent gréviste. Ainsi, pour une absence de service fait inférieure ou égale à une journée de travail, une retenue d'un 1/30ème du traitement indiciaire et du C1 de l'agent doit être appliquée.

Q1.2) De la même façon, en cas de passage à demi-traitement dans le cas d'un congé maladie ordinaire le C1 doit-il bien être proratisé en suivant les variations du traitement brut ?

Oui, il convient de faire application des dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 qui posent le principe du maintien des primes et indemnités versées aux agents concernés dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement indiciaire, en cas de :

- congés annuels ;

-de congés de maternité et liés aux charges parentales mentionnés aux articles L631-1 à L631-9 du code général de la Fonction publique ;

-de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;

-de congés ordinaires de maladie (CMO) ;

-et de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Par exemple : s'agissant du CMO, le traitement indiciaire est maintenu pendant les trois premiers mois et réduit de moitié pour les neuf mois suivants. Par conséquent, dans le cas d'un agent bénéficiaire d'un CMO de douze mois, le C1 sera versé intégralement pendant les trois premiers mois puis réduit de moitié pour les neuf mois suivants.

Autre exemple : s'agissant du service à temps partiel pour raison thérapeutique, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant toute la durée (limitée à 1 an) pendant laquelle l'agent bénéficie de ce dispositif. Le C1 est donc intégralement versé pendant cette même durée.

Q1.3) Le C1 peut-il être versé intégralement à un enseignant-chercheur qui bénéficie d'une modulation de service ?

La modulation de service correspond à un dispositif statutaire institué par l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 qui permet au chef d'établissement de moduler le service de l'enseignant-chercheur afin qu'il comporte un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de

référence. Cette modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général.

L'article 3 du décret RIPEC prévoit que le C1 est attribué aux enseignants-chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le chef d'établissement. Un enseignant-chercheur qui accomplit son service modulé tel qu'arrêté par le chef d'établissement perçoit donc l'intégralité du C1 du RIPEC.

Q1.4) Le C1 doit-il être versé en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de longue durée (CLD) ?

Le décret du 26 août 2010 précité ne prévoit aucune disposition relative au maintien des primes ou indemnités pendant les congés de longue maladie (CLM) ou les congés de longue durée (CLD). Compte tenu des dispositions des articles L822-8 et L822-15 du code général de la Fonction publique, le versement des primes et indemnités (autres que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence) doit être suspendu pendant un CLM ou un CLD.

Un agent en CLM ou en CLD est donc inéligible au bénéfice du RIPEC (toutes composantes confondues).

Q 1.5) Le C1 doit-il être versé en cas de temps partiel, disponibilité, détachement, mise à disposition ou délégation ?

- *En cas de temps partiel :*

Le C1, indemnité liée au grade au sens de l'article L612-5 du code général de la fonction publique, doit être proratisé à due proportion de la durée effective de service s'agissant des agents autorisés à travailler à temps partiel, à l'instar du traitement indiciaire.

- *En cas de disponibilité :*

La disponibilité permet à un agent de cesser temporairement son activité dans la fonction publique. L'agent n'exerçant plus ses fonctions, ce dernier cesse d'être rémunéré pendant la durée de la disponibilité. De ce fait, un agent en disponibilité est inéligible au bénéfice du RIPEC (toutes composantes confondues).

- *En cas de détachement :*

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

Le détachement permet à un fonctionnaire titulaire de changer d'emploi, en accédant à un nouveau corps ou à un nouvel emploi dans un organisme public ou privé selon les règles fixées par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985, tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance.

Un fonctionnaire détaché perçoit la rémunération correspondant à son emploi d'accueil. Si ce dernier est détaché dans la fonction publique, il perçoit le régime indemnitaire prévu pour son emploi d'accueil.

Aussi, un enseignant-chercheur ou un chercheur détaché n'a plus vocation à bénéficier du RIPEC (toutes composantes confondues), ce dernier n'étant plus en activité dans un corps d'enseignant-chercheur.

- *En cas de mise à disposition / délégation*

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.

La mise à disposition permet donc à l'agent d'exercer ses fonctions auprès d'un autre employeur que son administration de rattachement, tout en continuant à être rattaché à son administration employeur pour ce qui concerne sa carrière et sa rémunération.

Dans ces conditions, un enseignant-chercheur ou chercheur mis à disposition continue d'être rémunéré par l'établissement d'enseignement supérieur qui l'emploie et perçoit donc le C1 qui lui est versé par ce dernier.

Si l'enseignant-chercheur ou le chercheur est mis à disposition à temps incomplet et qu'il exerce une fonction ou une responsabilité ouvrant droit au C2 au sein de son établissement d'origine, il peut bénéficier du C2. En revanche, un enseignant-chercheur ou un chercheur mis à disposition à temps complet ne sera pas éligible au bénéfice du C2 dans son établissement d'origine.

Enfin, si l'enseignant-chercheur ou le chercheur était bénéficiaire du C3 avant sa mise à disposition, l'établissement d'origine de l'agent continue de lui verser le C3 pendant sa mise à disposition jusqu'au terme de la durée de versement afférente à cette prime.

Le raisonnement exposé s'applique aux enseignants-chercheurs placés en délégation.

Q1.6) Quelles sont les conséquences de la décision du Conseil d'Etat du 28 septembre 2022 (CE, N°461102, 461724, 461862, 461863) ?

La décision du Conseil d'Etat du 28 septembre 2022 a annulé, en se fondant sur une méconnaissance du principe d'égalité, les dispositions initiales du décret instituant le RIPEC qui excluaient les EC exerçant une activité libérale tant de l'indemnité liée au grade (C1) que de l'indemnité liée à l'exercice des fonctions ou de responsabilités particulières (C2).

En conséquence, la version actuellement en vigueur du décret instituant le RIPEC tient compte de cette jurisprudence.

Il convient donc de verser le C1 et l'éventuel C2 aux EC exerçant une activité libérale qui découle de la nature de leurs fonctions, de façon rétroactive si nécessaire.

- **Composante fonctionnelle (C2) :**

Q2.1) « Pour bénéficier de la C2, les EC doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service ». Qui contrôle le service fait ? ce contrôle doit-il être fait a priori ou a posteriori de l'attribution de l'indemnité C2 ?

Les établissements listent les fonctions qui donnent droit au versement d'une indemnité fonctionnelle (C2) et le montant de l'indemnité. Il appartient aux établissements au moment où ils confient une fonction à un EC de s'assurer que « les fonctions ou responsabilités concernées sont exercées en sus de leurs obligations de service ». Ce contrôle est assuré par la même personne qui, par exemple, dans le cadre de la prime pour charges administratives, contrôlait les conversions de prime en décharge de service ou, s'agissant de la prime de responsabilités pédagogiques, la personne qui vérifiait que ces responsabilités sont exercées « en sus des obligations de service » (article 1er du Décret n°99-855 du 4 octobre 1999 instituant une prime de responsabilités pédagogiques).

Q2.2) Qui évalue « les résultats d'une mission temporaire au regard des objectifs fixés par la lettre de mission » ?

C'est le chef d'établissement, selon des modalités qu'il détermine.

Q2.3) Est-ce que les lignes directrices de gestion (LDG) d'établissement devraient aussi concerner la composante fonctionnelle (C2) ?

Les LDG d'établissement, prises après avis du CSA de l'établissement, pourront préciser, si elles existent, la cartographie des fonctions et ces éléments seront repris dans la délibération du CA de l'établissement relative aux principes de répartition des primes.

Q2.4) En cas de temps partiel, la composante fonctionnelle doit-elle être proratisée ?

Conformément aux dispositions de l'article L612-5 du code général de la fonction publique, appliqué dans le cadre de l'IFSE par exemple, la rémunération indemnitaire est réduite proportionnellement à la durée de travail. Cependant, de par leur statut particulier, les enseignants-chercheurs sont soumis à un temps de travail spécifique.

- S'agissant des enseignants-chercheurs :

Ainsi, le C2 ne peut suivre un sort comparable à l'IFSE dès lors que, l'IFSE valorise l'exercice des fonctions qui sont liées à l'activité principale des agents tandis que le C2 valorise les fonctions et responsabilités exercées par les enseignants-chercheurs « en sus de leurs obligations de service » (article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021).

Aussi, l'autorisation à travailler à temps partiel a vocation à impacter exclusivement le service statutaire de l'enseignant-chercheur qui est constitué d'un service d'enseignement et d'une activité de recherche, tel que le précise l'article 7 du décret du 6 juin 1984.

C'est la raison pour laquelle il convient de décorrélérer la mise en œuvre du temps partiel et la réalisation d'une fonction ou d'une responsabilité ouvrant droit au C2 pour les enseignants-chercheurs, dans la mesure où ces fonctions ou responsabilités doivent être exercées en sus de leurs obligations de service.

Par conséquent, si un enseignant-chercheur autorisé à travailler à temps partiel assume parallèlement la fonction ou la responsabilité ouvrant droit au C2 et qu'il remplit complètement les attributions y afférentes, ce dernier doit percevoir le C2 au taux plein.

Q2.5) Quels sont les impacts d'un CMO sur le versement de la composante fonctionnelle (C2) ?

Les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 énoncent le principe du maintien des primes et indemnités versées aux agents concernés dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement indiciaire en cas de CMO.

S'agissant du CMO, le traitement indiciaire est maintenu pendant les trois premiers mois et réduit de moitié pour les neuf mois suivants. Par conséquent, dans le cas d'un agent bénéficiaire d'un CMO de douze mois, le C2 sera versé intégralement pendant les trois premiers mois puis réduit de moitié pour les neuf mois suivants.

Q2.6) Le versement du C2 est-il cumulable avec le référentiel national des équivalences horaires (au titre des activités et responsabilités administratives, pédagogiques et recherche) ?

Non, le C2 ne peut pas être versé pour reconnaître l'exercice d'une activité qui, elle-même, donne déjà lieu à une décharge de service au titre du dispositif d'équivalence horaire prévu par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, sur le fondement duquel le conseil d'administration a inscrit cette même activité au sein de son référentiel local d'équivalence horaire (cf. le 2ème alinéa de l'article 3 du décret du 29 décembre 2021 dispose, au sujet de la composante fonctionnelle, que « cette composante ne peut être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984. »)

Sur ce point, les LDG du 18 janvier 2023 (publiées au BOESR du 9 février 2023) apportent les précisions suivantes : « Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire, l'établissement devra définir une politique RH qui permettra d'identifier et de distinguer les activités qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'une part, et celles qui ouvrent droit au bénéfice de la composante fonctionnelle, d'autre part. »

Q2.7) Un enseignant-chercheur bénéficiaire d'une décharge statutaire de service prévue par le IV. de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 peut-il bénéficier du C2 ?

Les enseignants-chercheurs bénéficiant d'une décharge statutaire de service octroyée en application du IV. de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 (VP, président du CAC, directeur d'institut etc.) peuvent concomitamment percevoir le C2, ces derniers n'étant pas concernés par les règles d'exclusion qui s'attachent à la mise en œuvre du référentiel, dans la mesure où leur décharge n'est pas issue du dispositif d'équivalence horaire.

Q2.8) Est-il possible de convertir en décharges de service les composantes du RIPEC ? Quelles sont les modalités qui encadrent cette conversion ?

Seul le C2 peut être converti, pour tout ou partie, en décharge de service, par décision du chef d'établissement, selon des modalités qui devront être préalablement définies par le biais d'une délibération du conseil d'administration.

Ce dispositif est créé à l'article 6 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021.

En outre, les modalités de conversion du C2 en décharge de service doivent être fixées par le conseil d'administration de l'établissement.

Sans une délibération du CA précisant les modalités de conversion (taux de conversion retenu, éventuellement fixation de plafonds ou d'une possibilité d'arrondir un nombre d'heures comportant une décimale au nombre entier le plus proche), la conversion du C2 en décharge de service ne peut être mise en œuvre par l'établissement.

La possibilité de convertir la prime individuelle (C3) en un congé de recherche ou de conversion thématique (CRCT) ou en un congé pour projet pédagogique (CPP) a été supprimée.

Q2.9) Un agent peut-il percevoir plusieurs indemnités fonctionnelles (C2) versées par plusieurs établissements ?

Le RIPEC est un régime indemnitaire fondé sur trois composantes uniques dont les montants sont réglementairement plafonnés. Aussi, un agent ne peut percevoir plusieurs fois la même composante au titre d'une même période sans aller à l'encontre de ce principe d'unicité des composantes du RIPEC.

Le décret instituant le RIPEC prévoit bien, en son article 2, que l'indemnité fonctionnelle peut être versée par l'établissement concerné à tout chercheur ou enseignant-chercheur qui exerce au sein de cet établissement des fonctions, responsabilités ou missions ouvrant droit au C2, sans pour autant y être affecté.

Cette disposition ne saurait justifier la situation dans laquelle un enseignant-chercheur ou un chercheur percevrait un premier C2 dans son établissement d'origine, d'une part, et un second C2 qui lui serait versé par un établissement d'accueil, d'autre part.

Si cette disposition permet donc à un établissement de verser du C2 à un enseignant-chercheur ou à un chercheur qui n'est pas juridiquement affecté au sein de cet établissement (cas spécifique des agents en UMR ou toute unité de recherche multi-tutelles), elle ne permet pas pour une même période, que l'agent concerné perçoive plus d'une seule indemnité fonctionnelle.

En outre, cet agent devra attester sur l'honneur, avant de percevoir toute indemnité fonctionnelle qui serait versée par un établissement autre que son établissement d'affectation, qu'il ne bénéficie pas d'une autre indemnité fonctionnelle au titre de fonctions exercées dans d'autres établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.

Le décret instituant le RIPEC sera modifié prochainement en ce sens pour circonscrire cette disposition qui ne doit pas justifier des situations de cumuls indemnitaires.

Cette disposition ne saurait en outre justifier la mobilisation du C2 pour rétribuer l'exercice d'activités accessoires.

Q2.10) Le décret précise que pour la composante 2 « lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé. » Dans le cas d'un enseignant-chercheur qui peut prétendre à 2 indemnités de fonctions, une du groupe 1 et une du groupe 2, l'établissement est-il contraint de verser une indemnité de 12 000 euros?

Dans l'exemple cité, le plafond applicable à l'enseignant-chercheur est bien celui du groupe 2 qui correspond à 12 000 euros, mais l'établissement n'est pas contraint de verser 12 000 euros à l'EC, puisqu'il s'agit d'un plafond (montant annuel maximum qui peut être alloué) et non d'un montant fixe.

Q2.11) Les vice-présidents d'établissements doivent-ils faire l'objet d'un traitement particulier pour la composante C2 ?

Aux termes du 2° de l'article 2 du décret RIPEC relatif aux modalités d'attribution du C2, « les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement ».

Les LDG du 18 janvier 2023 (publiées au BOESR du 9 février 2023) arrêtent les orientations suivantes sur ce point : « Sous réserve de la décision précitée du chef d'établissement, certaines fonctions sont naturellement éligibles au C2, comme les fonctions de président du CAC ou de vice-président des conseils centraux, par exemple, qui, sauf exception, devraient ouvrir droit a priori au 3ème groupe du C2 (« fonctions de direction »). Sous réserve de la décision du chef d'établissement, les autres vice-présidents désignés par les statuts des établissements peuvent percevoir le C2 au titre d'un groupe de fonctions à déterminer. »

Q2.12) Les vice-présidents qui bénéficient d'une décharge de service prévue par le référentiel d'équivalences horaires local peuvent-il percevoir le C2 ?

Selon le IV de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, les vice-présidents désignés par les statuts de l'établissement (en dehors du VP du CA donc) qui auraient la qualité d'enseignant-chercheur sont déchargés, de plein droit, de leur service d'enseignement, « dans la limite de deux ».

Rien ne s'oppose à ce que ces derniers, bénéficiaires d'une décharge de service prévue par le statut particulier, bénéficient du C2.

Cependant, s'il est loisible au chef d'établissement de demander au conseil d'administration de délibérer sur l'opportunité de prendre en compte dans le référentiel d'équivalences horaires les autres fonctions de vice-président (au-delà des deux vice-présidents bénéficiaires de la décharge statutaire de service prévue à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 précité), les vice-présidents bénéficiaires de ces équivalences horaires issues de l'application du référentiel local ne seraient pas placés dans la même situation juridique au regard de leur éligibilité au C2.

En effet, les vice-présidents enseignants-chercheurs qui seraient bénéficiaires d'une équivalence horaire, au titre de cette fonction de vice-président, ne pourront pas percevoir le bénéfice de la composante 2 du RIPEC pour l'exercice de cette même fonction, à moins pour ces derniers de renoncer à la « décharge » à laquelle le référentiel local leur permet de prétendre.

En effet, le 2ème alinéa de l'article 3 du décret du 29 décembre 2021 dispose, au sujet de la composante fonctionnelle, que « cette composante ne peut être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 ».

Q2.13) comment gérer l'hétérogénéité des régimes indemnisant l'exercice de fonctions ou responsabilités ?

Il est vrai que les mêmes fonctions peuvent être occupées selon les universités, ou même au sein d'une même université, par des personnels aux statuts aussi différents que enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels enseignants et hospitaliers ou enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur. Le Ripec, et donc sa composante C2, est réservé aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs, alors que les personnels relevant des autres statuts bénéficient d'autres régimes indemnitaires attachés à l'exercice de fonctions (prime de charges administratives ou prime de responsabilités pédagogiques par exemple).

Pour autant, il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables, ainsi que le prescrivent les LDG du 18 janvier 2023 (publié au BOESR du 9 février 2023).

Q2.14) Un enseignant-chercheur bénéficiaire d'un CPP ou d'un CRCT de 6 mois peut-il prétendre au versement du C2 ?

Le décret du 29 décembre 2021 précise que la composante fonctionnelle « ne peut bénéficier aux enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique. »

Aussi, pendant le semestre où l'intéressé est placé en position de CRCT ou de CPP, ce dernier ne peut percevoir le bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2).

Néanmoins, pendant le second semestre, que ce dernier précède ou succède au CPP/CRCT de 6 mois, l'enseignant-chercheur qui exerce effectivement la fonction ouvrant droit au RIPEC en sus de ses obligations de service percevra mensuellement le montant de l'indemnité fonctionnelle déterminé par l'établissement pendant la durée du second semestre.

Au terme de l'année universitaire, dans cet exemple, l'intéressé aura ainsi perçu la moitié du montant annuel du C2 auquel donne droit la fonction qu'il a accomplie, conformément à la décision du président d'université en la matière.

Q2.15) La disposition du décret RIPEC qui exclut les EC en délégation à temps complet du bénéfice du C2 est-elle applicable aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF ?

Le enseignants-chercheurs placés en délégations IUF sont déchargés des 2/3 du service d'enseignement (article 7 du décret 84-431), ils ne sont donc pas en délégation à temps complet à l'IUF selon les règles statutaires.

- **Composante individuelle (C3) :**

Q3.0) Pourquoi le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022, modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, a-t-il repoussé la date d'effet des décisions individuelles relatives à cette composante ?

La date d'effet de l'attribution du C3 diffère selon qu'il s'agisse des chercheurs ou des enseignants-chercheurs. En effet, cette date est fixée au 1er janvier pour les chercheurs et au 1er octobre pour les enseignants-chercheurs.

Au préalable, il convient de préciser que le décalage de date de début de perception du C3 ne remet pas en cause la durée totale de perception de la prime qui est attribuée pour 3 années.

S'agissant des enseignants-chercheurs, la date du 1er octobre est plus appropriée à l'organisation universitaire, notamment en raison du calendrier de gestion selon lequel les PEDR – qui ont vocation à être articulées avec le C3 – sont accordées. S'agissant des chercheurs, la date du 1er janvier a été retenue après échanges avec les représentants des EPST qui ont fait valoir des motifs liés à l'organisation des procédures de mise en paiement des indemnités.

Q3.1) La mise en œuvre du RIPEC a-t-elle mis fin au dispositif de PEDR pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs ?

Les enseignants-chercheurs et les chercheurs ne peuvent plus bénéficier de la PEDR attribuée en raison d'une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées (motif 1).

Cette PEDR est mise en extinction pour ces populations. Néanmoins, les attributaires de cette PEDR en restent bénéficiaires jusqu'au terme de la période d'attribution (4 ans).

Toutefois, les enseignants-chercheurs et les chercheurs peuvent continuer à bénéficier de la PEDR pour contribution exceptionnelle à la recherche (motif 2), au titre d'une distinction scientifique (motif 3) ou parce qu'ils sont placés en délégation auprès de l'IUF (motif 4).

Q3.2) Dans la dernière version du décret instituant le RIPEC, la mention du délai de carence d'un an (durée incompressible devant nécessairement s'écouler entre deux attributions du C3) n'apparaît plus. Faut-il comprendre que le délai de carence est supprimé ?

Absolument. Le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 a supprimé le délai de carence au titre duquel le bénéfice d'une nouvelle prime individuelle ne pouvait pas être octroyé avant un délai d'un an suivant le terme de la première période d'attribution.

Aussi, dorénavant, tout enseignant-chercheur ou chercheur bénéficiaire du C3 ou de la PEDR mise en extinction (motif 1 : « activité scientifique de niveau élevé ») peut déposer une demande de prime individuelle au cours de la dernière année d'attribution du C3 ou de la PEDR mise en extinction, dans la perspective d'être attributaire d'une nouvelle prime individuelle au titre de l'année qui suit

immédiatement celle au cours de laquelle s'est achevée la période d'attribution d'une prime individuelle ou d'une PEDR mise en extinction.

Cependant, un enseignant-chercheur qui bénéficie d'une prime individuelle ne peut cumuler cette dernière avec le bénéfice d'une autre prime individuelle, d'une PEDR ou de toute autre prime ayant le même objet au cours de la même période.

Une spécificité relative à l'articulation entre le bénéfice d'une PEDR et celui du C3 doit être soulignée. En effet, en l'état actuel du décret, les enseignants-chercheurs ou chercheurs bénéficiaires d'une PEDR en raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche (motif 2) ou au titre d'une distinction scientifique (motif 3) ou parce qu'ils sont placés en délégation auprès de l'IUF (motif 4) ne peuvent pas déposer de demande de prime individuelle pendant la période d'attribution de ces trois types de PEDR. Cette situation prive les personnels concernés de la possibilité de candidater au bénéfice du C3 au cours des derniers mois de la période d'attribution de la PEDR (motifs 2, 3 et 4) dans la perspective d'être attributaire du C3 au cours de l'année qui succède immédiatement à la dernière année de perception de la PEDR (motifs 2, 3 et 4).

Cette contrainte sera levée à compter de la campagne 2024 d'attribution du C3 par le biais d'un décret modificatif du décret RIPEC qui révisera le dernier alinéa de l'article 4 et dont la publication interviendra avant le début de la campagne d'attribution du C3, ouverte au titre de l'année 2024.

Q3.3) La nouvelle procédure d'attribution du C3 prévoit que la décision d'attribution de la prime individuelle prise par le chef d'établissement précise la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Cela signifie-t-il que l'agent peut percevoir plusieurs primes individuelles au titre de plusieurs missions ?

Non. Il faut ici rappeler le principe d'unicité des composantes du RIPEC. Chacune des composantes du RIPEC ne peut être versée qu'une fois au titre d'une même période. La circonstance que la prime individuelle peut être attribuée au titre de plusieurs missions ne signifie pas que l'agent peut percevoir plusieurs C3 pour des missions différentes simultanément. La prime individuelle est attribuée au vu de la qualité des activités et de l'engagement professionnel des agents qui ont pu être appréciés au travers de l'exercice d'une ou plusieurs missions au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Q3.4) Si les instances consultées dans le cadre de l'attribution du C3 émettent des avis défavorables sur une candidature, le chef d'établissement a-t-il le pouvoir d'attribuer le C3 au candidat concerné ?

Oui, rien ne l'interdit au plan réglementaire.

Le chef d'établissement arrête la décision d'attribution du C3 « en tenant compte des avis consultatifs (et non « conformes ») du CNU et du CACr et selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion ».

La réglementation précise bien que les deux avis en cause sont d'ordre consultatif, c'est-à-dire qu'ils ont vocation à éclairer la décision finale mais qu'ils ne peuvent en aucun cas la contraindre.

Q3.5) Qu'est-ce qu'une « contribution exceptionnelle à la recherche » prévue pour une demande de PEDR ? Quelle est la procédure (dossier de candidature via ELARA ou en local via les conseils restreints, expertise, décision d'attribution) Quels sont les critères de mise en place d'une prime « pour contribution exceptionnelle à la recherche » ?

Le dispositif existe depuis l'origine de la PEDR en 2009 et les règles en la matière n'ont pas changé. Comme l'a jugé le Conseil d'État dans sa décision du 8 juin 2016 (n° 389756), l'attribution de la prime aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche révèle nécessairement une

appréciation ou un jugement de valeur sur ces personnels, évaluée sur les critères habituels (production scientifique, contrats, animation collective, formation et encadrement doctoral...) mentionnés dans les LDG d'établissement et définis par le conseil d'administration.

Les attributions individuelles sont fixées par le président ou le directeur, après avis de la commission de la recherche du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu.

Q3.6) Est-ce que la prime individuelle (C3) peut-être servie pendant les « congé de recherche ou conversion thématiques » (CRTC) et « congé pour projet pédagogique » (CPP) ?

Oui, aucune disposition du décret n°2021-1895 n'exclut les personnels en CRTC ou en CPP du bénéfice de la Prime individuelle, d'autant que les qualités requises s'apprécient sur les 4 années précédentes.

Q3.7) Est-ce que les LDG établissement doivent être visées par le comité social d'administration (CSA) avant d'être approuvées par le conseil d'administration (CA) pour entrer en vigueur ?

L'ordre de passage devant les instances est effectivement le suivant : avis du CSA sur les LDG puis délibération du CA au titre des principes de répartition.

Q3.8) Un maître de conférences stagiaire peut-il déposer une demande Prime individuelle ?

Oui, aucune disposition du décret n°2021-1895 n'exclut les personnels stagiaires du bénéfice de la Prime individuelle.

Q3.9) Le décret prévoit que "le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime" (C3) après avis du CNU et du CAC en formation restreinte ?

Si un chef d'établissement souhaite faire acte de candidature au bénéfice du C3, par qui devrait être rendu l'avis sur son dossier au niveau du CAC (sachant que le président du CAC est le président de l'établissement) ? puis qui déciderait de la décision finale d'attribution ou non ?

A ce jour, afin d'éviter tout conflit d'intérêts, il est recommandé, sauf situation exceptionnelle, que le Président ne dépose pas de dossier C 3 tant qu'il est en fonction. En cas de situation exceptionnelle, il serait souhaitable qu'une autre personne prenne la décision d'attribution (en fonction de l'organisation des délégations dans l'établissement).

Q3.10) Est-il possible et/ou réglementaire pour l'établissement d'envisager dans ses LDG la modulation de la prime individuelle en fonction de la ou des mission(s) au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime a été proposé par les instances consultées pour chaque dossier et/ou en fonction des notes obtenues (A, B ou C) ?

La modulation est permise dans les LDG d'établissement, sous réserve évidemment du respect des montants réglementaires. Cette modulation peut aussi être liée à des moments clés de la carrière.

Q3.11) La cible des 45% de bénéficiaires et d'une dépense globale établie à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire, peuvent-ils être adaptés par les établissements ? :

S'agissant du C3, la cible de 45% de bénéficiaires et d'une dépense globale à 30% sont des objectifs nationaux à l'horizon de 2027 issu du protocole d'accord.

Ce n'est toutefois pas une norme uniforme et les établissements peuvent avoir des situations, des contextes ou des stratégies spécifiques. Vous pouvez dans vos LDG fixer une norme de dépense différente mais les enveloppes dédiées au C3 doivent faire l'objet d'attributions individuelles. Ces crédits s'ajoutent à vos attributions actuelles en matière de PEDR.

Q3.12) La trame du rapport d'activité peut-elle être adaptée par les établissements ?

Non, la trame du rapport d'activités ne peut pas être modifiée mais chaque rapport est individuel et son contenu est évidemment adapté à chaque parcours.

Q3.13) Des documents complémentaires peuvent-ils être demandés aux candidats ?

Non, l'avis du conseil académique en formation restreinte (ou de l'organe en tenant lieu), tout comme celui du CNU, porte sur les activités du candidat décrites dans le rapport d'activités joint à sa candidature.

Q3.14) Lorsque que l'établissement n'a pas de Conseil académique, quelle est l'instance compétente pour examiner les demandes de Prime individuelle ?

Les demandes de primes individuelles sont examinées par l'instance compétente à l'égard des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs.

Q3.15) Quels changements ont été introduits par le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur au sujet de la procédure d'attribution du C3 ?

Le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 a mis en œuvre une démarche de simplification qui a vocation à améliorer l'efficacité des modalités d'attribution de la prime individuelle et a prévu des modalités d'ajustement de la procédure d'attribution de la prime individuelle.

S'agissant des enseignants-chercheurs, dans le cadre de la procédure précédemment en vigueur, le conseil académique (CAC) et le conseil national des universités (CNU) rendaient, chacun, plusieurs avis sur la candidature des candidats. Ces avis portaient sur l'ensemble de leurs activités « en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. »

La nouvelle procédure prévoit désormais que le CNU et le CAC rendent respectivement un avis unique sur les candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle mission au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Dans ce cadre, les instances consultées ne sont plus contraintes de rendre un avis sur chaque critère d'une liste prédéterminée de critères ouvrant droit au bénéfice de la prime comme cela était le cas avant la mesure de simplification.

Il en résulte que les instances compétentes ne rendent, chacune, qu'un seul avis (soit « très favorable », soit « favorable », soit « réservé ») au lieu d'avis multiples, selon les modalités prévues par la version modifiée de l'arrêté du 7 février 2022.

La nouvelle procédure prévoit également que l'avis du conseil national des universités (CNU) est rendu préalablement à celui du conseil académique (CAC) afin d'améliorer l'efficacité de la procédure d'attribution.

S'agissant des chercheurs, l'instance d'évaluation compétente à l'égard du chercheur examine les dossiers et précise désormais au titre de quelle mission au sens de l'article L411-1 du code de la

recherche la prime est proposée. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre de missions d'intérêt général.

Les modalités d'édition de la décision individuelle d'attribution de la prime demeurent inchangées : le chef d'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée, au vu du ou des avis consultatifs émis par la ou les instances compétentes.

Q 3.16) Quelles sont les conséquences de certains congés légaux et d'autorisations à travailler à temps partiel, d'une part, et d'un changement de position statutaire, d'autre part, sur le versement du C3, lorsque la décision d'attribution individuelle du C3 a déjà été prise ?

Il convient d'appliquer les règles interministérielles en la matière tout en tenant compte des spécificités des modalités d'attribution de la prime individuelle.

Cette prime est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents, sur le fondement d'une période de référence de l'évaluation qui porte sur les quatre années précédant la candidature de l'agent à cette prime individuelle.

En cas de temps partiel :

La circonstance qu'un agent bénéficiaire du C3 soit autorisé à travailler à temps partiel n'entraîne aucune conséquence sur le versement de ladite prime dans la mesure où cette prime lui a été attribuée au titre de la qualité des activités accomplies au cours d'une période antérieure à l'édition de la décision d'attribution individuelle.

En cas de CMO :

Contrairement au C1 ou au C2, la part liée à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs (C3) n'a pas vocation à suivre le sort du traitement indiciaire dans la mesure où cette prime individuelle est versée sur la base des activités effectuées au cours des 4 années précédant la décision d'attribution individuelle du C3 et non au titre d'activités exercées au cours de la période de versement du C3.

Par conséquent, compte tenu des règles particulières qui régissent l'attribution du C3 et du cadre interministériel qui autorise les agents bénéficiaires d'un CMO à percevoir les primes liées aux résultats au cours de la période de CMO (cf. circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés), le versement du C3 n'a pas vocation à être impacté par le CMO s'agissant d'un agent d'ores et déjà bénéficiaire de cette composante au titre d'activités exercées au cours d'une période révolue.

En cas de CLM / CLD : cf. Q1.3

En cas de disponibilité, détachement, mise à disposition ou délégation : cf. Q1.4

Q3.17) : Comment faut-il comprendre les dispositions du décret qui prévoient que la période de référence de l'évaluation en vue d'une attribution de C3 porte « sur les quatre années précédant la candidature » ?

La période de référence de l'évaluation porte sur la période de quatre ans précédant la date de dépôt de la candidature.

Q3.18) : La liste des candidats ayant reçu une décision favorable d'attribution du C3 peut-elle être publiée par les établissements ?

Dans le cadre de l'attribution de la PEDR, un arrêt du Conseil d'Etat précise que l'attribution de la PEDR pour les motifs liés à la qualité de l'activité scientifique ou à la contribution exceptionnelle à la recherche « révèle nécessairement une appréciation ou un jugement de valeur sur ces personnels » au sens de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration. De ce fait, le Conseil d'Etat a estimé que la liste des bénéficiaires de la PEDR pour ces motifs n'était pas communicable.

Il convient d'étendre l'application de cette décision au C3 du RIPEC dont l'attribution est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui font l'objet d'avis consultatif(s) et d'une appréciation du chef d'établissement.

Q3.19) Le conseil académique ou l'organe en tenant lieu peut-il désigner des rapporteurs externes à l'établissement ?

Le décret n°2021-1895 ne prévoyant pas de restriction autre que le rang au moins égal à celui du candidat, il est possible de faire appel à des rapporteurs externes à l'établissement. Par ailleurs, les règles de dépôt habituelles s'appliquent.

Q3.20 Les rapporteurs désignés par le CAC peuvent-ils être nommés avant que les avis du CNU portant sur les candidatures au C3 ne parviennent au chef d'établissement ? Ces mêmes rapporteurs peuvent-ils examiner les dossiers de candidature avant l'arrivée des avis du CNU ? Si les avis du CNU ont bien été portés à la connaissance de l'établissement avant le début des travaux des rapporteurs, doivent-ils être transmis aux rapporteurs ?

Le décret prévoit que le CAC en formation restreinte (CAC-R) rend un avis sur les candidatures au C3 au vu des rapports des 2 rapporteurs et sur la base des avis du CNU et des rapports d'activités des candidats. Le CAC-R doit donc obligatoirement disposer des avis du CNU avant de délibérer, sauf si les avis du CNU ne sont pas rendus à la date limite de saisie fixée par le calendrier publié sur l'application dédiée (auquel cas, ils sont réputés rendus).

Néanmoins, aucune disposition ne s'oppose à ce que le CAC-R désigne les rapporteurs chargés de présenter les rapports des candidats avant que l'avis du CNU ne soit porté à la connaissance de l'établissement. De la même manière, rien ne s'oppose à ce que ces mêmes rapporteurs régulièrement désignés par le CAC-R n'étudient les dossiers de candidature avant que l'établissement ne soit destinataire des avis rendus par le CNU.

Dans le cas où les avis du CNU sont parvenus à l'établissement avant le début des travaux des rapporteurs, le mécanisme réglementaire de la procédure d'examen des demandes de C3 laisse ouvert la possibilité de transmettre ou non ces avis du CNU aux rapporteurs du CAC-R. Il paraît préférable de transmettre ces avis du CNU aux rapporteurs lorsque l'établissement en dispose mais leur absence ne fait pas obstacle à ce que les rapporteurs accomplissent la mission qui leur incombe.

Q3. 21) : Les noms des rapporteurs intervenant dans les instances de consultation, ainsi que les rapports produits par ces derniers et les avis formulés par ces mêmes instances, peuvent-ils être communiqués aux candidats au bénéfice du C3 ?

Selon les dispositions du CRPA, les avis et rapports relatifs aux dossiers de candidature des candidats peuvent être transmis aux candidats une fois la procédure achevée.

S'agissant des COS, les noms des rapporteurs sont communiqués dans la mesure où l'identité des membres d'un jury participant à un concours de recrutement a vocation à être portée à la connaissance des candidats (décret FP n° 2013-908 du 10 octobre 2013). Au regard de l'engagement de nature

déontologique qui se rattache à l'accomplissement des missions d'évaluation confiées aux acteurs intervenant dans la procédure d'attribution, d'une part, et du principe d'égalité de traitement entre agents publics, d'autre part, la procédure d'attribution du C3 peut être rapprochée des travaux d'un jury de concours en tant qu'elle impose que soient portés à la connaissance des candidats les noms des personnes qui participent à l'évaluation de leurs dossiers.

Dans le décret « repyramidage », il est spécifié que les noms des rapporteurs sont rendus publics.

Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que les noms des rapporteurs intervenant dans les instances de consultation mobilisées dans le cadre de la procédure d'attribution du C3 soient communiqués aux candidats.

Q3.22) Le RIPEC n'étant pas indexé sur la valeur du point d'indice de la Fonction publique, est-il cohérent de maintenir cette même indexation s'agissant d'autres dispositifs indemnitaires applicables au personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (PRES / PA / PCA / prime de recherche notamment) ?

Le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 prévoit la suppression de l'indexation de la PRES, de la PCA, de la PA et de la prime de recherche sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Questions générales

Q.G.0) Les professeurs de l'Ecole nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) peuvent-ils bénéficier du RIPEC ?

Les professeurs de l'ENSAM ne peuvent être assimilés aux enseignants-chercheurs au sens de l'arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités (CNU).

Par conséquent, n'étant pas assimilés aux enseignants-chercheurs, les professeurs de l'ENSAM ne sont pas éligibles au bénéfice du RIPEC.

Q.G1) Quels sont les contrôles à effectuer par l'établissement avant de valider les demandes dans l'application ELARA ?

L'établissement doit s'assurer de l'exactitude des données administratives saisies par le demandeur.

L'établissement doit également s'assurer de la recevabilité de la demande, en particulier au regard de l'attribution ou non d'une Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui ne peut être perçue simultanément au C3.

Q.G2) Un enseignant-chercheur a perdu son mot de passe et n'a pas renseigné d'adresse courriel dans l'application (ou son adresse est invalide). Comment lui permettre de se connecter ?

Vous pouvez renseigner l'adresse mail ou la modifier :

Menu "Outils communs" / item "Gestion des enseignants-chercheurs".

Il convient de renseigner le NUMEN de l'enseignant concerné, de cliquer sur le bouton "Rechercher" puis de saisir ou modifier l'adresse mail si besoin. Ensuite, il vous faut cliquer sur le bouton "enregistrer". (Si vous faites un copier/coller, attention aux caractères parasites : espace, lettres accentuées etc...).

Si l'adresse mail n'a pas été renseignée lors d'une campagne précédente, elle peut être initialisée avec l'adresse mail renseignée lors de la remontée RHSUPINFO au moment où l'enseignant suit la procédure de restitution du mot de passe.

Q. G3) A qui dois-je m'adresser pour poser des questions à propos de la Prime individuelle ?

Si votre question est relative à la gestion de la prime individuelle C3, trois boîtes fonctionnelles sont à votre disposition :

- prime-individuelle.ripec@education.gouv.fr , pour les enseignants-chercheurs ou assimilés hors sections de santé,
- dgrh-a2.sante@education.gouv.fr , pour les enseignants des disciplines de santé (sections de 85 à 92),
- dgrh-a2.conseil@education.gouv.fr, pour les astronomes ou les astronomes-physiciens.

Si votre question est relative à la réglementation ou aux composantes 1 et 2 du RIPEC, vous pouvez adresser un mail à

- dgrh-a12.statuts@education.gouv.fr.

Si vous rencontrez un problème technique avec l'application, vous pouvez adresser votre courriel à cellule galaxie@education.gouv.fr.