

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 07 mars 2025

DÉLIBÉRATION – CA-2025-RESSOURCES HUMAINES-22

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : 25 MARS 2025

Date de transmission : 25 MARS 2025

Date de réception rectorat : 25 MARS 2025

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRETEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

APPROUVANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AU RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (LDG INDEMNITAIRES DES EC)

- VU** le code de l'éducation ;
- VU** le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration du 07 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé a été élu à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 24 novembre 2023 ;
- VU** l'avis du Comité technique de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne en date du 14 février 2025 portant sur l'objet de la présente délibération ;
- VU** les documents présentés en conseil d'administration et adossés à la présente délibération ;

Considérant les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs permettant une déclinaison locale au niveau des établissements.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC), réuni le 07 mars 2025 en formation plénière :

ARTICLE 1 :

- APPROUVE** la grille d'attribution de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) pour les personnels remplissant les conditions réglementaires :

Fonction	Groupe de responsabilités	Montant annuel
Direction de composante, école, Institut	3	9603€
VP et VP délégués	3	9603€
Présidence du CAC restreint	3	6000 €
Assesseur	2	6000 €
Direction de laboratoire	2	Niveau 1 : 4000€
		Niveau 2 : 3200€
		Niveau 3 : 2500€
		Niveau 4 : 2000€

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 7 mars 2025

Direction ED	2	4000€
Chef de département en IUT	2	4000€
Fonctionnaire Sécurité défense	2	4000€
Chargé de missions présidence	1	-Niveau 1 : 4000€ (mission temporaire- paiement à service fait)
		-Niveau 2 : 2000€ (mission temporaire- paiement à service fait)
Chargé de mission axes stratégiques	1	3600€/axe (mission temporaire - paiement à service fait)
Présidence CEDIS	1	3000 €
Chef de département en co-direction en IUT	1	2000 €
Co-direction unité mixte (labo)	1	Moitié de l'indemnité RIPEC 2 de direction de laboratoire (selon le niveau)
Direction adjointe ED	1	2000€
Président commission disciplinaire	1	Enseignante : 2000€
		Etudiante : 2000€
Réfèrent (équipe politique) : handicaps, égalité, discrimination...	1	2000€

Rappel des groupes de fonctions ou responsabilités particulières :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ;

Les indemnités fonctionnelles (RIPEC C2) sont convertibles en décharge pour tout ou partie (taux de conversion au taux TD de l'heure complémentaire chargé à 5% - décision du CA du 7 juillet 2023).

APPROUVE les modalités d'attribution de la prime individuelle du RIPEC (C3), à l'issue de la procédure d'examen des demandes prévue réglementairement :

- au plus 45 % au titre de l'activité scientifique ;
- au plus 30 % au titre de l'investissement pédagogique ;
- concours apporté à la vie collective de l'établissement : au moins 15%
- autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation : au moins 10%

Parité (F/H ; MCF/PR)

L'objectif de répartir la prime individuelle de manière paritaire entre les femmes et les hommes, au regard de la part des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

L'objectif de répartir la prime individuelle de manière paritaire entre les maîtres de conférences et les professeurs, au regard de la part des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 07 mars 2025

APPROUVE le montant (brut annuel) de la prime individuelle du RIPEC (C3) :

Le montant des primes est individuel, dans la limite des plafonds réglementaires. Néanmoins, celui-ci tient compte de l'enveloppe attribuée par le Ministère ainsi que des objectifs d'attribution transmis à l'établissement.

Le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le corps (MCF ou PR) est ainsi de **4000 €** pour chacune des missions.

ARTICLE 2 :

APPROUVE les LDG indemnitaires d'établissement telles que définies ci-dessus.

ARTICLE 3 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC).

La directrice générale des services est en charge d'exécuter la présente délibération.

Fait à Créteil, le 07 mars 2025

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amilcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 25
MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS**

Modalités de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.

LDG indemnitaires des EC (RIPEC)

Objet : Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

1. Rappel du cadre réglementaire

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) porte la création d'un nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) qui refond les régimes indemnitaires existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Le décret n°2021-1985 du 29 décembre 2021 modifié portant création du RIPEC prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

Le présent texte vise à les décliner sous forme de LDG d'établissement.

Les LDG peuvent être réexaminées chaque année jusqu'en 2027 et font l'objet d'un rapport annuel devant le Conseil social d'administration de l'établissement et devant le Conseil d'administration.

2. Architecture du RIPEC

Le RIPEC comprend 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » (C 1),
- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C 2),
- une composante individuelle sous la forme d'une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel (C 3).

Le RIPEC est applicable uniquement aux enseignants-chercheurs stagiaires et titulaires, il ne s'applique ni aux enseignants du premier et second degré ni aux personnels hospitalo-universitaires, ni aux ATER qui continueront à percevoir les primes auxquelles ils ont droit qui ne relèvent pas du dispositif RIPEC (PES/PRES selon les statuts et PCA/PRP selon les statuts et missions).

- La composante statutaire (C1)

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel fixé par arrêté par grade aux personnes qui exercent, en position d'activité ou de délégation, les missions fixées à l'[article L. 123-3 du code de l'éducation](#) du code de l'éducation. Elle est également versée aux personnes mentionnées à l'article 1er mises 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 ;

Elle est attribuée, sous réserve de remplir les conditions requises, de façon mensualisée à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

- La composante fonctionnelle (C2)

Cette composante vient reconnaître certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Elle est versée mensuellement ou, dans le cadre d'une mission d'une durée maximale de dix-huit mois confiée par le chef d'établissement après évaluation de celle-ci au regard de la lettre de mission qui avait été établie.

Cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service.

Cette indemnité peut être aussi versée par l'établissement concerné à toute personne mentionnée à l'article 1er qui exerce au sein de cet établissement des fonctions, responsabilités ou missions mentionnées au 2° du présent article sans y être affectée.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'agent concerné atteste sur l'honneur que cette indemnité ne lui est pas versée par un autre établissement.

Par ailleurs, cette composante indemnitaire peut être utilisée dans le cadre de mise à disposition pour permettre à l'organisme d'accueil de verser le complément de rémunération mentionné à [l'article 7 du décret du 16 septembre 1985 susvisé](#).

En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, la composante fonctionnelle est proratisée. Sont exclus du bénéfice de la composante fonctionnelle les enseignants-chercheurs placés en position de mise à disposition, délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique à temps complet.

La composante 2 est convertible en décharge. Cette composante ne peut pas 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. Venant valoriser une mission ou une responsabilité, elle se distingue du temps à consacrer à une activité (RNA) et de l'investissement (qui peut être valorisé en C3).

Le nombre de bénéficiaires est limité à 35% des effectifs, et l'enveloppe attribuée à 20% à 30% de l'enveloppe du volet statutaire.

Les montants sont plafonnés par arrêté ministériel :

- *groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;*
- *groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;*
- *groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 €. »*

Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

Les attributions sont automatiques au regard de la responsabilité exercée ([arrêté du Président – voir liste et montants ci-dessous](#))

- La composante individuelle (C3)

Cette composante remplace au 1^{er} octobre 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 avec un périmètre plus large puisqu'elle permet de valoriser, en plus des activités de recherche, l'investissement pédagogique particulier et le concours apporté à la vie collective des établissements (ou les 3).

La prime est attribuée au titre des missions prévues au code de l'éducation (article L. 123-3).

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

La PEDR perdurera dans les situations suivantes :

- pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,
- pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009),
- pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF,
- pour les hospitalo-universitaires.

Le cadrage réglementaire prévoit que la C3 bénéficie à terme à 45% des enseignants chercheurs, avec une répartition des attributions comme suit :

- au moins 30 % des dossiers sur l'investissement en pédagogie,
- au moins 30 % en recherche,
- au plus 20 % au titre du concours apporté à la vie collective des établissements
- et 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation.

Il est recommandé, dans un objectif de répartition équilibrée, de ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission.

Dans le cadre des missions limitativement mentionnées dans le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022, chaque établissement peut fixer, au sein de ses LDG, des orientations qui correspondent à des domaines prioritaires dans lesquels l'exercice des missions statutaires sera particulièrement valorisé au regard de l'attribution de la prime individuelle. Exemples : l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, l'innovation pédagogique, la recherche sur le développement durable, l'expertise, etc. Il est rappelé qu'à défaut de LDG d'établissement, ce sont les LDG ministérielles qui s'appliquent.

Les primes sont attribuées par le Président en tenant compte des avis du CNU et du CAC-R.

Le président 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. Les décisions mentionnent les voies de recours.

Il est souligné que le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du Ripec (C2) ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle (C3). Toutefois si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué, il peut être pris en compte dans la procédure d'attribution du C3.

Les décisions d'attribution prennent effet **au 1er octobre de l'année** et de la période de référence de l'évaluation. **La prime est d'une durée de 3 ans.**

Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle.

Le montant annuel plancher est fixé réglementairement à 3 500 € et le montant annuel plafond est fixé à 12 000 €.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à **la part des femmes et des maitres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.**

Les principes de répartition arrêtés par les conseils d'administration devront en tenir compte et pourront également veiller à un juste équilibre entre les disciplines et au sein des différents grades au sein des corps. Les conseils d'administration pourront également, le cas échéant, fixer la modulation des fourchettes d'attribution de la prime individuelle entre les grades.

L'UPEC a adopté ses LDG indemnitaires portant principalement, pour la composante C2, sur une cotation des fonctions/responsabilités (montant de prime RIPEC C2 selon le type de responsabilités) et pour la composante C3 sur le montant de la prime annuelle, la répartition entre les missions et la répartition par corps et sexe. (voir ci-dessous)

3. Lignes directrices de gestion d'établissement (LDG établissement)

Les lignes directrices de gestion d'établissement reprennent les LDG ministérielles (notamment quant à l'attention portée à la répartition des bénéficiaires des primes entre les femmes et les hommes) et les adaptent aux priorités de l'UPEC.

Grille d'attribution de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) pour les personnels remplissant les conditions réglementaires :

A compter de l'année 2025-2026 :

Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 7 mars 2025

Fonction	Groupe de responsabilités	Montant annuel
Direction de composante, école, Institut	3	9603€
VP et VP délégués	3	9603€
Présidence du CAC restreint	3	6000 €
Assesseur	2	6000 €
Direction de laboratoire	2	Niveau 1 : 4000€
		Niveau 2 : 3200€
		Niveau 3 : 2500€
		Niveau 4 : 2000€
Direction ED	2	4000 €
Chef de département en IUT	2	4000 €
Fonctionnaire Sécurité défense	2	4000 €
Chargé de missions présidence	1	-Niveau 1 : 4000€ (mission temporaire- paiement à service fait)
		-Niveau 2 : 2000€ (mission temporaire- paiement à service fait)
Chargé de mission axes stratégiques	1	3600€/axe (mission temporaire – paiement à service fait)
Présidence CEDIS	1	3000 €
Chef de département en co-direction en IUT	1	2000 €
Direction adjointe unité mixte (labo)	1	Moitié de l'indemnité RIPEC 2 de direction de laboratoire (selon le niveau)
Direction adjointe ED	1	2000€
Président commission disciplinaire	1	Enseignante : 2000€
		Etudiante : 2000€
Référent (équipe politique) : handicaps,	1	2000€

Rappel des groupes de fonctions ou responsabilités particulières :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ;

Les indemnités fonctionnelles (RIPEC C3) sont convertibles en décharge pour tout ou partie (taux de conversion au taux TD de l'heure complémentaire chargé à 5%).

 **Les modalités d'attribution de la prime individuelle du RIPEC (C3), à l'issue de la procédure d'examen des demandes prévue réglementairement :**

- au plus 45 % au titre de l'activité scientifique ;
- au plus 30 % au titre de l'investissement pédagogique ;
- concours apporté à la vie collective de l'établissement : au moins 15%
- autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation : au moins 10%

Parité (F/H ; MCF/PR)

Objectif de répartition de la prime individuelle de manière paritaire entre les femmes et les hommes, au regard de la part des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Objectif de répartition de la prime individuelle de manière paritaire entre les maîtres de conférences et les professeurs, au regard de la part des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Une attention est apportée à l'équilibre des dossiers sur chacune des trois missions.

 **Le montant (brut annuel) de la prime individuelle du RIPEC (C3) :**

Le montant des primes est individuel, dans la limite des planchers plafonds réglementaires. Néanmoins, celui-ci tient compte de l'enveloppe attribuée par le Ministère ainsi que des objectifs d'attribution transmis à l'établissement.

Le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le corps (MCF ou PR) est ainsi de **4000 €** pour chacune des missions.

ANNEXE : LA PRIME INDIVIDUELLE (RIPEC C3) - CADRAGE CAMPAGNE RIPEC C3 *(voir note)*

ANNEXE : LA PEDR

La PEDR

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est régie par le décret n° 2009-851 modifié du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que les arrêtés du 30 novembre 2009 modifié, et du 20 janvier 2010 modifié.

Conformément à ce cadre réglementaire, le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires de la PEDR ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. Ces critères et ce barème sont rendus publics.

Parallèlement à la mise en œuvre de la « prime individuelle » du RIPEC, la PEDR reste d'actualité pour prendre en compte certaines situations spécifiques :

- pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,
- pour les lauréats et lauréates de certaines distinctions honorifiques (article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009),
- pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF,
- pour les hospitalo-universitaires.

Les différents dispositifs précisés sont exclusifs du versement de la prime individuelle relevant du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

Ce paragraphe des LDG présente les critères d'évaluation retenus au niveau national, le barème et les conditions d'attribution au niveau de l'établissement, de cette prime qui est versée trimestriellement.

4.1- PEDR Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires

L'université recourt pour l'examen des candidatures à cette prime à l'instance nationale d'évaluation (CNU). Une liste concernant l'ensemble des candidats, mentionnant si leur dossier a été évalué dans les 20% des meilleurs, dans les 30% suivants, ou dans les 50% autres dossiers, est transmise par les sections CNU à l'université.

L'évaluation au niveau national des dossiers de candidature à la PEDR est basée sur les critères suivants :

- 1- Publication et production scientifique
- 2- Encadrement doctoral et scientifique
- 3- Diffusion des travaux
- 4- Responsabilités scientifiques

Les dossiers sont examinés par deux rapporteurs au sein de chaque section CNU. Les avis du CNU sont répartis selon un contingentement national commun. Ainsi, chaque section CNU propose une répartition des dossiers en 3 catégories, à savoir 20% premiers, 30% suivants, et 50% restants.

L'UPEC fixe le montant de cette PEDR selon les dispositions suivantes :

Seuls les dossiers classés dans les 20% premiers et 30% suivants par le CNU se verront attribuer une prime, d'un montant de 4.000€ annuels, pour une période de 4 ans.

S'il n'est pas possible de s'appuyer sur l'évaluation des CNU (par exemple lorsqu'une section CNU refuse d'effectuer l'évaluation pour l'un de ses membres), la Commission de la Recherche fera appel à deux évaluateurs indépendants et extérieurs à UPEC.

4.2- PEDR au titre d'une distinction scientifique

Les lauréats ou lauréates d'une distinction scientifique remise postérieurement au décret du 8 juillet 2009, peuvent prétendre à ce titre à l'obtention d'une Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, pour une période de 4 ans.

Les prix permettant de bénéficier de ce dispositif sont :

1. Prix Nobel ;
2. Médaille Fields ;
3. Prix Crafoord ;
4. Prix Turing ;
5. Prix Albert Lasker ;
6. Prix Wolf ;
7. Médaille d'or du CNRS ;
8. Médaille d'argent du CNRS ;
9. Lauriers de l'INRA ;
10. Grand Prix de l'INSERM ;
11. Prix Balzan ;
12. Prix Abel ;
13. Les prix scientifiques attribués par l'Institut de France et ses académies ;
14. Japan Prize ;
15. Prix Gairdner ;
16. Prix Claude Lévi-Strauss ;
17. Médaille de l'Innovation du CNRS

Les lauréats ou lauréates souhaitant bénéficier de cette disposition, doivent en faire la demande par courrier auprès du Président de l'Université, à l'occasion d'une campagne d'attribution faisant suite à l'obtention du prix, et ce, sans limitation de temps.

Les candidats peuvent prétendre à ce bénéfice une fois au titre d'une même distinction scientifique.

L'UPEC fixe le montant de cette PEDR à 4000€, pour une période de 4 ans, à compter du mois d'octobre suivant la demande.

4.3- PEDR au titre d'une délégation IUF

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit pour une durée de 5 ans, aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

L'UPEC fixe le montant annuel de cette PEDR selon les dispositions suivantes :

- IUF Senior : 10 500 euros (dont 6500 € financés par la convention)
- IUF Junior : 6 500 euros (dont 2500 € financés par la convention)

4.4- PEDR au titre d'une ERC – European Research Council

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit, pour une durée de 5 ans aux enseignants-chercheurs lauréats d'une ERC en qualité de Principal Investigator. Les collègues concernés seront ainsi considérés comme « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche », tel que mentionné dans les LDG ministérielles.

Le montant annuel de la prime est proposé à :

-4000 € + complément via prime d'intéressement (financé sur contrat)