



Lignes directrices de gestion du CNRS relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Références :

- a) Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- b) 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 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- c) Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs, du 14 janvier 2022.

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

Ces lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de régime indemnitaire des chercheurs et chercheuses. Elles ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC et de préciser les principes de répartition des primes qui ont été définis par délibération du conseil d'administration du CNRS.

Ces lignes directrices de gestion d'établissement sont compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles en date du 14 janvier 2022 et sont rendues publiques. Un rapport sur la politique indemnitaire est présenté annuellement au conseil d'administration et au comité social d'administration de l'établissement.

Ces présentes lignes directrices de gestion feront l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC augmente conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles précitées.

Le RIPEC comprend trois composantes :

- une indemnité liée au grade, dite également composante « statutaire » : il s'agit d'un socle indemnitaire attribué à tous les chercheurs et chercheuses ;
- une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités ou missions particulières, dite également composante « fonctionnelle » ;
- une prime dite également composante « individuelle » dont les chercheurs et chercheuses doivent faire la demande et qui est liée à la qualité de leurs activités et à leur engagement professionnel au regard de l'ensemble de leurs missions définies aux articles 12 pour les chargées et chargés de recherche et 35 pour les directeurs et directrices de recherche du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.



À la différence de la composante individuelle, les composantes statutaire et fonctionnelle sont attribuées sans demande préalable des chercheurs et chercheuses, dès lors qu'ils ou elles remplissent les conditions réglementaires requises.

Le barème de la composante statutaire, les montants plafonds par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé de la composante fonctionnelle, et le montant annuel plancher ainsi que le montant annuel plafond de la composante individuelle, sont fixés, chaque année, par arrêté ¹, durant la montée en charge de ce régime indemnitaire.

I. Les principes généraux du dispositif

Peuvent prétendre au bénéfice du RIPEC les chargées et chargés de recherche stagiaires ou titulaires, ainsi que les directeurs et directrices de recherche, régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 précité.

Le régime indemnitaire des chercheurs et chercheuses permet une revalorisation des montants attribués à l'ensemble des chercheurs et chercheuses quels que soit leur corps, leur grade et leur discipline.

Dès la mise en œuvre de ce régime, le CNRS veillera à l'égalité indemnitaire entre les hommes et les femmes. Cette orientation s'inscrit dans le droit fil du plan d'action pour l'égalité professionnelle du CNRS ainsi que des objectifs de son contrat d'objectifs et de performance 2019-2023.

Ces principes généraux sont complétés par des critères internes d'attribution traduisant la politique indemnitaire du CNRS. Ces critères prennent en compte la valeur scientifique et les acquis de l'expérience des chercheurs et chercheuses, notamment à travers la diversité des parcours et des fonctions exercées.

II. Les trois composantes du RIPEC

1. La composante statutaire (C1)

À compter du 1^{er} janvier 2022, la composante statutaire remplace la prime de recherche attribuée aux chercheurs et chercheuses sur le fondement du décret n° 57-759 du 6 juillet 1957.

Cette composante représente la part indemnitaire servie à tous chercheurs et chercheuses en position d'activité ou mis 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.

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel. Pour 2022, l'arrêté du 29 décembre 2021 fixe son montant à 2 800 € brut annuel pour l'ensemble des agents concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 € par an conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles précitées.

Son versement est mensualisé.

2. La composante fonctionnelle (C2)

Cette composante représente la part indemnitaire liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux chercheurs et chercheuses. Elle se substitue à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) prévue par le décret n° 2006-491 du 26 avril 2006.

¹ Pour l'année 2022, arrêté de référence b).

Cette composante permet de reconnaître des fonctions avec des champs d'intervention diversifiés :

- animation et pilotage d'une unité ;
- direction et aide au pilotage à l'échelle de l'établissement ;
- responsabilités d'animation et de coordination à l'échelle internationale, nationale, régionale ;
- responsabilités à l'extérieur du CNRS.

En tenant compte du niveau de responsabilités exercées, les fonctions sont réparties en 3 groupes :

- groupe 1, responsabilités particulières :
 - conseiller ou conseillère en radioprotection,
 - assistant ou assistante de prévention,
- groupe 2, responsabilités supérieures :
 - délégué ou déléguée scientifique en institut ou directions fonctionnelles (appui au pilotage, suivi de thématiques scientifiques),
 - responsable de réseaux thématiques du CNRS (RT, GDR, GDS, IRN...),
- groupe 3, fonctions de direction :
 - directeur ou directrice d'institut (DI),
 - directeur adjoint ou directrice adjointe d'institut,
 - directeur adjoint ou directrice adjointe scientifique (DAS),
 - directeur adjoint ou directrice adjointe technique (DAT),
 - directeur ou directrice d'unité (DU),
 - directeur adjoint ou directrice adjointe d'unité (DUA),
 - adjoint au directeur scientifique référent ou adjointe à la directrice scientifique référente (ADSR),
 - responsable de programme, d'instrument ou d'infrastructure, national ou international,
 - chaire,
 - conseiller ou conseillère scientifique ou technique en activité au CNRS ou hors du CNRS.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du PDG.

Conformément à la délibération en date du XXX du conseil d'administration du CNRS, il est tenu compte, pour la détermination des montants attribués, du niveau de responsabilité.

En 2022, le CNRS s'attachera à harmoniser les montants des fonctions déjà reconnues via l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC). Il poursuivra, par ailleurs, le versement des montants servis aux assistantes ou assistants de prévention et aux conseillères ou conseillers en radioprotection. Enfin, il élargira le périmètre de versement de la composante à tous les chercheurs et chercheuses exerçant les mêmes fonctions (ex : DU adjoint ou adjointe).

À partir de 2023, cette part indemnitaire pourra être élargie à de nouvelles fonctions sous réserve des crédits alloués à cet effet par le ministère de tutelle.

Il y a lieu de noter que la composante fonctionnelle peut être servie à une personne qui exerce des fonctions ou responsabilités au CNRS sans y être affectée.

Cette composante indemnitaire peut être également attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le PDG, sur le fondement d'une lettre de mission, pour une durée maximale de dix-huit mois. Cette mission, qui conserve un caractère accessoire par rapport à l'activité principale de l'agent, peut être exercée auprès du PDG, des directeurs généraux ou directrices générales, des directeurs ou directrices d'institut, des directeurs fonctionnels ou directrices fonctionnelles, des délégués ou déléguées régionaux et des responsables de mission nationale. Elle se substitue par conséquent à l'indemnité des chargées ou chargés de mission du CNRS prévue par le décret n° 2003-1079 du 10 novembre 2003. Le montant de cette composante est déterminé en fonction de la durée de la mission, ainsi que du niveau du responsable auprès duquel la mission est exercée.

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou niveau de responsabilité exercé.

Pour 2022, l'arrêté de référence b) fixe ce montant annuel maximum à :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou mission temporaire : 6 000 € ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures : 12 000 € ;
- groupe 3 : fonctions de direction : 18 000 €

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant d'un ou de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du cumul des montants sans que le montant total ne puisse excéder le plafond le plus élevé de ces groupes de fonctions.

Le versement de la composante est mensualisé, sauf dans le cas de l'exécution d'une mission temporaire où le versement est effectué à la fin de la mission, après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission.

À titre transitoire, les décisions individuelles d'attribution d'ISFIC établies avant le 1^{er} janvier 2022 continueront de produire leur effet au plus tard jusqu'au 31 août 2022.

En application des lignes directrices de gestion ministérielles précitées, la direction veillera à limiter la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 et 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire, mais aussi à limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs de chercheurs et chercheuses de l'organisme.

3. La composante individuelle (C3)

Cette composante, qui remplace au 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) prévue par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009, est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies aux articles 12 et 35 du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 précité. Toutefois, il convient de préciser que la PEDR perdurera pour les lauréates ou lauréats de certaines distinctions honorifiques relevant de l'arrêté du 20 janvier 2010.

Cette composante est attribuée sur demande pour l'un des motifs suivants : activité scientifique, tâches d'intérêt général ou au titre de l'ensemble des missions d'un chercheur ou d'une chercheuse. Le processus de demande, tout en comportant l'ensemble des informations nécessaires à une évaluation équitable, sera simplifié au maximum.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation des situations individuelles, le PDG arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprennent le montant individuel et son motif d'attribution au regard des présentes LDG.

Lorsque la prime est attribuée au titre de l'activité scientifique, sont prises en compte les missions définies à l'article L411-1 du code de la recherche. Pour les directeurs et directrices de recherche sont en outre examinées leurs actions en matière de conception, d'animation ou de coordination des activités de recherche ou de valorisation.

Lorsque la prime est attribuée au titre des tâches d'intérêt général, ces dernières doivent représenter un investissement substantiel permettant de justifier cette attribution. Ces tâches recouvrent principalement des activités de représentation et/ou de participation à l'administration de la recherche et/ou aux dispositifs de la recherche (conseil, instance, comité...) au niveau national ou international.

Les objectifs de répartition globale entre les motifs sont d'attribuer au moins 50 % de primes au titre de l'activité scientifique, au plus 20 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et au plus 30 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Quel que soit le motif au titre duquel le candidat ou la candidate est retenu, le CNRS veillera à un juste équilibre entre les disciplines, entre les corps et entre les différents grades au sein des corps.

L'arrêté du 29 décembre 2021 fixe le montant annuel plancher de cette composante à 3 500 € et le montant annuel maximum à 12 000 €.

Conformément à la délibération en date du XX du conseil d'administration du CNRS, les montants attribués au titre de cette composante correspondent au montant uniforme déterminé par décision du PDG sans considération du motif d'attribution. Ce montant peut être majoré en fonction de circonstances particulières, dans la limite de 5 % des bénéficiaires de la part indemnitaire liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

Sauf situation particulière et sous réserve des crédits attribués à cet effet, le CNRS adopte une trajectoire indemnitaire selon laquelle la dépense au titre de cette composante devra représenter, d'ici 2027, au moins 30 % de la dépense au titre de la composante statutaire.

En 2027, conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles précitées, au moins 45 % des personnes éligibles au RIPEC seront bénéficiaires annuellement de cette prime individuelle. Compte tenu des choix faits par le CNRS et au vu des contraintes budgétaires et des éléments démographiques connus à ce jour, ce sont plus de 55 % des personnes éligibles au RIPEC qui devraient en bénéficier annuellement à horizon 2027.

La part des femmes bénéficiaires de cette prime dans chaque corps devra être au moins égale au taux de femmes dans ce corps. La part des chargées et chargés de recherche bénéficiaires de cette prime devra être au moins égale aux taux de chargées et de chargés de recherche CNRS au sein de l'ensemble des chercheurs et chercheuses titulaires.

Le CNRS veillera également à un juste équilibre entre les disciplines et entre les différents grades au sein des corps.

Pour l'ensemble des personnes, les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} janvier de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des quatre années précédant la candidature. La prime est attribuée pour une durée de trois ans.

Son versement est mensualisé.

Le renouvellement du bénéfice de cette prime pour un même motif est soumis à un délai de carence d'au moins un an, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation, afin de permettre au plus grand nombre de chercheurs et de chercheuses d'en bénéficier.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leur effet jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

Une décision du PDG précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

À réception de l'acte de candidature des chercheurs et chercheuses, les sections ou CID scientifiques examinent et classent les dossiers.

Ensuite, le comité scientifique, présidé par le directeur général délégué à la science et composé des directeurs et directrices d'institut, propose la liste des bénéficiaires ainsi que le montant et le motif au titre duquel le candidat ou la candidate est retenu. Le comité scientifique s'appuie sur les travaux des sections et des sous-comités scientifiques pour les sections qui n'examinent pas les dossiers.

Le PDG arrête la liste des bénéficiaires ainsi que les motifs et montants individuels attribués.

L'orientation en faveur des chercheurs et des chercheuses nouvellement recrutés, adoptée en 2015, est transposée dans la composante individuelle (C3) du RIPEC, jusqu'à ce que son montant uniforme soit dépassé par l'impact de la revalorisation indemnitaire pluriannuelle en cours sur la composante statutaire (C1), éventuellement complété par l'indemnité différentielle garantissant une rémunération brute au moins égale à deux SMIC brut prévue par les dispositions du décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021.