

DÉLIBÉRATION n° CA-07-04-2023-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 7 avril 2023

Lignes directrices de gestion
RIPEC

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'université de Poitiers ;
- Vu le relevé de conclusions du Comité social d'administration en date du 17 mars 2023 portant avis défavorable à la majorité aux lignes directrices de gestion relatives au RIPEC ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

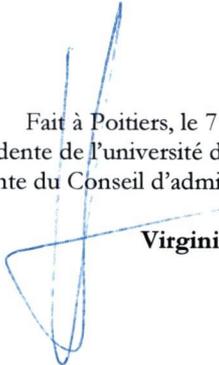
Les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) sont approuvées, conformément aux pièces-jointes.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée selon le décompte suivant :

23 votants		
	Pour	22
	Contre	0
	Abstention	1

Fait à Poitiers, le 7 avril 2023
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,


Virginie LAVAL

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le **07/04/2023**

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente. Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux. Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{er} décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : www.telerecours.fr
Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.

**Relevé de conclusions du Comité Social d'Administration
du vendredi 17 mars 2023**

1. Validation du compte rendu du CTE du 18 novembre 2022 (pour avis).

Vote à main levée – 7 votants

Pour : 7. Unanimité des votants
(FSU, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et recherche 86, FOESR)
Contre : 0
Abstention : 0

2. Validation du compte rendu du CTE du 8 décembre 2022 Langues (pour avis)

Pour : 7. Unanimité des votants
(FSU, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et recherche 86, FOESR)
Contre : 0
Abstention : 0

3. Validation du compte rendu du CSA du 20 janvier 2023 (pour avis)

Pour : 7. Unanimité des votants
(FSU, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et recherche 86, FOESR)
Contre : 0
Abstention : 0

4. Modification de la décision cadre relative aux élections (pour avis)

Pour : 0
Contre : 0
Abstention : 7. Unanimité des votants. (FSU, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et recherche 86, FOESR)

5. Lignes directrices de gestion relatives au RIPEC (pour avis).

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 0
Contre : 5 (FOESR, FSU, CGT-Ferc-Sup)
Abstention : 3 (UNSA Éducation, SGEN- CFDT)

L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.

Note d'accompagnement lignes directrices de gestion RIPEC 2023

Sébastien Laforge,
vice-président en charge des ressources humaines,
de la politique sociale, de l'égalité femme – homme et du handicap

Les modifications réglementaires apportées depuis décembre 2022 ¹ au décret portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) ² conduisent à une modification des lignes directrices de gestion RIPEC de l'université de Poitiers.

Le document proposé est rédigé en deux parties :

- une première partie reprenant le texte des lignes directrices de gestion ministérielles, datées du 18 janvier 2023 et publiées le 9 février 2023.

- une seconde partie introduisant les dispositions locales de mise en œuvre des composantes C2 (indemnité fonctionnelle, sans modification) et C3 (prime individuelle). Dans cette partie, les modifications proposées, découlant pour certaines d'entre elles des propositions du groupe de travail « prime individuelle », réuni le jeudi 2 mars dernier, sont surlignées en jaune.

Afin de faciliter la lecture des documents, une version modifiée de la grille d'évaluation des dossiers est proposée dans un autre document. Cette grille sera intégrée, sous forme d'annexe, dans la version définitive des LDG.

1. Décret no 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Lignes directrices de gestion du MESR relatives au RIPEC du 18 janvier 2023.

2. Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant **création du régime indemnitaire des personnels enseignants et 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 la responsabilité de établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, ... selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Le **protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations** a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

Le **décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (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.

Ces LDG pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis de leur comité technique ou de leur comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes. Ces LDG devront être compatibles avec les LDG ministérielles et rendues publiques. A défaut de LDG d'établissement, les LDG ministérielles s'appliquent.

Un rapport sur la politique indemnitaire est présenté annuellement au Conseil d'administration et au Comité social d'administration de l'établissement.

Section A :

Lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023

Les présentes LDG font 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 s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020.

Ces LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs atteindra en fin de programmation 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation porté par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;
- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;
- une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et à l'article L. 411-1 du Code de la recherche pour les chercheurs. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements pour les enseignants-chercheurs ou au titre de l'exercice de missions d'intérêt général pour les chercheurs.

I. Les principes généraux du RIPEC

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline et également d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux pourront être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement.

Le périmètre des personnels concernés comprend les professeurs des universités et les maîtres de conférences régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 et les directeurs de recherche et chargés de recherche relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983.

Le RIPEC est également applicable aux délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation (Drari) et aux enseignants-chercheurs placés en délégation.

Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France (IUF) qui bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), ainsi que les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique ouvrant droit au bénéfice de la PEDR, ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Le RIPEC n'est applicable ni aux Prag-PRCE, ni aux personnels hospitalo-universitaires.

Cependant, il est important qu'une reconnaissance indemnitaire équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières, soit appliquée entre les enseignants-chercheurs, les enseignants et les personnels hospitalo-universitaires.

Le RIPEC est un dispositif spécifique au MESR ; les enseignants-chercheurs et les chercheurs relevant d'autres ministères devront, pour en bénéficier, figurer sur un arrêté d'adhésion au RIPEC.

I.1. L'égalité femmes-hommes

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et un objectif qui doit être poursuivi. Il sera demandé aux recteurs et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation d'y veiller à l'occasion du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire. Un bilan annuel des attributions indemnitaires portant une attention particulière à l'égalité professionnelle femme-homme est présenté chaque année au CSA.

Cette politique viendra nourrir les plans égalité femmes hommes mis en œuvre dans tous les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération réalisé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

I. 2. Un dispositif procédural renoué

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC prévoit le dispositif procédural suivant :

I.2.1. Les composantes statutaires et fonctionnelles sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées (cf. infra).

La composante statutaire est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel.

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité. Ces fonctions et responsabilités sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration et le cas échéant, aux LDG d'établissement.

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.

Il est recommandé, 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 % - selon la taille et l'organisation de l'établissement ou de l'organisme - 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 ou de l'organisme.

I.2.2. La prime individuelle doit en revanche faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret du 29 décembre 2021.

Pour les enseignants-chercheurs, l'arrêté du 7 février 2022 modifié fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

La procédure comprend un double avis sur les candidatures des intéressés : celui de la section du conseil national des universités (CNU) dont relève l'enseignant-chercheur, dans un premier temps et celui du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés (CAC-R), dans un second temps.

Déposé sur le portail applicatif Galaxie, le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

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, la procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un programme de simplification, applicable pour la campagne 2023.

Dans ce cadre, la nouvelle procédure prévoit que le CNU, dans un premier temps, et le CAC restreint, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des 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(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société ;
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- La diffusion de la culture humaniste et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'ESR ;
- La coopération internationale.

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.

Les instances compétentes ne rendent donc, chacune, qu'un seul avis sur la candidature des intéressés au lieu d'avis multiples et choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime.

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.

L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

L'adaptation du portail Galaxie permettant la formulation d'un avis unique par instance pour une même candidature et la mention de la mission ou des missions figurant à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime est proposé aura été prévue pour l'initialisation de la campagne 2023.

Aussi, hormis l'ordre d'intervention des instances dans le déroulement de la procédure, d'une part, et les modalités de formulation des avis portés sur les candidatures, d'autre part, l'organisation des travaux du CNU et du CAC demeure inchangée.

Dès lors, la procédure se déroule selon le schéma suivant.

Les candidatures sont transmises pour avis par le président de l'établissement à la section compétente du CNU, du CNU santé (pour les sections 85, 86 et 87 et les sections 90, 91 et 92) ou du conseil national des astronomes et physiciens (Cnap).

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 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, au sens du 7^e alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En cas d'absence d'avis de la section, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique est pris en compte.

L'avis du CNU et le rapport d'activité sont ensuite adressés par le président de l'établissement au conseil académique.

Le conseil académique désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur sa candidature.

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CAC rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 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, au sens du 7^e alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé.

Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En tenant compte des avis du CNU et du CAC-R, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et, le cas échéant, en cohérence avec les LDG d'établissement, le chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les décisions mentionnent les voies de recours.

Il est recommandé que les LDG d'établissement fixent des objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. À défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des enseignants-chercheurs d'attribuer au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, 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.

Il est recommandé, sauf situation particulière, de faire adopter par les conseils d'administration des établissements une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45 % des effectifs des enseignants-chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

À cet égard, l'attention est appelée sur la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps. 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 maîtres 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.

Pour les **chercheurs**, une décision du président ou du directeur général de l'organisme précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

Le dossier est évalué par l'instance d'évaluation compétente en fonction des règles statutaires applicables à chacun. En cas de refus explicite ou implicite de l'instance d'évaluation compétente de procéder à l'évaluation du dossier, cette dernière est réalisée par un comité scientifique ad-hoc désigné par l'exécutif de l'organisme.

La nouvelle procédure prévoit que l'évaluation mise en œuvre par l'instance compétente précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 411-1 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.

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.

Le président ou le directeur de l'organisme 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.

L'exécutif de l'organisme arrête les attributions dans la limite d'une dotation attribuée à cet effet en tenant compte de l'avis consultatif de l'instance d'évaluation ou du comité scientifique et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion indemnitaires.

Il est également recommandé que les LDG de l'organisme fixent des quotas de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. À défaut de précision par les LDG de l'organisme, il est recommandé d'attribuer au moins 50 % de primes distribuées au titre de l'activité scientifique, au plus 20 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 30 % au titre de l'ensemble de ces missions.

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. Ces domaines prioritaires peuvent être les suivants, à titre d'exemple : l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site, la recherche sur le développement durable, etc.

Il est recommandé, sauf situation particulière, de faire adopter par les conseils d'administration des organismes une dotation indemnitaire qui permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45 % des effectifs des chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

À cet égard, l'attention est appelée sur la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps. 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 chargés de recherche parmi les chercheurs au sein de l'organisme.

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 entre les 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.

II. Les trois composantes du RIPEC

Elles sont précisées pour l'année 2023 par l'arrêté du 27 décembre 2022 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.

II. 1. La composante statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022 les actuelles prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989) et prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs (décret n°57-759 du 6 juillet 1957).

La prime d'enseignement supérieur attribuée aux personnels enseignants du secondaire en fonction dans l'enseignement supérieur fait par ailleurs l'objet d'un processus de revalorisation par le biais de majorations annuelles.

Après une deuxième revalorisation en 2022, la part statutaire est portée à 3 500 €/an pour l'ensemble des personnels concernés, au titre de l'année 2023.

D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6400 € par an.

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel 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 pour les enseignants-chercheurs et, pour les chercheurs, les missions fixées à l'article L. 411-1 du Code de la recherche.

Elle est également versée aux personnes 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.

Son versement est mensualisé.

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.

Sous les mêmes conditions, les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire.

II. 2. La composante fonctionnelle (C2)

Elle donne lieu à une indemnité 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. Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité.

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 et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Néanmoins, et 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 3e 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.

Au-delà, il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs [EC], enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur [ESAS], hospitalier-universitaire [HU]), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, prime de charges administratives [PCA], prime de responsabilités pédagogiques [PRP] notamment).

À ce titre, il est souhaitable que les établissements adoptent une politique indemnitaire visant une harmonisation entre les montants fixés au titre de la PCA et de la PRP, d'une part, et ceux fixés au titre du C2, d'autre part.

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

Chaque établissement ou organisme devra effectuer un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées en trois groupes :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures ;
- groupe 3 : fonctions de direction.

Pour bénéficier de cette composante les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service.

Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le chef de l'établissement ou de l'organisme 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 chef de l'établissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'administration.

Le versement de la composante fonctionnelle est mensualisé, à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire, qui est alors versée après exécution et évaluation de ladite mission.

La composante fonctionnelle ne doit pas faire l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

En outre, la composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984.

Par ailleurs, les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle du RIPEC est intervenue à la date du 1^{er} septembre 2022.

II. 3. La prime individuelle (C3)

Cette prime a remplacé au 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

Le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF. Ces derniers ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

S'agissant des enseignants-chercheurs, les décisions d'attribution de la prime individuelle prennent effet au 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées. S'agissant des chercheurs, ces décisions prennent effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

La période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature.

La prime est d'une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé.

L'objectif est qu'à terme, au moins 45 % des personnels concernés par le RIPEC bénéficient une année donnée de cette prime individuelle. Les établissements peuvent se fixer des objectifs complémentaires dans leurs lignes directrices au regard de l'égalité femme-homme ou du principe d'équilibre des bénéficiaires par corps.

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.

III. Les montants des trois composantes

Si le régime indemnitaire est unique, il y a bien trois composantes avec chacune son code indemnité et son code paye spécifiques.

Les montants de chaque composante sont fixés chaque année par arrêté pendant la montée en charge du régime. Le montant du C1 suit un barème par grade, celui du C2 prend la forme d'un plafond et celui du C3 est fixé en termes de fourchette, avec un montant minimal et un montant maximal.

Les revalorisations indemnitaires figurant dans les dotations budgétaires comprennent d'une part les revalorisations de l'indemnité statutaire (C1), sur la base des effectifs concernés, d'autre part une enveloppe librement répartie par les instances de l'établissement pour le C2 en fonction de la cartographie des fonctions indemnisées et enfin d'une enveloppe à répartir entre les nouveaux effectifs éligibles à la prime individuelle (C3).

Pour l'année 2023, les montants maxima annuels sont les suivants :

1. pour la composante liée au grade (C1) : ensemble des personnels concernés : 3 500 € ;
2. pour la composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) :
 - 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 € ;
3. pour la prime individuelle (C3) liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés : le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 €.

Le versement du régime indemnitaire est mensuel à l'exception de la composante indemnitaire attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef d'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois (point II.2.).

Section B :

Principes d'application des LDG ministérielles à l'université de Poitiers

Dans cette section sont précisées les règles locales de mise en œuvre des composantes C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs gérés par l'université de Poitiers. En dehors des points mentionnés ci-dessous, ce sont les LDG ministérielles qui s'appliquent.

1. Indemnité fonctionnelle

Chaque année, le conseil d'administration de l'établissement établit, sur proposition de la présidente de l'université et après avis **du comité social d'établissement**, la liste des fonctions donnant droit au versement de l'indemnité fonctionnelle. Il fixe également le montant de l'indemnité ainsi que le volume de décharge horaire de service d'enseignement associé à la fonction.

La liste des fonctions et responsabilités éligibles, ainsi que les montants des primes attribuées sont rendus publics et accessibles sur l'intranet de l'université.

2. Prime individuelle

2.1. Evaluation des dossiers de candidature par le conseil académique

Chaque dossier de candidature déposé par un personnel enseignant-chercheur de l'université de Poitiers sera évalué par deux rapporteurs et/ou rapporteuses d'un rang au moins égal. L'une de ces personnes, dite rapporteur ou rapporteuse interne devra être désignée par le conseil académique (CAC) de l'université de Poitiers, selon des modalités précisées par la suite. L'autre, dite rapporteur ou rapporteuse externe, devra appartenir à une autre université et sera désignée par son établissement, dans le cadre d'une convention établie avec l'université de Poitiers. En cas d'impossibilité à trouver un rapporteur ou une rapporteuse externe, le CAC désignera deux rapporteurs ou rapporteuses internes. **De même, le CAC pourra être amené à désigner deux rapporteurs ou rapporteuses externes en cas d'impossibilité de trouver un rapporteur ou une rapporteuse interne.**

En ce qui concerne les rapporteurs et rapporteuses internes, le conseil académique de l'université de Poitiers réuni en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés saisira chaque année, au regard de la liste des candidatures déposées, les commissions d'expertise scientifique (CES) de l'établissement afin qu'elles désignent en leur sein un(e) ou plusieurs rapporteurs et rapporteuses. Si une CES ne peut désigner suffisamment de rapporteurs et de rapporteuses parmi ses membres, elle pourra proposer un autre personnel enseignant-chercheur relevant de son périmètre disciplinaire.

Un rapporteur ou une rapporteuse ne pourra être candidat ou candidate à la prime individuelle au sein de son établissement. Il/elle devra également s'engager à respecter les règles de déontologie et de confidentialité relatives à cette mission et précisées dans une charte du rapporteur et de la rapporteuse qu'il/elle devra signer (Annexe 1 du présent document).

Chaque rapporteur ou rapporteuse devra évaluer plusieurs dossiers de candidature à la prime individuelle **et rendra un avis unique sur chacune des candidatures, conformément aux dispositions des LDG ministérielles (page 5 du présent document).** Pour cela, le rapporteur ou la rapporteuse s'appuiera sur la grille d'évaluation des dossiers fournie en annexe 2.

2.2. Nombre et montant de la prime individuelle

Le montant de la prime individuelle sera identique quels que soient le motif d'attribution de la prime individuelle, le corps d'affectation et le grade des bénéficiaires.

Le nombre de possibilités de primes individuelles et leur montant seront fixés chaque année par le conseil d'administration de l'université, au regard de la dotation attribuée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à cet effet et dans le respect des montants plancher et plafond fixés annuellement par un arrêté ministériel.

2.3. Répartition des possibilités de prime individuelle en fonction des motifs d'attribution

La répartition des possibilités de prime individuelle sera fixée annuellement par le conseil d'administration de l'université de Poitiers, après avis du comité social d'administration.

Elle sera rendue publique et sera accessible sur l'intranet de l'établissement.

Pour l'année 2023, elle s'établira comme suit :

- Au moins 30 % des primes seront attribuées au titre de l'investissement pédagogique ;
- Au moins 30 % des primes seront attribuées au titre de l'activité scientifique ;
- Au plus 20 % des primes seront attribuées au titre du concours apporté à la vie collective des établissements ;
- Au plus 20 % des primes seront attribuées au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

Dans un objectif de répartition équilibrée, cette répartition ne devra pas conduire, pour une même campagne, à l'attribution de plus de 50 % des primes au titre d'une même mission.

2.4. Modalités d'attribution de la prime individuelle

Les LDG ministérielles précisent que le ou la chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée, en tenant compte des avis du CNU et du conseil académique réuni en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés (CAC-R), dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et dans les LDG.

Afin d'éclairer le ou la chef d'établissement dans ses choix, le CAC-R pourra formuler des propositions d'attribution. Les critères de sélection et de classement des dossiers feront l'objet d'une délibération préalable du CAC-R.

Conformément aux LDG ministérielles, une attention particulière sera portée à la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps. Il est ainsi souhaitable que d'ici 2027 la part des femmes et des maitres de conférences parmi 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.

Enfin, il convient également de préciser qu'un personnel enseignant-chercheur bénéficiant d'une indemnité fonctionnelle au titre d'une responsabilité ou fonction donnée ne peut en aucun cas bénéficier d'une prime individuelle au même titre. Il conviendra donc d'exercer une très grande vigilance lors de l'attribution de la prime individuelle à ce personnel, en particulier si cette prime lui est versée au motif de son investissement dans des tâches d'intérêt général.

Annexe 1 : Charte du rapporteur et de la rapporteuse

Les rapporteurs et les rapporteuses désignés par le conseil académique pour l'étude des dossiers de candidature à la prime individuelle s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle suivants.

- Le rapporteur ou la rapporteuse doit faire preuve d'**impartialité** afin qu'aucun parti pris ne puisse lui être reproché. Par conséquent, s'il/elle était amené-e à examiner le dossier d'un personnel qu'il/elle estimerait ne pas pouvoir évaluer en toute impartialité, il/elle devra se déporter.

- Le rapporteur ou la rapporteuse doit faire preuve de **neutralité** lors de l'analyse des dossiers. Il/Elle veillera à ne pas établir de discriminations en raison du genre ou de l'âge, et sans distinction entre les structures d'exercice, selon l'âge des agents. De plus, il/elle s'engage à utiliser la grille d'évaluation adoptée par l'Université de Poitiers et à participer à la rédaction d'un bilan de la campagne.

- Le rapporteur ou la rapporteuse respecte le principe de **confidentialité**. D'une part, son travail d'analyse est partagé exclusivement avec les autres rapporteurs et rapporteuses avec les membres du CAC réuni en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés et, d'autre part, il/elle ne communique pas, à des tiers, des informations dont il/elle pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de ses missions de rapporteur ou de rapporteuse.

- Le rapporteur ou la rapporteuse est garant-e de **l'égalité de traitement** entre des dossiers d'agents placés dans une situation professionnelle identique ou comparable.

- Le rapporteur ou la rapporteuse est solidaire des autres membres du collège des rapporteurs et rapporteuses.

Tout rapporteur et ou toute rapporteuse qui s'écarterait de ces principes sera exclu-e.

Date :

Nom, prénom et signature du rapporteur ou de la rapporteuse ayant pris connaissance des termes de la charte :

Annexe 2 : Grille d'évaluation pour attribution de la prime individuelle des personnels enseignants-chercheurs

Fiche individuelle d'évaluation

Document à pré-remplir par le/la candidat-e
et à valider et compléter par le rapporteur/la rapporteuse

Recommandations

Cette fiche doit mettre en évidence les éléments qui permettent de formuler l'**avis sur l'ensemble des activités des quatre dernières années** des candidats décrites dans le rapport d'activité en distinguant 1) leur investissement pédagogique (formation initiale et continue tout au long de la vie), 2) leur investissement dans l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle, 3) leur investissement dans la diffusion de la culture humaniste et de la culture scientifique, technique et industrielle, 4) la qualité de leur activité scientifique (recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats au service de la société), leur investissement dans la participation à la construction de l'Espace européen de l'ESR et la coopération internationale et 6) leur investissement dans la vie collective de l'établissement et leur participation aux conseils et instances.

L'avis rendu sera soit « très favorable », soit « favorable », soit « réservé ». Aucune autre formulation ne pourra être retenue.

Les deux rapporteurs attribueront la cotation **A, B** ou **C** à la fin de chacun des items :

- l'investissement **pédagogique**,
- l'investissement pour **l'orientation, le soutien à la promotion sociale, à l'insertion professionnelle, le soutien à l'entrepreneuriat**,
- l'investissement pour la **diffusion de la culture humaniste à travers le développement des SHS et ou la culture scientifique, technique et industrielle**,
- le rayonnement et l'investissement dans la **construction de l'espace européen de l'ESR, la coopération internationale**,
- la qualité de l'activité **scientifique** (recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats au service de la société),
- l'investissement dans des tâches d'**intérêt général** (contribution à la vie collective de l'établissement et participation aux conseils et instances)

La cotation **A** correspond à « très favorable », **B** à « favorable » et **C** à « réservé ».

Une note globale unique et un avis seront ensuite formulés, l'avis spécifiera le ou les motifs au titre duquel ou desquels la prime peut être proposée.

Ces éléments d'évaluation seront ensuite soumis à l'**avis du conseil académique restreint** de l'établissement.

Candidat:e

NOM		Composante	
Prénom		Unité de formation de rattachement	
Age au 01/01/2022		Unité de recherche de rattachement	

Corps (MCF ou PR)		Section CNU :	

Dernière attribution de la prime individuelle du RIPEC*			
Date		Motif (investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou ensemble des activités d'un enseignant-chercheur)	

*Sans objet pour la campagne 2023.

Êtes-vous bénéficiaire de la prime fonctionnelle (C2 du RIPEC) : OUI NON Motif :
--

Document de travail

Investissement pédagogique (Période de référence) : Quatre dernières années.

Critères d'évaluation	1	Éléments justificatifs et commentaires		
1 - Présentation synthétique de l'activité d'enseignement (Période de référence)				
Principaux enseignements et pratiques pédagogiques				
• Thématiques enseignées	<input type="checkbox"/>	-		
• Pratiques pédagogiques	<input type="checkbox"/>			
Activités particulières				
• Création d'un enseignement (Diplôme national, Diplôme local – DU, Diplôme international, Enseignement innovant ou à vocation d'insertion professionnelle, FTLV, etc.)	<input type="checkbox"/>			
• Transformation des enseignements (pédagogie active, classe inversée, interactions, jeux sérieux, approche par compétences, etc.)	<input type="checkbox"/>			
• Formations suivies en pédagogie universitaire	<input type="checkbox"/>			
• Activités de formateur ou formatrice en pédagogie universitaire	<input type="checkbox"/>			
2 - Présentation des enseignements assurés (Période de référence)				
• Catégorie de diplôme	<input type="checkbox"/>	National :	International :	
• Niveau de diplôme	<input type="checkbox"/>	Licence :	Master :	Doctorat :
• Type de formation	<input type="checkbox"/>	Initiale :	Continue FTLV :	Professionnelle :
• Une part des enseignements est effectuée en présence d' effectifs importants	<input type="checkbox"/>			Effectif moyen :
• Volume horaire	<input type="checkbox"/>	Service moyen en HTD :	Délégation, CRCT, CPP : Temps partiel :	
3 a- Responsabilités pédagogiques (Période de référence)		↓ Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée ↓		
• Direction d'études	<input type="checkbox"/>			Effectif :

¹ Case à cocher par les rapporteurs si l'examen du dossier fait apparaître le critère considéré.

		Effectif :
		:
<ul style="list-style-type: none"> ● Animation d'équipe pédagogique (responsabilité de mention, parcours, UE, de formations à l'international, autres) 	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Pilotage (responsabilité ou responsabilité adjointe) d'un projet pédagogique structurant, notamment à l'international (PIA, AAP régional, autres) 	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Fabrication et utilisation de ressources pédagogiques 	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Expertise dans des instances et alliances au titre de la formation (HCERES, ANR, autres) 	<input type="checkbox"/>	

3 b– Soutien à l'orientation ; soutien à la promotion sociale et à l'insertion professionnelle ; soutien à l'entrepreneuriat (Période de référence)

⇩ Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée ⇩

- Actions Bac -3/+3 (enseignant·e référent·e, dispositif oui/si, participation aux salons, JPO, accueil des lycéens en immersion...), fêtes de la science,
- Gestion du recrutement des étudiants, formation continue, relation avec les entreprises etc.
- Mise en place ou participation à un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des étudiant·es

Rôle :

- Participation à PEPITE, autres

4 – Diffusion de la culture humaniste à travers le dvpt des SHS et/ou de la culture scientifique, technique et industrielle (Période de référence)

⇩ Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée ⇩

- Participation à des expositions (contributeur ou commissaire scientifique), etc

• Autres (conférences grand public, UIA, etc.)	<input type="checkbox"/>	
• Publication d'articles ou ouvrages pédagogiques et technologiques	<input type="checkbox"/>	

5- Rayonnement, activités internationales (en particulier : participation à la construction de l'espace européen de l'ESR , coopération internationale) (Période de référence)		↓ Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée ↓
• Participation au pilotage de l'alliance EC2U	<input type="checkbox"/>	
• Création ou direction de formations à l'international (Erasmus Mundus, EUR, ...)	<input type="checkbox"/>	
• Cours dispensés à l'étranger dans le cadre de diplômes co-habilités	<input type="checkbox"/>	
• Cours dispensés dans une université étrangère	<input type="checkbox"/>	
Autres		

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur les activités pédagogiques (formation initiale et continue tout au long de la vie, rubriques 1 à 3a notamment)

Avis synthétique du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur les activités pour l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle (rubrique 3b notamment)

Avis du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé
- OU : sans objet

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur les activités pour la diffusion de la culture humaniste en SHS et/ou de la CSTI (rubrique 4 notamment)

Avis du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé
- OU : sans objet

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur le rayonnement et les activités internationales (rubrique 5 notamment)

Avis du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé

Critères d'évaluation	<input type="checkbox"/> ²	Éléments justificatifs et commentaires <i>Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée</i>		
1 – Présentation synthétique des thématiques de recherche (période de référence)				
● Grands axes de recherche	<input type="checkbox"/>			
● Apport dans le(s) domaine(s) concerné(s)	<input type="checkbox"/>			
2 – Publications et productions scientifiques (période de référence)				
● Publications dans revues internationales à comité de lecture	<input type="checkbox"/>			
● Publications dans revues nationales à comité de lecture	<input type="checkbox"/>			
● Conférences internationales avec actes et comité de lecture	<input type="checkbox"/>			
● Conférences nationales avec actes et comité de lecture	<input type="checkbox"/>			
● Chapitres d'ouvrages	<input type="checkbox"/>			
● Ouvrages	<input type="checkbox"/>			
● Dépôts de brevets, licences, logiciels	<input type="checkbox"/>			
Autres publications (comptes rendus, notes d'arrêts, préfaces, ...)	<input type="checkbox"/>			
● Obtention de contrats de recherche	<input type="checkbox"/>	Nombre :	Contrats privés :	Contrats publics :
		Coordinateurs :		
		Responsable local		
		Budget		
3 - Encadrement doctoral et scientifique (période de référence)				
● Encadrement de thèses	<input type="checkbox"/>	Total de thèses soutenues :	Nombre de thèses en cours au 31 décembre 2022 :	
		% total d'encadrement :	% total d'encadrement :	
		Informations sur le devenir des doctorants :		
		Durée moyenne des thèses :		
● Tutorat d'HDR	<input type="checkbox"/>	Nombre :		
● Encadrements autres (Master 2 recherche soutenus)	<input type="checkbox"/>			
4 – Diffusion et valorisation des résultats de la recherche au service de la société (Période de référence)				
● Développement de l'innovation et du transfert de technologie	<input type="checkbox"/>			

² Case à cocher par les rapporteurs si l'examen du dossier fait apparaître le critère considéré.

<ul style="list-style-type: none"> ● Expertise et appui à des organismes nationaux (dt associations et fondations reconnues d'utilité publique) ou internationaux 	<input type="checkbox"/>	Organismes nationaux :	Organismes internationaux
<ul style="list-style-type: none"> ● Expertise et appui aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Expertise dans des instances et alliances au titre de la recherche (Europe, ANR, HCERES, DGRI, Réseau MSH, ...) 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Activités éditoriales (expertises, direction de revue, responsabilités de collections, membre de comités de rédaction de revues, membre de comités scientifiques de revues,...) 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Participation à des jurys de thèse ou d'HDR (hors établissement) 	<input type="checkbox"/>	Jury Thèse/HDR : Comité de suivi de thèse	Dont à l'étranger :
<ul style="list-style-type: none"> ● Diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Organisation colloques, conférences, journées d'étude 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères 	<input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Autres 	<input type="checkbox"/>		
5 – Responsabilités scientifiques (Période de référence)			
Animation d'équipes de recherche (période de référence)			
<ul style="list-style-type: none"> ● Animation d'une équipe de recherche au sein d'une unité de recherche (au sens du HCERES) 	<input type="checkbox"/>	Rôle :	Effectif :
		Dates :	Dont statutaires :
			Budget :
<ul style="list-style-type: none"> ● Direction de grands programmes nationaux/internationaux (GDR, PPF, ANR, PCRDT, LEA, etc.) 	<input type="checkbox"/>	Dates :	Programme Européen : Dates :
<ul style="list-style-type: none"> ● Contrats de recherche évalués suite à appel à projet 	<input type="checkbox"/>	Rôle :	organisme/partenaire :
			ressources humaines
		Dates :	ressources financières
<ul style="list-style-type: none"> ● Contrats de recherche évalués de gré à gré 	<input type="checkbox"/>	Rôle :	organisme/partenaire :
			Ressources humaines
		Dates :	Ressources financières

6 – Autres (Période de référence)

● **Autres** (Prix et distinction ; contrats autres que de recherche ou de formation liés au monde socio-économique, ...)

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur les activités pour la recherche scientifiques et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société

Avis du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé

Document de travail

Critères d'évaluation	<input type="checkbox"/> 3	Éléments justificatifs et commentaires <i>Les éléments justificatifs et les commentaires devront permettre d'évaluer la charge, le niveau et la durée de la responsabilité exercée</i>	
1 – présentation synthétique des responsabilités			
● Présentation synthétique des responsabilités	<input type="checkbox"/>		
2 - Responsabilités administratives			
● Président·e d'université	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Vice-Président·e d'université (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction de composante (UFR, Institut, École,) (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction d'une unité de recherche (UR, UMR, UPR) (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	effectif statutaire : Nombre de directeurs/directrices adjoint·es : Budget :
● Direction d'École Doctorale ou Collège des écoles doctorales (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction adjointe, vice-décanat, assesseur·e de composante (UFR, Institut, École) (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Chargé·e de mission à l'échelle de l'établissement (égalité, handicap étudiant, Europe, ...) (=> C2)	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Présidence ou Vice-Présidence de COMUE	<input type="checkbox"/>		
● Direction adjointe d'unité de recherche (UR, UMR)	<input type="checkbox"/>	Dates	Effectif statutaire : Nombre de directeurs/directrices adjoint·es : Budget :
● Direction adjointe d'École Doctorale	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction de Plateforme de recherche	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction de département d'enseignement/UF au sein d'une composante	<input type="checkbox"/>	Dates :	
● Direction de département d'une unité de recherche	<input type="checkbox"/>	Dates	

³ Case à cocher par les rapporteurs si l'examen du dossier fait apparaître le critère considéré.

● Chargé-e de mission en composante ou référents en composante (Département, UFR, Institut, École, etc.)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Chargé-e de projets de l'établissement	<input type="checkbox"/>	Dates
● Autres	<input type="checkbox"/>	Dates :
3 - Responsabilités et mandats locaux ou régionaux		
● Membre d'un conseil central (CA, Conseil Académique (CFVU ou CR), du CTE ou du CSA)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Présidence ou membre de section disciplinaire à l'échelle de de l'établissement	<input type="checkbox"/>	Dates : Rôle :
● Membre du CHSCT ou de la formation spécialisée du CSA	<input type="checkbox"/>	Dates : Rôle :
● Responsabilités syndicales	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Membre d'un conseil de composante, de laboratoire	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Présidence ou membre de commissions spécifiques de l'université (Comité Mieux-Être, CVAT, ...)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Membre de commissions d'experts de l'établissement (promotions de corps/grades des personnels BIATSS, RIPEC, Repyramidage)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Présidence ou membre de CES	<input type="checkbox"/>	Dates : Rôle :
● Présidence ou membre de comités de sélection	<input type="checkbox"/>	Dates : Rôle :
● Autres (membre de groupes de travail de l'établissement, etc.)	<input type="checkbox"/>	Dates :
4 - Responsabilités et mandats nationaux ou internationaux		
● Participation à des instances nationales – CNU, CNRS... conseils des établissements publics (CNRS, INSERM, INRIA, CEA, etc.) — ou internationales	<input type="checkbox"/>	Dates : Rôle :
● Membre de jury de concours (agrégation, CAPES, etc.)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, Ministères etc.)	<input type="checkbox"/>	Dates :
● Autres activités, déclarées dans le dossier, relevant des responsabilités collectives (expertise dans des instances et alliances au titre de la gouvernance : HCERES, ...)	<input type="checkbox"/>	Dates :

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis sur les responsabilités collectives

Avis du rapporteur (maximum 5 lignes) :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé

CONCLUSION :

CADRE RESERVE AU RAPPORTEUR

Avis global sur l'ensemble du dossier

Avis du rapporteur :

Conclusion :

- A : très favorable
- B : favorable
- C : réservé

Motif(s) de proposition d'attribution de la prime :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cursus universitaire		Cursus professionnel	
Date	Diplôme - Etablissement	Dates	Fonctions successives et lieux
	doctorat		
	Doctorat d'Etat ou HDR : /		
		-	
Délégation, CRCT et modulation en durée		-	

Congés pendant période de référence : OUI NON si oui nature du congé et durée :

Congés hors périodes de référence : OUI NON si oui nature du congé et durée :

Travail à temps partiel : OUI NON quotité et période :

AUTRES INFORMATIONS

Rubrique pour la présentation de situations particulières destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

PARTIE RESERVEE AU RAPPOREUR

PISTES D'AMELIORATION DU DOSSIER PROPOSEES PAR LE RAPPOREUR

Points **forts** du dossier

Points **faibles** du dossier

Nom et prénom du rapporteur :

Grade :

Section CNU :

Établissement :

Document de travail