

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DELIBERATION n° 2023/03/16-23-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 16 mars 2023, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

- Vu** le Code de l'éducation,
- Vu** le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs,
- Vu** le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- Vu** l'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,
- Vu** les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,
- Vu** l'avis du Comité Social d'Administration (CSA) en date du 13 mars 2023,

DECIDE :

OBJET : Révision des dispositions applicables aux volets C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du RIPEC et des principes généraux

Le Conseil d'administration approuve la révision des dispositions applicables aux volets C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et des principes généraux, telle qu'annexée à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

Membres en exercice : 36

Quorum : 18 membres présents et représentés

Nombre de membres présents : 18

Nombre de membres représentés : 9

Fait à Marseille, le 16 mars 2023

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université



Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille

Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ne sont pas concernés par les dispositions prévues dans le présent document, aucun texte ne définissant à l'heure actuelle leurs obligations de service en matière d'enseignement.

1 - Les références réglementaires :

*Code de l'éducation, notamment dans ses articles L.123-2, L.713-9, L.952-1 à 952-3, et L.954-1,

*Code de la recherche, notamment dans son article L.112-1,

*Décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs, et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences,

*Décret n°93-461 du 25 mars 1993, relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affecté dans les établissements d'enseignement supérieur,

*Décret n°2000-552 du 16 juin 2000, relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur,

*Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié mentionné ci-avant,

*Circulaire ministérielle du 30 avril 2009 relative aux décrets modifiant le décret n° 84-431 mentionné ci-avant,

* Circulaire ministérielle DGRH A1-2 n°2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires,

*Circulaire DGRH A1-2 n°2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

2 - Les principes généraux de répartition des services d'enseignement des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et contractuels enseignants :

La répartition individuelle des services d'enseignement des personnels titulaires et contractuels enseignants-chercheurs et enseignants de l'université d'Aix-Marseille est déterminée par président de l'université et tient compte des priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement, ainsi que des engagements de formation prévus dans le cadre du contrat pluriannuel passé entre l'établissement et l'Etat.

Les personnels enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur : formation initiale et continue ; recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats ; orientation et insertion professionnelle ; diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ; participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ; coopération internationale. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 h sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Il est rappelé que les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent avoir pour effet de compromettre la réalisation des engagements de formation prévus dans le cadre de ce contrat.

Par ailleurs, compte tenu de sa forte implication dans la recherche, l'Université d'Aix-Marseille souhaite que la très grande majorité des enseignants-chercheurs affectés à l'établissement consacre effectivement la moitié de son temps de travail annuel à une activité de recherche réalisée au sein d'une unité de recherche labellisée (rattachement universitaire principal ou rattachement secondaire). Pour le cas où un enseignant-chercheur ne serait pas rattaché à une telle unité de recherche, il transmettra tous les deux ans un rapport sur son activité de recherche, qui fera l'objet d'un examen par l'instance compétente (siégeant en formation restreinte).

La situation individuelle de chaque enseignant-chercheur sera prise en compte par l'instance compétente, sous la forme d'un accompagnement individuel.

De la même manière, l'établissement souhaite limiter à 192 HETD le maximum d'heures de cours complémentaires (HCC) pouvant être assurées au-delà de leurs obligations réglementaires de service par les enseignants-chercheurs (et assimilés) et les autres enseignants affectés à l'université. Ce plafond d'HCC doit permettre aux enseignants-chercheurs (et assimilés) de maintenir la qualité de leurs enseignements et disposer d'un temps suffisant pour la recherche, et aux autres enseignants de maintenir la qualité de leurs enseignements.

Dans la mesure où les nécessités de service peuvent exceptionnellement justifier un dépassement de ce plafond de 192 HCC, chaque dépassement par un enseignant-chercheur (et assimilé) ou un enseignant, du maximum d'heures complémentaires indiqué ci-dessus devra être expressément motivé par le directeur de la composante et sera soumis à l'avis du VP formation. Dans la limite de ce plafond de 192 HCC et dans l'intérêt du service, les composantes peuvent également décider de définir un plafond inférieur d'HCC.

Il est enfin rappelé que les autorisations de cumul pour des vacances d'enseignement à l'extérieur de l'établissement feront l'objet d'une vigilance particulière, afin de maintenir la qualité de la recherche et des enseignements assurés par l'enseignant.

Le Conseil d'Administration fixe le début de l'année universitaire au 1^{er} septembre de l'année N et la fin de la même année universitaire au 31 août de l'année N+1. A l'intérieur, chaque composante propose les dates de début et de fin des enseignements dont elle assure la responsabilité.

La durée maximale d'étalement des enseignements pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 32 semaines à l'intérieur de ce calendrier.

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs qui bénéficient, conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, de 25 jours de congés annuels pour 5 jours de travail par semaine, utilisent ces droits à congés pendant les périodes d'interruption des enseignements.

3 - Les modalités

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
Le lieu d'accomplissement des services d'enseignement :	⇒ en priorité ✓ dans l'établissement ✓ et dans la composante principale de rattachement	⇒ à défaut : ✓ dans une ou plusieurs autres composantes de l'établissement⁽¹⁾ ✓ ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur de l'académie, sans paiement d'heures complémentaires pour l'intéressé⁽²⁾ ✓ et par dérogation exceptionnelle dans un autre établissement d'enseignement supérieur en France⁽²⁾
Les obligations de service et le temps de travail de référence :	<u>Le temps de travail de référence :</u> ⇒ correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique, soit 1607 heures de travail effectif annuel ⇒ est constitué pour les enseignants-chercheurs : ✓ pour moitié, par des services d'enseignement en formation initiale, continue ou à distance dont 128 HCM ou 192 HETD ou TP ou toute autre combinaison à 192 HETD ou TP et par une activité de préparation pédagogique de 4,2 heures de travail effectif pour 1 heure de TD ✓ et pour moitié, par une activité de recherche reconnue ⇒ pour les enseignants du second degré, du premier degré, les CPE et les IA-IPR, par des services d'enseignement de 256 HCM ou 384 HETD ou TP ou toute autre combinaison équivalente. Le service d'enseignement :	<u>Les obligations de service :</u> ⇒ pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du 2nd degré, titulaires et contractuels, affectés dans l'enseignement supérieur ✓ celles définies par les dispositions réglementaires inhérentes à chacune des catégories de personnels ✓ en fonction des quotités de travail définies pour chaque personnel ✓ en relation avec la durée effective du contrat et/ou avec la date de prise de fonctions

⁽¹⁾ Dans ce cas, il n'y a pas de compensation entre la composante de rattachement de l'enseignant et celles auprès desquelles il assure une partie de son service statutaire.

⁽²⁾ En revanche, une convention sera établie entre les deux établissements, afin que le reversement correspondant au nombre d'heures d'enseignement assurées soit compensé par l'établissement bénéficiaire.

	✓ s'accompagne de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents dont surveillances, corrections de copies...	
	⇒ avec modifications possibles, prévues par : 1) La possibilité de moduler le service d'enseignement pour les MCF et les PR. ✓ avec l'accord écrit de l'intéressé(e) ✓ pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence ✓ dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général selon les équivalences fixées par le référentiel de l'établissement (y compris dans le cadre de subventions ANR ou H2020 (lauréats ERC ou coordonnateurs de projets collaboratifs H2020), dans le respect des modalités définies par l'établissement ou le financeur) ✓ sans pouvoir être inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. ✓ en laissant à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche. Un refus peut être opposé à une demande de modulation. ✓ Un réexamen de cette demande est possible et peut donner lieu à consultation d'une commission, composée d'enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui de l'intéressé, désignés en nombre égal par la commission Formation et la commission Recherche 2) un référentiel d'équivalence de service, arrêté par l'université d'Aix-Marseille, en relation avec le référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et applicable 3) les droits à congés accordés par la réglementation (notamment en matière	⇒ et avec droit à rémunérations complémentaires : ✓ lorsque le service d'enseignement dépasse le temps de travail tel qu'il est défini par décret (ex : 193^{ème} Htd considérée comme heure complémentaire pour le enseignants-chercheurs soumis à une obligation de service de 192Htp en présence d'étudiants). ✓ lorsque les dispositions réglementaires permettent aux personnels d'un corps à pouvoir prétendre de telles rémunérations complémentaires ✓ rétribuées selon les conditions qui sont prévues par décret. sous réserve qu'aucune décharge statutaire n'ait été accordée

	de congé maternité, paternité, adoption ; maladie ; etc.) 4) les décharges réglementaires 5) les délégations, CRCT, CPP et aménagements de service second degré entraînant une réduction du service d'enseignement 6) les conversions de primes en décharge de service, au taux de l'HETD en vigueur (PCA, PRP, PEDR, primes CNU, C2 RIPEC etc.)	✓ Toutes les décharges excluent le paiement d'heures complémentaires à l'exception des décharges syndicales
Le recueil de la répartition des services d'enseignement et leur attribution :	<u>Le recensement :</u> ⇒ selon 2 phases annuelles de recensement de la répartition des services : ✓ une phase prévisionnelle, livrant au plus près du début de l'année universitaire et en amont de la 1^{ère} heure réalisée, un service d'enseignement indicatif ✓ l'autre définitive : validant pour les enseignants dont le service prévisionnel a connu une évolution, sa répartition finale <u>L'attribution :</u> ⇒ au moyen d'un tableau de service transmis en début d'année et adaptable pour chaque semestre	<u>Le recensement est organisé</u> en utilisant le ou les outils informatiques disponibles au sein de l'établissement et selon une méthodologie présentée dans une circulaire annuelle. L'attribution prendra la forme d'une information dématérialisée transmise via l'application de recensement des services ARES-

4 – Modulation de service et activités ouvrant droit à une équivalence de service :

4.1 – Les principes d’attribution d’une modulation de service

La modulation de service est ouverte aux personnels enseignants-chercheurs.

Elle doit prendre en compte l’activité de recherche et l’activité d’enseignement. Cette modulation qui n’est en aucun cas automatique sera arbitrée au vu de l’ensemble des activités de l’enseignant chercheur regroupant son service statutaire, son activité de recherche ainsi que les diverses primes accordées pour des missions spécifiques (qu’elles soient pédagogiques ou administratives). En conséquence, l’ensemble de ces informations doit impérativement être renseigné dès le dépôt de la demande. A défaut, la modulation accordée en début d’année sur les critères décrits par l’enseignant chercheur pourra être remise en cause.

L’octroi d’une modulation ne peut aboutir à ce que le service d’enseignement soit inférieur à 42-HCM ou 64-HETD ou TP ou toute autre combinaison équivalente. Elle doit par ailleurs laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

- ***Les demandes de modulations minorant la durée du service d’enseignement***

Seront considérées comme prioritaires les demandes présentées par :

- * Sur le volet recherche

- les maîtres de conférences affectés dans des unités de recherche labellisées l’année suivant leur première nomination dans l’établissement ;
- les maîtres de conférences durant l’année de soutenance de leur HDR dans le cadre d’un CRCT local,
- les enseignants-chercheurs l’année où ils deviennent directeurs d’une UMR à rattachement principal ;
- les maîtres de conférences l’année où ils deviennent responsable d’une équipe au sein d’une UMR à rattachement principal ;
- Les enseignants-chercheurs lauréats d’un projet de l’ERC (Conseil européen de la recherche) ou coordonnateurs d’un projet collaboratif au titre du programme H2020 ;
- Les enseignants-chercheurs lauréats d’une subvention ANR.

- * Sur le volet formation/pédagogie

- les enseignants chercheurs en charge de la création d’une nouvelle filière ou de la mise en place d’un nouveau dispositif pédagogique
- les enseignants-chercheurs s’inscrivant dans le cadre d’un projet collectif, validé par la CFVU.

Pourront également être prises en compte, au cas par cas, des demandes faites par des enseignants titulaires ou contractuels correspondant à un projet lié à des tâches d’intérêt général, validé par le Conseil d’Administration, s’inscrivant dans les priorités de l’établissement. Dans ce cas, la proposition pourra émaner de l’administration elle-même.

- ***Les demandes de modulation majorant la durée du service d’enseignement***

Toute modulation à la hausse du service d’enseignement sera étudiée sur demande individuelle de l’enseignant-chercheur concerné, après concertation de l’intéressé et de la composante avec l’équipe pédagogique au sein de laquelle il collabore. Une telle demande pourra également s’inscrire dans le cadre d’une répartition pluriannuelle du service d’enseignement, sur une période d’une durée maximale de 4 ans et sur un plafond maximal de 150 HETD.

- **Instruction de ces demandes de modulation**

Dans la mesure du possible, les demandes de modulation sont incluses dans la phase d'élaboration du service annuel et sont soumises à l'avis du Conseil d'UFR, de son Directeur et à celui du Directeur de l'unité de recherche. Elles font par ailleurs l'objet d'une instruction complémentaire par le conseil académique restreint (CAcR), selon la nature de la demande (ces instances siégeant en formation restreinte).

Au vu de l'ensemble des avis exprimés par les conseils en formation restreinte, le Président décide d'accorder ou non la modulation de service.

- **Refus de modulation**

Dans le cas où un enseignant-chercheur s'est vu refuser une modulation, il a la possibilité de demander un réexamen de sa demande, par une commission consultative composée comme suit :

- pour les maîtres de conférences :
 - o 1 MCF et 1 PR désignés par la commission recherche,
 - o 1 MCF et 1 PR désignés par la commission formation.
- pour les professeurs :
 - o 2 PR désignés par la commission recherche,
 - o 2 PR désignés par la commission formation.

L'enseignant-chercheur, le directeur d'unité et le directeur de composante d'affectation de l'enseignant-chercheur pourront être entendus à cette occasion.

Le Conseil d'Administration restreint sera informé de l'avis de cette commission.

4 2 – Les modalités d'attribution des activités figurant au référentiel

Les équivalences de service sont ouvertes aux personnels enseignants suivants, affectés dans l'établissement :

- enseignants-chercheurs et assimilés,
- enseignants-chercheurs associés temps plein ou mi-temps,
- enseignants du second degré titulaires ou contractuels,
- enseignants du premier degré titulaires,
- maîtres de langues.
- agents contractuels recruté-e-s, pour une durée déterminée ou indéterminée, en application de l'article L954-3-2° du Code de l'éducation, en vue d'assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis d'un comité de sélection

Le référentiel d'activités est un document indicatif permettant aux enseignants chercheurs et enseignants sus cités de présenter une demande d'équivalence de service liée à une ou plusieurs des rubriques ci-dessous détaillées.

Cette équivalence est attribuée sur une base annuelle éventuellement renouvelable après nouvelle candidature. Lorsque les activités prévues par le présent référentiel sont prises en compte dans le service d'un enseignant-chercheur ou enseignant, elles ne peuvent pas donner lieu au versement d'une autre rémunération ayant le même objet (ex. PCA ou PRP).

Les attributions des équivalences de service s'effectuent dans le cadre d'une enveloppe annuelle allouée à chaque composante, qui en propose la répartition entre les enseignants qui y sont affectés.

La prise en compte dans le service des activités figurant au référentiel ne sera possible, en règle générale, qu'à hauteur de 128 HETD maximum pour un enseignant-chercheur ou un enseignant : chaque enseignant-chercheur conservant dans tous les cas un enseignement d'au moins 64 HETD et chaque enseignant du 1er ou du 2nd degré devra conserver un service minimum de 256 HETD.

4-3 – Le tableau d'équivalences de service

Ces équivalences sont présentées dans le tableau ci-dessous : les chiffres situés en deuxième colonne correspondent à un cadre à l'intérieur duquel chaque composante devra se situer en fonction de son enveloppe d'EQS (Equivalences de Service) et de ses préoccupations internes en termes de valorisation des activités non présentiels. Tout dépassement de ce cadre – pour un individu donné - ne pourra être qu'exceptionnel, devra être justifié sur la base d'un argumentaire circonstancié et fera l'objet d'un arbitrage du Président, conformément à l'article 7 du décret n°84-431.

- **Equivalences de service au titre d'activités pédagogiques**

(rappel : 1 HETD équivaut à 4,2 heures de travail effectif)

DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE – AMU
I. Innovations pédagogiques	
Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	Max. 1,5 fois le volume HETD présentiel correspondant. Après avis favorable du VP CIPE ; pour la seule année de conception
Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.	Max. 1,5 fois le volume HETD présentiel en fonction du nombre d'étudiants suivis et évalués à distance.
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	Max. 1,5 fois le volume HETD présentiel (en plus du présentiel) quel que soit le nombre de groupe de TD/TP ou le format du cours (CM/TD/TP). Sur proposition de la composante et après avis favorable du VP formation, pour la seule année de conception. Maximum 50 HETD
II. Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	
Enseignant référent (y compris tutorat)	Max. 0,5 HETD / étudiant effectivement suivi
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Max. 3 HETD /stage
Visites pédagogiques avec étudiants	Max. 2 HETD par demi-journée
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle.	- Application Parcoursup : Max. 1 HETD/50 dossiers - Participation à des salons/forums/présentation dans les lycées : Max. 1 HETD/ demi-journée
Encadrement de projets tuteurés et de projet de fin d'études	Max. 4 HETD/ projet pour 4 à 6 étudiants (équivalent à 16,8 heures effectives)
Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale).	Max. 5 HETD

Encadrement d'alternant (2 visites sur le site de l'entreprise, lecture du mémoire, et participation à la soutenance).	De 6 à 9 HETD /alternant
Encadrement certification en langue	Max. 2 HETD par session de certification
VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	Par candidat : 1- Prise en charge par le SFPC : • Président de Jury et Enseignant • Chercheurs : - Participation au jury de VAE : 1 HETD - Responsable pédagogique ou encadrant VAE doctorant : - Participation au jury de VAE : 1 HETD - Etude du dossier de faisabilité et rédaction de l'avis pédagogique : 1 HETD - Co-organisation du jury avec le SFPC: 1 HETD Le paiement interviendra si ces 2 conditions sont réunies : • La validation des EQS par la composante. • La réalisation totale des enseignements 2 -Prise en charge par la composante : • Réalisation de l'accompagnement pédagogique : Max. 2,5 HETD. • Suivi de parcours post Jury (tutorat, ...) : Max. 5 HETD.
DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE – AMU
III. Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	
Responsabilité ou co-responsabilité de formation (vote CFVU du 7 novembre 2013) ; Responsabilité pour missions pédagogiques et en lien avec les relations internationales, pour des enseignements réalisés dans le cadre de partenariats internationaux (cas d'une responsabilité ou co-responsabilité non valorisable sous forme de PRP car correspondant à une charge équivalent à moins de 12 HETD)	Maximum 50 HETD
Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le CA (Vote CA du 26 février 2013) Pour les personnels enseignants correspondant à ce cas, il est proposé de valoriser cet engagement sous la forme d'EQS, pour un montant équivalent d'heures équivalent Travaux Dirigés (HETD).	Maximum 50 HETD

- **. Equivalences de service au titre d'activités scientifiques**

ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche	
DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE – AMU
Responsabilité d'une plate-forme technologique labellisée au titre d'une Très Grande Infrastructure de Recherche (TGIR) (En cas de co-responsabilité, le/la responsable peut proposer une répartition des EQS entre les co-responsables)	Max. 96 HETD
Activité scientifique de haut niveau en terme de production et d'encadrement scientifique et diffusion de travaux	Equivalent de la prime C3 dans la limite de 128 HETD

- **Equivalences de service au titre des autres activités ou activités mixtes (modifié en CA du 17 juillet 2018)**

DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCE DE SERVICE –AMU
I – Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure	
Présidence de commission disciplinaire	18 HETD
II – Activités de communication, de diffusion des résultats ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société	
Responsabilité de média de diffusion de la recherche	Maximum 10 HETD (sur avis de la CR)
Animation de structures de dialogue science – société	Forfait 5 HETD maximum (sur avis de la CR)
III – Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires	
Responsabilité scientifique de collections ou de fonds	Maximum 24 HETD (sur avis de la CR)
Responsabilité scientifique d'expositions	Maximum 12 HETD
Directeur éditorial aux presses universitaires	48 HETD
IV- Missions d'expertise	
DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE – AMU
Autres expertises pour le compte de l'établissement : Mission d'assistant de prévention	Maximum 27 HETD

Rappel : les EQS ne sont pas compatibles avec la perception d'une PCA, d'une PRP, d'une indemnité ou prime RIPEC pour la même fonction.

5 – Les conséquences des congés légaux sur les obligations de service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

5-1 : principes généraux

- **Les droits à congés :**

Sur la base annuelle de 1607h de travail, les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont droit, conformément aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : congé annuel, congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, congé de solidarité familiale et congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Les congés des personnels non titulaires sont régis par les articles 10 à 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Ces congés sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires. Toutefois, le congé de grave maladie n'est ouvert qu'aux agents comptant trois ans de service.

- **Le calcul des droits :**

Une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum :

- soit pour un enseignant-chercheur au service non modulé : $(7/1\ 607) \times 192 = 0,83$ heures, ce qui correspond à 50 minutes de travaux dirigés ou pratiques ;
- ou pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur : $(7/1\ 607) \times 384 = 1,67$ heures, ce qui correspond à 1 heure et 40 minutes de travaux dirigés ou pratiques.

Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables au sens de l'article 642 du code de procédure civile.

A minima, une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant-chercheur au service non modulé, ou 8 heures et 20 minutes pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur.

A minima également, un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum :

- soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur.

Un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour :

- 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur,

Un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement.

Ces deux minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

- **Les conséquences sur le service d'enseignement :**

Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires.

Cependant, il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées. En effet, l'article 2 du décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, définit les heures complémentaires comme des heures effectives.

Dans le cas où le congé ordinaire de maladie intervient en dehors du cadre des 32 semaines d'enseignement prévues au paragraphe 2 (page 2) du présent document, pendant une période d'interruption de l'enseignement en juillet-août et congés de Noël - fin d'année, l'impact du congé ne sera pris en compte que si le tableau de service de l'enseignant prévoyait explicitement une activité particulière pendant cette période. Pour les autres périodes d'interruption des enseignements, variables selon les composantes ou autres structures d'affectation, l'impact des congés santé sera examiné au cas par cas.

- **la méthode du tableau de service d'enseignement :**

C'est à partir du tableau de service de l'enseignant-chercheur que les conséquences des congés sont appréciées : les obligations d'enseignement prévues pendant le congé de l'enseignant sont considérées comme accomplies.

Exemples :

Situation n° 1 : un enseignant-chercheur voit son service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en janvier. À cette date, il a effectué 120 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il devait effectuer 34 heures en janvier selon son tableau de service.

Conséquences : les 34 heures d'enseignement du mois de janvier sont réputées avoir été effectuées. En effet, en ne retenant que le minimum garanti de 35 heures de travail fonction publique par semaine, l'établissement n'accorderait à l'enseignant que 4 x quatre heures et 10 minutes, soit 16 heures et 40 minutes d'enseignements réputés effectués. Le tableau de service est donc plus avantageux pour l'enseignant-chercheur. Il devra encore effectuer 38 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire. La 39ème heure et celles qui s'ensuivent sont rémunérées en tant qu'heures complémentaires.

Situation n° 2 : le service statutaire annuel d'un enseignant-chercheur est fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Au 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés ou pratiques. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés ou pratiques au mois de mars.

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. Au 1er avril, l'enseignant-chercheur est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Tous ses enseignements ultérieurs doivent être rémunérés sous la forme d'heures complémentaires.

Situation n° 3 : un ATER bénéficie d'un congé de maladie de quatre semaines en mars. Au 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés au mois de mars.

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. En conséquence, au 1er avril, l'ATER est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée aux ATER, l'université ne peut pas, même en accord avec l'intéressé, décider que celui-ci effectuera les 34 heures de travaux dirigés prévues.

Situation n° 4 : un enseignant-chercheur a un service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Il a, à cette date, effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement et il devait effectuer 34 heures de travaux dirigés ou pratiques en mars prévues par son tableau de service.

Conséquences : ces heures ne lui seront pas payées, à moins qu'il les effectue, d'un commun accord avec l'établissement, ultérieurement.

Toutefois, dans le cas où un tel tableau n'aurait pas été établi à la date du départ en congé, ou dans le cas où cette méthode désavantagerait l'enseignant, il conviendrait d'appliquer la méthode proportionnelle.

- La méthode proportionnelle :

Étape n° 1 :

Les obligations annuelles de service de l'enseignant sont divisées par le nombre de 32 semaines d'activité correspondant à l'année universitaire, fixée par le conseil d'administration de l'établissement.

Ainsi, pour une année universitaire de 32 semaines, un enseignant-chercheur dont le service statutaire est fixé à 192 heures TD ou TP effectue $192/32 = 6$ heures TD ou TP par semaine.

Mais un enseignant dont le service statutaire a été modulé à 64 heures de travaux dirigés ou pratiques n'effectue que $64/32 = 2$ heures TD ou TP par semaine.

Étape n° 2 :

La moyenne de 6 heures TD ou TP ainsi obtenue est multipliée par la durée du congé de l'enseignant pour obtenir le **nombre d'heures d'enseignement que l'enseignant est réputé avoir effectué, au titre de son congé réglementaire**. Ainsi, un enseignant qui effectue 6 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine et qui bénéficie d'un congé de quatre semaines est réputé avoir effectué $6 \times 4 = 24$ heures de travaux dirigés ou pratiques pendant sa période de congé.

La formule globale est donc :

(service statutaire après modulation éventuelle/durée de l'année universitaire) x durée du congé = nombre d'heures d'enseignement réputées effectuées du fait du congé.

Les situations suivantes peuvent se présenter :

Situation n° 5 : un congé maladie de 4 semaines est accordé en décembre à un enseignant du second degré affecté dans un établissement public d'enseignement supérieur. Il devait effectuer 44 heures de travaux dirigés ou pratiques sur cette période, selon son tableau de service. Si l'on applique la méthode proportionnelle, on constate que l'enseignant effectue $384/32 = 12$ heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine pour une année universitaire de 32 semaines. On reconnaît donc à celui-ci $12 \times 4 = 48$ heures de travaux dirigés ou pratiques comme effectuées du fait de son congé maladie.

Conséquences : pour une année universitaire de 32 semaines, la méthode proportionnelle est plus avantageuse pour l'enseignant. C'est donc cette dernière qui sera appliquée.

Situation n° 6 : un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de 6 semaines lui est accordé entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés ou pratiques. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $(192/32) \times 6 = 36$ heures de travaux dirigés ou pratiques. Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 186 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il ne doit plus effectuer que 6 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire, et les enseignements qui lui seraient confiés au-delà de cette heure seraient rémunérés au titre des heures complémentaires.

Situation n° 7 : un ATER bénéficie d'un congé d'adoption de 6 semaines entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $(192/32) \times 6 = 36$ heures de travaux dirigés.

Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 186 heures de travaux dirigés d'enseignement. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée à un ATER, celui-ci ne doit et ne peut plus effectuer que 6 heures de travaux dirigés.

Situation n° 8 : un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de 6 semaines lui est accordé entre mars et avril. Il avait, au 1er mars, effectué 180 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés ou pratiques. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $(192/32) \times 6 = 36$ heures de travaux dirigés ou pratiques, ce qui aboutit à un total de 216 heures de travaux dirigés ou pratiques, soit 24 heures de travaux dirigés ou pratiques de plus que son service statutaire.

Conséquences : le service statutaire a été entièrement effectué, mais les 24 heures de travaux dirigés ou pratiques ne seront pas rémunérées sous la forme d'heures complémentaires dans la mesure où elles n'ont pas été effectivement réalisées. Mais si l'intéressé effectue ultérieurement des heures d'enseignement, celles-ci seront rémunérées au titre des heures complémentaires.

- **Les conséquences sur les primes :**

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat (titulaires et suppléants) et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés prévoit en son article premier le principe selon lequel les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé annuel, de congé maladie ou de congé de maternité ou d'adoption. Les fonctionnaires qui sont placés en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée pendant un congé maladie continuent à bénéficier des primes et indemnités qui leur étaient versées pendant le congé maladie (article 2 du décret du 26 août 2010) jusqu'à la reconnaissance de la longue maladie ou de la longue durée.

Type de Primes	Situation au regard des droits à congé	Conditions/Observations
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	Maintien de la prime	Réduction de l'obligation de service pour cause de congés
Prime d'administration	Maintien de la prime	
Prime de charges administratives	Maintien de la prime	Responsabilités réellement exercées
Prime de responsabilités pédagogiques	Maintien de la prime	Responsabilités réellement exercées sauf CRCT
Indemnité de grade (C1 RIPEC)	Maintien de l'indemnité	Intégralité des obligations accomplies
Indemnité fonctionnelle (C2 RIPEC)	Maintien de l'indemnité	
Prime individuelle RIPEC	Maintien de la prime	

Annexe 1 Répartition des obligations de service statutaire d'enseignement pour les enseignants-chercheurs titulaires et non-titulaires (et assimilés) :

Les enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et non-titulaires, doivent la totalité de leur temps de service à la réalisation des différentes activités qu'impliquent leurs fonctions.

Textes	Personnels concernés	Obligations de service
Décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, Article 5 (renvoyant à l'article 7 du décret 84-431)	Enseignants-chercheurs permanents	128 HCM = 192 HETD = 192 HTP ou toute combinaison équivalente
Décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints, Article 8	Astronomes, astronomes adjoints	44 HCM = 66 HETD = 99 HTP Ou toute combinaison équivalente
Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités, Article 9	Enseignants-chercheurs non permanents	Temps plein : 128 HCM = 192 HETD = 192 HTP Mi-temps : 64 HCM = 96 HETD = 96 HTP ou toute combinaison équivalente
Décret n°2009-464 du 23 avril 2009, Article 5	Contractuels doctorants chargés de mission d'enseignement (CD-CME)	64 HETD = 64 HTP (pas d'HCM possible)
Décret n°88-654 du 7 mai 1988, Article 10	Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	Temps plein : 128H CM = 192 HETD = 288 HTP Mi-temps : 64 HCM = 96 HETD = 144 HTP ou toute combinaison équivalente.

Annexe 2. Répartition des obligations de service statutaire d'enseignement pour les enseignants titulaires et contractuels du premier et du second degré affectés dans l'enseignement supérieur :

Textes	Personnels concernés	Obligations de service
Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, Article 2 (1 ^{er} et 2 ^{ème} alinéas)	Enseignants du second degré permanents : Professeurs agrégés du second degré, professeurs certifiés, Professeurs des lycées professionnels, professeurs de l'Ecole nationale supérieure des Arts et Métiers	256 HCM = 384 HETD = 384 HTP ou toute combinaison équivalente, avec proratisation à la quotité de travail si le personnel est à temps partiel
Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, Article 2 (3 ^{ème} alinéa)	Enseignants d'éducation physique et sportive (professeurs d'EPS, chargés d'enseignement d'EPS)	256 HCM = 384 HETD = 384 HTP ou toute combinaison équivalente, avec proratisation à la quotité de travail si le personnel est à temps partiel Les services accomplis par les personnels enseignants d'éducation physique et sportive au titre de la pratique des activités physiques et sportives des étudiants et des personnels, sont pris en compte pour les deux tiers de leur durée réelle dans le calcul des obligations de service d'enseignement
Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, Article 2 (1 ^{er} et 2 ^{ème} alinéas) Décret n°81-535 du 12 mai 1981, Article 7	Professeurs contractuels du second degré	256 HCM = 384 HETD = 384 HTP ou toute combinaison équivalente, avec proratisation à la quotité de travail si le personnel est à temps partiel
Décret n°90-680 du 1er août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles	Professeur des écoles régis par ce décret	= 384 HETD d'enseignement « classique » = 384 HTP d'enseignement « classique » ou toute combinaison équivalente, avec proratisation à la quotité de travail, si le personnel est à temps partiel

Annexe 3. Répartition des obligations de service statutaire d'enseignement pour les autres catégories de personnels enseignants :

Textes	Personnels concernés	Obligations de service
Décret n°87-754 du 14 septembre 1987, Article 2	Maîtres de langues (ML)	288 HTP ou 192 HETD ou toute combinaison équivalente HCM possibles à titre exceptionnel
Décret n°87-754 du 14 septembre 1987, Article 2	Lecteurs de langue étrangère (LEC)	300 HTP = 100 HETD (maximum) + 150 HTP. ou toute combinaison équivalente
Article L954-3 du code de l'éducation	CDD et CDI LRU	Selon contrat, pour un maximum de 384 HETD
Délibération du CA n°2015/09-22-03 en date du 22 septembre 2015	Sages-femmes	Les obligations de service des SFE sont fixées à 384 HETD

REGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS (RIPEC)

VOLET C2 – INDEMNITE FONCTIONNELLE

Comité social d'administration et conseil d'administration des 13 et 16 mars 2023

Référence réglementaire :

- *Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs*
- *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*

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, un régime indemnitaire est entré en vigueur à destination des enseignants-chercheurs et personnels assimilés à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'architecture du RIPEC est la suivante :

- C1 : Une indemnité liée au grade
- C2 : Une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières
- C3 : Une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel

Dans ce cadre, il est proposé de définir les dispositions applicables à l'indemnité fonctionnelle (C2) au sein de l'établissement à compter de l'année universitaire 2022/2023.

Les dispositifs indemnitaires de PCA et PRP ne sont plus applicables aux bénéficiaires du présent régime à compter du 1^{er} septembre 2022.

Personnels éligibles :

- Enseignants-chercheurs et personnels assimilés : astronome, astronome adjoint, physicien, physicien adjoint, sauf les personnels placés en position de délégation, en CRCT ou en CPP ainsi que les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale
- Enseignants-chercheurs et personnels assimilés mis à disposition d'AMU dans le cadre du versement d'un complément de rémunération.

Sont notamment exclus du dispositif tous les personnels HU et enseignants du 2nd degré

Conditions d'attribution

Cette composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs et son versement est mensualisé. Elle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le Président pour une durée maximale de 18 mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le Président. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les bénéficiaires pourront choisir de percevoir la prime soit sous forme rémunérée, soit sous forme d'équivalence de service dans la limite d'un plafond de 128 HETD.

Modalités d'attribution

L'indemnité fonctionnelle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, dès lors que les conditions exigées (cf. supra) soient remplies.

Le montant annuel de cette composante C2 est plafonné par arrêté ministériel par 3 groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité.

Le Président arrête les fonctions et responsabilités concernées conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration. La cotation des fonctions et responsabilités exercées figurent dans le tableau ci-joint.

Cas du cumul des fonctions au titre d'une charge administrative :

Lorsqu'un bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités administratives, un cumul est possible dans les conditions suivantes, dans la limite du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé :

- il est attribué au taux plein la prime la plus élevée ;
- le taux de la 2ème fonction est attribué à 50% ;
- le taux des autres fonctions est attribué à 25%.

Modalités de transformation de la prime en décharge

Les agents percevant le bénéfice du C2 peuvent désormais convertir, pour tout ou partie, cette part en décharge de service d'enseignement. Cette décharge ne peut excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement.

Il est proposé que les modalités de mise en œuvre soient les suivantes :

- Lors de l'élaboration des services prévisionnels d'enseignement, l'enseignant susceptible de bénéficier d'une indemnité fonctionnelle indique son souhait de la transformer, pour tout ou partie, en décharge de service. Le directeur de la composante d'affectation émet un avis sur la demande. En cas d'avis favorable de sa part, il en est tenu compte dans la définition du service de l'enseignant concerné (dans ce cas, il ne pourra pas réaliser d'heures complémentaires).
- S'agissant des vice-présidents statutaires, leur décharge étant de droit, elle ne fait pas l'objet de compensation.

Dispositif transitoire

Les décisions individuelles d'attribution de PCA et PRP continuent de produire leurs effets jusqu'au 31/08/22. Les bénéficiaires de ces décisions continuent, pendant cette période, d'assumer les charges et responsabilités au titre desquelles ils perçoivent ces primes et ne peuvent sur cette période et pour le même motif bénéficier de l'indemnité fonctionnelle.

Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1er septembre 2022 relèveront de cette composante fonctionnelle.

REGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS (RIPEC)

VOLET C3 – PRIME INDIVIDUELLE

Conseil d'administration du 16 Mars 2023

Référence réglementaire :

- *Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs*
- *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*

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, un régime indemnitaire est entré en vigueur à destination des enseignants-chercheurs et personnels assimilés à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'architecture du RIPEC est la suivante :

- C1 : Une indemnité liée au grade
- C2 : Une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières
- C3 : Une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel

Dans ce cadre, il est proposé de définir les dispositions applicables à la prime individuelle (C3) au sein de l'établissement à compter du 1^{er} janvier 2022. Cette prime est amenée à remplacer la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 et la prime d'engagement pédagogique (PEP).

Personnels éligibles :

Selon la réglementation, une prime individuelle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés (astronome, astronome adjoint, physicien, physicien adjoint).

Sont notamment exclus du dispositif tous les personnels HU, enseignants contractuels et enseignants du 2nd degré.

Durée et montant d'attribution :

La prime est attribuée pour une durée de 3 ans et le versement est mensualisé. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la part indemnitaire sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Le Président arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, qualité de l'activité scientifique ou investissement dans des tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

Les décisions individuelles prennent effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

Les montants sont fixés chaque année par arrêté et en termes de fourchette, avec un montant minimal et un montant maximal.

Il est proposé le barème annuel suivant au sein de l'établissement :

Si la prime est attribuée au titre de l'activité scientifique :

- MCF & assimilés titulaires d'une HDR et tous PR & assimilés : 5 000 €
- MCF & assimilés non titulaires d'une HDR : 4 000 €

Si la prime est attribuée au titre d'une des autres activités ou sur l'ensemble des activités : 4000 €

Modalités d'attribution

Les bénéficiaires de la prime au titre de l'activité scientifique pourront choisir de percevoir la prime soit sous forme rémunérée, soit sous forme d'équivalence de service dans la limite d'un plafond de 128 HETD.

Critères d'évaluation

Les critères d'évaluations sont annexés à la présente note.

Les principes d'examen des candidatures

Un arrêté précise chaque année le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures. L'enseignant-chercheur dépose sur l'application ministérielle Galaxie, un rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

La procédure d'examen comprend un double avis : celui du conseil académique en formation restreinte et celui de la section du CNU et du CNAP dont relève l'enseignant-chercheur :

1. **Les bureaux des sections du CNU et du CNAP** désignent 2 rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat.
Après avoir entendu deux rapporteurs, les membres des sections du CNU ou du CNAP rendent un avis sur chacun des dossiers soit « très favorable », soit « favorable » soit « réservé ».
2. **Le CACR** désigne 2 rapporteurs, de niveau de rang au moins égal à celui du candidat. Au vu des rapports rendus, le CACR délibère sur l'ensemble des activités des candidats décrites dans le rapport d'activités en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général et rend un avis soit « très favorable », soit « favorable » soit « réservé ».
3. Attribution des primes par **le Président sur proposition du CACR**, au regard des avis précédemment rendus (CACR et CNU/CNAP) sur le motif suivant : investissement pédagogique, activité scientifique, tâche d'intérêt général ou au titre de l'ensemble des missions de l'enseignant-chercheur

Dispositif transitoire

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

Une nouvelle demande au titre de la part indemnitaire individuelle C3 pourra être présentée après un délai de carence d'un an.

ANNEXE 1 : dimension pédagogique de prime individuelle - C3 RIPEC

NOM et Prénom de l'enseignant.e :	
-----------------------------------	--

A+ : implication remarquable = 30 pts
A : implication très satisfaisante = 20 pts
B : implication satisfaisante = 10 pts
C : sans objet ou insuffisant = 0 pt

Items	Commentaires	Avis	
		Note	Points
1) Description de l'activité d'enseignement :			
Utilisation des méthodes pédagogiques alternatives, originales ou impliquantes pour l'étudiant.			
Articulation de la pratique pédagogique dans un projet stratégique d'AMU (DREAM U, TIGER, CIVIS, IDEAL, PANORAMA...) ou des réformes structurelles de la composante (mise en place de l'arrêté Licence, réforme PAS/L.AS ...) ?			
Activité pédagogique dans une dynamique collective et investissement dans l'évolution des formations dans lesquelles l'enseignant.e est engagé.e			
Formations suivies dans le domaine pédagogique sur la période de référence.			
Mobilisation des activités de recherche pour enrichir son enseignement			
2) Encadrement des étudiants :			
Charge du suivi des étudiants (notamment en cycle L dans le cadre des dispositifs loi ORE, contrat pédagogique...)			
Charge du suivi des étudiants en alternance ou en formation continue.			
Participation à des validations d'acquis d'expérience (VAE) ?			

3) Attractivité pédagogique de l'établissement :			
Participation aux activités d'information à destination du public extérieur (forum, salons ...).			
Contribution à établir des relations avec le monde socio-économique dans un but pédagogique.			
Contribution à établir des relations à l'international dans un but pédagogique.			
4) Responsabilités pédagogiques exercées (notamment sur le cycle L, en formation continue et en apprentissage)			
Pilotage de projets pédagogiques ne donnant pas lieu à une prime.			
Obtention de financements dans le cadre de projets (FIP, AMIDEX Académie d'excellence, fonds d'entreprise ...) ne donnant pas lieu à une prime.			
Responsabilités pédagogiques autres que la responsabilité d'une formation ne donnant pas lieu à une prime.			
	Total correspondant aux meilleurs sou-items (en pts) :		

Notation :	
Avis (maximum trois lignes) :	

**PISTES D'AMELIORATION DU DOSSIER PROPOSEES
PAR LE CONSEIL ACADEMIQUE RESTREINT**

Points forts du dossier :	
Points faibles du dossier :	

ANNEXE 2 : dimension recherche de la prime individuelle - C3 RIPEC

Activités de Recherche

Nom et prénom du candidat ou de la candidate :	0
Composante ou service de rattachement	0
Unité de Recherche	0
Section CNU	0
Age au 1/1/2022	0
Corps /Grade	0
HDR	OUI/NO N

Publications et productions scientifiques

Evaluer la production scientifique (4 dernières années) au regard des critères suivants :	
Nombre de production et rôle du candidat ou de la candidate	
Qualité et impact des 5 publications majeures mentionnées dans le dossier	
Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale	

Encadrement doctoral et scientifique

Evaluer l'encadrement doctoral et scientifique (4 dernières années) au regard des critères suivants :	
Nombre de direction, co-direction et co-encadrement de thèse	
Production scientifique des doctorants	
Encadrement de stage (Master, ingénieur ...)	

Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale

Diffusion et rayonnement	
Evaluer les activités de diffusion et le rayonnement (4 dernières années) au regard des critères suivants :	
Activités d'expertise hors établissement	
Participation à des jurys de thèse ou de HDR hors établissement	
Diffusion du savoir vers les différents publics (grand public, socio-économique, culturel, ...)	
Responsabilités et activités au sein de sociétés savantes ou d'associations	
Organisation de colloques, conférences, journées d'étude	
Participation à des réseaux scientifiques nationaux ou internationaux	
Invitations dans des conférences internationales invitées ou dans des universités étrangères	
Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale	

Responsabilités scientifiques	
Evaluer le niveau de responsabilités scientifiques (4 dernières années) au regard des critères suivants :	
Animation d'une équipe de recherche	
Contrats de recherche en tenant compte de la dimension régionale, nationale ou internationale de projets et de l'implication du candidat ou de la candidate (coordination, responsable d'un work package ou d'une tâche, participant)	

Contrats de collaboration avec le monde socio-économique et culturel	
Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale	

Synthèse de l'évaluation

Points forts du dossier	
Points à améliorer	
Note globale	0,0

Avis général sur les activités Recherche de la candidate ou du candidat	
---	--

Recommandation	
-----------------------	--

ANNEXE 3 : dimension IG de la prime individuelle - C3 RIPEC**Activités d'intérêt général**

Nom et prénom du candidat ou de la candidate :	0
Composante ou service de rattachement	0
Unité de Recherche	0
Section CNU	0
Age au 1/1/2022	0
Corps /Grade	0
HDR	OUI/NON

IMPORTANT : certaines fonctions mentionnées dans le dossier de la candidate ou du candidat peuvent déjà faire l'objet d'une prime qui relève du volet C2 du RIPEC. La liste de ces primes est fournie dans l'onglet suivant. Il ne faut donc pas tenir compte de ces fonctions dans l'évaluation de ce dossier.

Responsabilités administratives

Evaluer le nombre et l'ampleur (temps passé, nombre de personnes à gérer, complexité des tâches ...)

Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale

Responsabilités et mandats locaux ou régionaux

Evaluer l'ampleur de l'investissement (temps passé, nombre de dossiers traités, nombre de réunions ...)

Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale

Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)

Evaluer l'investissement en temps et l'importance des tâches réalisées

Note de 0 à 10, 10 étant la valeur maximale

Synthèse de l'évaluation

Points forts du dossier	
Points à améliorer	
Note globale	0,0

Avis général sur les activités d'Intérêt Général de la candidate ou du candidat	
---	--

Recommandation	
-----------------------	--

Fonctions et responsabilités éligibles au volet C2 du RIPEC
Responsable de GIFT
Porteur de projet Académie d'Excellence
Responsable de mention L ou M, directeur d'études
Responsable de Lpro ou de M2pro
Responsable de L3 susp., M2r, parcours/année/ site infra-mention/spé
Responsable d'une mission pédagogique (coordination d'une commission pédagogique de formation initiale, responsable d'une équipe d'enseignants, en charge de l'évaluation des enseignements et/ou des formations, en charge des TICE/C2i, en charge de l'EAD, projet pédagogique innovant à l'échelle de la composante, coordonnateur plan licence ...)
Responsable d'une mission en lien avec la vie étudiante (en charge du handicap étudiant notamment)
Responsable d'une mission d'orientation (correspondant/ coordonnateur post bac, orientation active lycéens, ...)
Responsable d'une mission d'accompagnement vers l'insertion professionnelle (correspondant/coordonnateur stages, ...)
Responsable d'une mission en lien avec les relations internationales (mobilité internationale entrante/ sortante, projet pédagogique à l'international, projets européens ERASMUS+ notamment)
Responsable d'une mission en lien avec la VAP, la VAE ou la formation continue
Responsable d'une mission en lien avec une application pédagogique ou de scolarité (ROF, emploi du temps, Apogée, ...)
Responsable d'une mission de gestion d'un équipement pédagogique (centre de langues, centre d'informatique, plateforme pédagogique particulière, ...)
Missions pédagogiques et en lien avec les relations internationales, pour des enseignements réalisés dans le cadre de partenariats internationaux
Responsabilités liées au pilotage d'un projet Erasmus+ : coordinateur d'un projet Erasmus Mundus Master Conjoint
Responsabilités liées au pilotage d'un projet Erasmus+ : partenaire d'un projet Erasmus Mundus Master Conjoint
Responsabilités liées au pilotage d'un projet Erasmus+ : coordinateur d'un projet Erasmus+ action 2 (sauf Erasmus Mundus Master Conjoint), action 3, Jean Monnet et Sport > à 250 000€ de budget pluriannuel total
Responsabilités liées au pilotage d'un projet Erasmus+ : Coordination d'un projet Erasmus+ action 2 (sauf Erasmus Mundus Master Conjoint), action 3, Jean Monnet et Sport < ou = à 250 000€ de budget pluriannuel total
Médiateur
Conseiller du Président
Chargé de mission auprès du président ou d'un vice-président
Directeur adjoint de service commun
Directeur adjoint de composante et directeur de site

Chef de département d'IUT
Directeur de département de formation
Assesseur ou chargé de mission auprès du directeur de composante
Porteur de projet de chaire industrielle ou ANR
Porteur de projet d'Ecole Universitaire de Recherche, d'Institut de convergence ou AMPIRIC
Responsable scientifique et technique (RST) d'Institut d'établissement
Responsable scientifique et technique (RST) de programmes PIA
Vice-Président statutaire
Vice-Président fonctionnel
Vice-Président délégué
Directeur de service commun
Directeur de composante
Directeur scientifique éditorial aux presses universitaires
Directeur d'Ecole Doctorale
Directeurs unités - catégorie 1 (effectif < 10)
Directeurs unités - catégorie 2 ($10 \leq \text{effectif} < 50$)
Directeurs unités - catégorie 3 ($50 \leq \text{effectif} \leq 100$)
Directeurs unités - catégorie 4 (effectif > 100)
Directeur de fédération de recherche - catégorie 1 (effectif < 10)
Directeur de fédération de recherche - catégorie 2 ($10 \leq \text{effectif}$)
Président de la fondation IMéRA
Président de la fondation A*MIDEX
Directeur exécutif de la fondation universitaire A*MIDEX