

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 7 juin 2022

Délibération
n°62-2022
Point 4.4

Point 4.4 de l'ordre du jour

Approbation des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs

Réf. réglementaires :

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*
- *Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 ;*
- *Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;*
- *Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs.*

EXPOSE DES MOTIFS :

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 des établissements d'enseignement supérieur en matière de politique indemnitaire en rappelant que le Président est responsable de l'attribution des primes aux personnels, selon les principes de répartition définis par le Conseil d'administration.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes du nouveau régime indemnitaire, non seulement s'agissant de son architecture globale, mais aussi concernant ses objectifs en matière de bénéficiaires.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (RIPEC). A son article 2, le décret dispose que le RIPEC fait l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles (LDG).

Les lignes directrices de gestion de l'Université de Strasbourg, jointes en annexe, portant sur le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, fixent les critères d'attribution du RIPEC et la procédure en usage au sein de l'établissement.

Elles définissent en particulier le périmètre d'attribution de la composante fonctionnelle du RIPEC qui succèdera au dispositif des primes de charges administratives à compter du 1^{er} septembre 2022. Dans ce cadre, les lignes directrices de gestion constituent le vecteur juridique à la création d'un régime de décharge de service d'enseignement adossé à certaines fonctions RIPEC, rendu nécessaire par la

disparition de la possibilité de conversion de prime en décharge de service offerte par le dispositif indemnitaire précédent.

Les lignes directrices de gestion définissent également la procédure de demande de prime individuelle (composante 3 du RIPEC) et les critères d'évaluation des candidatures, spécifiques à l'Université de Strasbourg. Ces critères ont été élaborés dans le cadre des réflexions menées par un groupe de travail dédié, sous l'égide de Mme la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social.

Les lignes directrices de gestion ont été soumises à l'avis des membres du Comité technique d'établissement (CTE) lors de sa séance du 28 avril 2022 et ont recueilli un avis favorable à la majorité des membres (2 abstentions).

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	35
Nombre de voix pour	31
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	4
Ne participe pas au vote	0

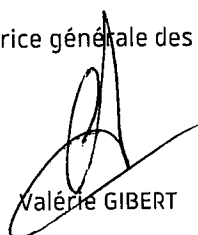
Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 4 juillet 2022

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans le code général de la fonction publique des dispositions prévoyant l'édition de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion.

Sur cette base législative et réglementaire, ont été élaborées les **lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles du 14 janvier 2022 relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs**.

Les lignes directrices de gestion de l'Université de Strasbourg précisent, pour une application au sein de l'établissement, les lignes directrices de gestion ministérielles, dans le respect des principes de légalité, de compatibilité et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

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 des établissements d'enseignement supérieur en matière de politique indemnitaire en rappelant que le Président est responsable de l'attribution des primes aux personnels, selon les principes de répartition définis par le Conseil d'administration.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes du nouveau régime indemnitaire, non seulement s'agissant de son architecture globale, mais aussi concernant ses objectifs en matière de bénéficiaires.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (RIPEC). A son article 2, le décret dispose que le RIPEC fait l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles (LDG).

Ces LDG ministérielles sont précisées à l'échelle de l'Université de Strasbourg, après avis du Comité technique d'établissement et délibération du Conseil d'administration. Les LDG de l'Université de Strasbourg ont pour objet de préciser la procédure d'attribution des différentes composantes du RIPEC, ainsi que les taux applicables.

1. Principes généraux

1.1. Au niveau ministériel

Les LDG ministérielles, outre le principe d'une convergence des montants indemnitaires perçus par les enseignants-chercheurs et chercheurs, rappellent les principes régissant la refonte indemnitaire opérée par le RIPEC :

- 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,
- l'indemnisation de l'ensemble des missions qui peuvent être confiées aux enseignants-chercheurs.

1.2. Au niveau de l'établissement

Outre la prise en compte des principes ministériels, l'Université de Strasbourg, pionnière en matière indemnitaire avec la création dès mars 2018 (*cf. délibération du Conseil d'administration du 13 mars 2018, point 3.4*) d'une Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (quatre campagnes de quinze lauréats chacune) et fortement engagée dans la construction d'un schéma directeur des ressources humaines à l'échelle pluriannuelle, souhaite s'approprier pleinement le levier offert par le RIPEC pour permettre la reconnaissance des enseignants-chercheurs impliqués dans les actions relevant des priorités scientifiques et académiques de l'université ou démontrant leur valeur scientifique et les acquis de leur expérience académique.

Pour ce faire, l'université entend s'appuyer sur les composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC et bâtir une cartographie indemnitaire ambitieuse et renouvelée, adaptée aux enjeux auxquels elle est confrontée et aux perspectives correspondant à ses axes stratégiques.

2. La structuration du RIPEC

Le RIPEC constitue un ensemble indemnitaire permettant de structurer le régime indemnitaire applicable exclusivement aux enseignants-chercheurs et aux

chercheurs. Il a pour but de couvrir l'ensemble du spectre des activités exercées par les professeurs des universités et maître de conférences de l'université, ainsi que ceux relevant des corps qui leur sont assimilés.

Le dispositif ne s'adresse donc pas aux personnels de statut hospitalo-universitaire, ni aux enseignants du second degré dont l'indemnitaire demeure régi par des dispositions qui sont propres à leurs statuts respectifs.

Le RIPEC s'articule autour de trois composantes : une composante statutaire – une composante fonctionnelle et une composante individuelle.

A. La **composante statutaire -C1-**

Cette composante du RIPEC correspond à une indemnité liée au grade qui succède à la Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Elle est attribuée à tous les enseignants-chercheurs et versée mensuellement sur la base d'un barème ministériel fixe, déterminé par la réglementation. Le montant visé d'ici 2027 est de 6.400 € annuels. Pour bénéficier de la composante statutaire, les enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité statutaire.

B. La **composante fonctionnelle -C2-**

Cette composante du RIPEC correspond à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières. Elle succède à la Prime de charges administratives (*cf.* titre II du décret n°90-50 du 12 janvier 1990). Elle est versée selon un barème déterminé à l'échelle de chaque établissement, selon trois groupes de fonctions, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté ministériel :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires (montant annuel brut maximum de 6.000 €).
- Groupe 2 : fonctions supérieures (montant annuel brut maximum de 12.000 €).
- Groupe 3 : fonctions de direction d'unité ou de composante (montant annuel brut maximum de 18.000 €).

Les fonctions et les taux indemnitaires correspondant sont fixés par décision du Président de l'université, conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'administration. Pour des raisons de maîtrise budgétaire, la composante fonctionnelle a vocation à ne pas dépasser un plafond de dépense situé entre 20 et

30 % de la dépense au titre de la composante statutaire (*cf.* point précédent), pour un effectif de bénéficiaire correspondant à 35 % de celui des enseignants-chercheurs de l'établissement.

Il est à noter que les enseignants-chercheurs en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent pas bénéficier de la composante fonctionnelle.

C. Une **composante individuelle -C3-**

Cette composante du RIPEC est attribuée sur demande des enseignants-chercheurs. Elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des personnels au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L123-3 du code de l'éducation. Cette composante succède notamment à la PEDR mais également à la PRIP instituée localement à l'Université de Strasbourg. A noter cependant que la PEDR perdurera dans les situations suivantes (*cf. infra* § 4) :

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

A noter également que l'université a décidé de maintenir l'attribution d'une PRIP à destination des enseignants du second degré et des BIATSS.

L'attribution de la composante individuelle du RIPEC fait l'objet d'une demande individuelle formulée par les enseignants-chercheurs au travers d'un rapport d'activité, selon une campagne dématérialisée, organisée et planifiée à l'échelon ministériel. L'avis du Conseil académique siégeant en formation restreinte puis l'avis de la section CNU dont relève le candidat sont successivement sollicités.

La réglementation prévoit que deux rapporteurs de niveau de rang au moins égal à celui du candidat sont désignés par le Conseil académique siégeant en formation restreinte et établissent chacun un rapport sur la candidature. Au vu des rapports rédigés par les deux rapporteurs, le Conseil académique en formation restreinte délibère ensuite sur l'ensemble des activités décrites par le candidat dans son rapport d'activité.

Le Conseil académique doit distinguer, dans son appréciation de la candidature, l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat. L'avis rendu sur chacun des trois volets est nécessairement exprimé selon l'échelle suivante : très favorable - favorable - réservé.

Le rapport d'activité ainsi que l'avis du Conseil académique siégeant en formation restreinte sont ensuite transmis à la section compétente du CNU, du CNU santé (pour les sections 85, 86, 87, 90, 91 et 92) ou du CNAP. La section du CNU rend un avis selon la même échelle que celle utilisée par le Conseil académique. En cas d'absence d'avis de la section, l'avis à prendre en compte est celui rendu par le Conseil académique siégeant en formation restreinte.

Sur la base des avis consultatifs rendus par le Conseil académique et les sections du CNU, du CNU santé ou du CNAP, le Président de l'université décide de l'attribution de la prime individuelle pour une durée de 3 ans au titre d'un motif à choisir parmi :

- l'investissement pédagogique,
- l'activité scientifique,
- les tâches d'intérêt général,
- l'ensemble de ces missions.

Le renouvellement de cette prime est soumis à un délai de carence d'une année. L'objectif est qu'à terme, au moins 45 % des enseignants-chercheurs bénéficient une année donnée de cette prime individuelle.

3. L'articulation du RIPEC à l'Université de Strasbourg

Les présentes LDG ont pour objet de définir la cartographie indemnitaire rénovée des enseignants-chercheurs à l'Université de Strasbourg.

3.1. La composante statutaire

Le montant unique de la composante liée au grade est fixé par arrêté ministériel. A la date de rédaction des présentes lignes directrices de gestion, 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 détermine le montant de la composante statutaire à 2.800 € brut annuel.

Comme rappelé au point 2. A., ce montant est appelé à évoluer selon une trajectoire définie par le ministère jusqu'en 2027.

3.2. La composante fonctionnelle

Dans son approche, la composante fonctionnelle du RIPEC autorise une évolution significative de la cartographie indemnitaire par rapport à celle articulée autour du dispositif relatif aux primes de charges administratives actuellement déployée au sein de l'université, par l'inclusion dans son périmètre d'éligibilité, de certaines fonctions non éligibles à la prime de charges administratives jusque-là.

Dans le même temps, alors que les primes de charges administratives pouvaient être converties pour tout ou partie en décharge de service d'enseignement, la composante fonctionnelle du RIPEC ne permet que le versement d'un montant indemnitaire non convertible en temps de décharge. Pour autant, la décharge de service s'avère nécessaire afin de garantir la réalisation des missions et fonctions dans les meilleures conditions. Ainsi, alors que certaines fonctions assumées par les enseignants-chercheurs ouvrent droit à une décharge statutaire prévue par décret (article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984), d'autres fonctions nécessitent l'approbation par le conseil d'administration d'un dispositif spécifique, par l'intermédiaire des présentes lignes directrices de gestion (*cf. point 3.2.3 ci-dessous concernant le régime juridique applicable*).

Enfin, afin de dimensionner les enveloppes financières afférentes à la composante fonctionnelle du RIPEC, les services ministériels ont procédé au recensement auprès des établissements, sur le mode déclaratif, des régimes indemnitaires précédemment en vigueur. Dans l'attente des arbitrages ministériels sur une évolution non connue à ce stade du financement de la composante fonctionnelle du RIPEC, il est donc proposé de structurer le régime d'attribution de cette composante à isopérimètre de celui relatif aux primes de charges administratives, dans sa version en vigueur jusqu' au 31 août 2022.

3.2.1. Fonctions et taux relevant du Groupe 1

3.2.1.1. Responsabilités particulières (C2.1.a)

Type de fonction	Montant annuel	Décharge	Régime juridique de la décharge
Présidence PUS	Néant	64 HETD	Délibération CA
Direction éditoriale PUS	Néant	96 HETD	Délibération CA
Direction IDIP	6.704,29 €	128 HETD	Délibération CA

Direction SPACS	3.936,90 €	96 HETD	Délibération CA
Direction MSA	3.631,19 €	96 HETD	Délibération CA
Direction IIEF	3.631,19 €	96 HETD	Délibération CA
Direction SUAC	3.631,19 €	96 HETD	Délibération CA
Direction Maison France-Japon	3.975,36 €	Néant	

3.2.1.2. Responsabilités temporaires (C2.1.b)

Type de fonction	Montant annuel	Décharge	Régime juridique de la décharge
Charge de mission	Néant	64 HETD	Délibération CA
Charge de mission Responsable politique du schéma directeur de la vie étudiante pour le contrat du site alsacien (auprès du Président)	Néant	48 HETD	Délibération CA
Charge de mission Projet DAME (auprès de la VP Formation et parcours de réussite)	Néant	48 HETD	Délibération CA
Charge de mission Espaces d'apprentissage (auprès de la VP Formation et parcours de réussite)	Néant	12 HETD	Délibération CA
Charge de mission Evaluation des formations et des enseignements (auprès de la VP Formation et parcours de réussite)	Néant	48 HETD	Délibération CA
Charge de mission Renforcement de la formation en allemand et en alsacien dans le cadre de la politique plurilingue de l'université (auprès de la VP Formation et parcours de réussite)	Néant	24 HETD	Délibération CA
Charge de mission PIX (auprès du VP Politique numérique et démarche qualité)	Néant	48 HETD	Délibération CA
Charge de mission Structuration et développement de la recherche à l'UFAZ (auprès du VP partenariats académiques et gouvernance)	Néant	96 HETD	Délibération CA

3.2.2. Fonctions et taux relevant du Groupe 2 (C2.2)

Type de fonction	Montant annuel	Décharge	Régime juridique de la décharge
Direction UFR ou Faculté	6.704,29 €	96 HETD	D84-431, art. 7
Chef de département IUT	4.339,75 €	Néant	Délibération CA

3.2.3. Fonctions et taux relevant du Groupe 3 (C2.3)

Type de fonction	Montant annuel	Décharge	Régime juridique de la décharge
Vice-présidence en titre	11.597,41 €	128 HETD	Délibération CA
Vice-présidence Prospective et actions stratégiques	11.597,41 €	192 HETD	D84-431, art. 7
Vice-présidence Développement durable et responsabilité sociétale	11.597,41 €	192 HETD	D84-431, art. 7
Vice-présidence déléguée	6.704,29 €	96 HETD	Délibération CA

3.3. La composante individuelle

3.3.1. Le rapport d'activité

Dépôt du rapport *via* le module Elara de Galaxie – La trame vierge du rapport d'activité est à télécharger puis à téléverser sur l'appliquet dédié de Galaxie – Module Elara. Le rapport d'activité comporte trois volets : 1. Investissement pédagogique – 2. Activité scientifique – 3. Tâches d'intérêt général.

Recommandations de l'université quant à la rédaction du rapport d'activité – L'analyse de la candidature à l'attribution d'une prime individuelle portera sur les quatre années précédant la candidature. Le rapport d'activité doit en conséquence bien mettre en exergue ce qui a été réalisé lors des quatre dernières années. Il est conseillé aux candidats d'apporter un soin particulier dans la description des éléments reportés : description précise, concise et explicative. Les candidats sont également invités à joindre en annexe de leur rapport d'activité tous les éléments complémentaires qui leur sembleraient utiles à l'examen de leur dossier.

Désignation des rapporteurs – Chaque dossier de candidature à une prime individuelle sera attribué à deux rapporteurs de rang égal dont au moins un membre du Conseil académique restreint. Afin de garantir une équité de traitement entre les candidats et dans la mesure où toutes les disciplines ne sont pas forcément représentées dans cette instance, le rapporteur désigné ne sera pas de la même discipline que celle du candidat. Le 2^{ème} rapporteur pourra être désigné dans un vivier de rapporteurs dont la constitution aura été validée au préalable par le Conseil académique restreint. De même, la désignation des deux rapporteurs pour chaque candidature sera validée par cette même instance.

3.3.2. Les critères d'évaluation des candidatures

◆ Au titre de l'investissement pédagogique

L'Université de Strasbourg, pionnière en matière indemnitaire avec la création dès mars 2018 d'une Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique, souhaite s'appropriier pleinement le levier offert par le RIPEC pour permettre la reconnaissance de l'engagement des enseignants-chercheurs (E.C.) fortement impliqués dans les activités pédagogiques. Par leur implication dans les activités pédagogiques, les E.C. contribuent grandement à deux des missions du service public de l'enseignement supérieur (cf. art. L123-3 du Code de l'éducation) : la formation initiale et tout au long de la vie, d'une part et l'orientation et l'insertion professionnelle, d'autre part.

L'attribution d'une prime individuelle au titre de la pédagogie visera ainsi à reconnaître l'investissement exceptionnel et continu des enseignants-chercheurs dans la mise en œuvre de pratiques pédagogiques attestant d'une démarche réflexive sur l'activité menée.

L'investissement pédagogique doit dépasser l'exercice attendu des missions d'enseignement fixées statutairement et/ou listées dans le référentiel d'activités des enseignants-chercheurs ou encore doit dépasser la seule participation à des projets pédagogiques faisant par ailleurs l'objet de financement spécifique. Cet investissement peut se traduire de différentes façons, à différents niveaux et témoigne d'un souci constant d'améliorer les apprentissages, d'accroître la réussite des étudiants et, à terme, de maximiser leur insertion professionnelle. Il doit être attesté par la mise en place d'une démarche pédagogique pertinente et ambitieuse pouvant être attestée de différentes manières.

Par exemple¹ :

1. Implication, innovation et ingénierie de projet :

- Pilotage et/ou partenariat de projets pédagogiques locaux, nationaux ou internationaux.
- Développement et/ou évolution de dispositifs pédagogiques.
- Développement de l'approche par compétences avec des situations nouvelles d'apprentissage et/ou d'évaluation des compétences.
- Elaboration de nouvelles ressources pédagogiques : supports de cours, exercices, logiciels, capsules multimédia, notamment.

2. Implication dans l'accompagnement des étudiants *via* des dispositifs pédagogiques ou des actions :

- Accompagnement personnalisé ou individualisé des étudiants : par ex. déploiement de dispositif particuliers pour les publics spécifiques.
- Transition enseignement secondaire-supérieur : actions d'aide à l'orientation ou de préparation à l'enseignement supérieur, engagement dans les actions pour la transition lycée-université, notamment.
- Aide à l'insertion professionnelle des étudiants : mise en œuvre d'une aide personnalisée à l'insertion professionnelle, pilotage d'actions telles organisation de forums, tables rondes, visites d'entreprise, coordination de stage, notamment.

3. Démarche d'amélioration continue de sa pédagogie :

- Démarche d'auto-évaluation de ses pratiques pédagogiques.
- Evaluation de ses enseignements par les étudiants et analyse des résultats.

4. Partage et valorisation des pratiques pédagogiques :

- Partage des pratiques pédagogiques au sein d'équipes pédagogiques, encadrement de collègues débutants.
- Dispense de formations en pédagogie.
- Valorisation par des publications et/ou communications.
- Mise à disposition à destination de la communauté de nouvelles ressources pédagogiques.

¹ - Il n'est pas attendu que les candidats remplissent la totalité des items sus-mentionnés.

◆ **Au titre de l'activité scientifique**

L'évaluation de l'activité scientifique sera conforme aux standards en cours pour l'attribution de la PEDR et s'appuiera sur les 4 critères : 1. **P**ublication et production scientifique - 2. **E**ncadrement doctoral et scientifique - 3. **D**iffusion et rayonnement - 4. **R**esponsabilités scientifiques.

Ces quatre critères seront pris en considération dans l'analyse du volet scientifique. Les attendus pourront néanmoins varier en fonction du corps d'appartenance (par ex., si l'encadrement doctoral sera attendu pour les professeurs, l'encadrement des étudiants de master 2 pourra être pris en considération pour les maîtres de conférences).

A l'instar de l'investissement pédagogique, le rayonnement scientifique doit dépasser le seul exercice de fonctions et responsabilités scientifiques listées dans le référentiel d'activités des enseignants. Le rayonnement scientifique peut être attesté par les conférences invitées, le portage de projets nationaux et/ou internationaux, de projets avec des partenaires du monde socio-économique.

◆ **Au titre des tâches d'intérêt collectif**

L'attribution sur ce volet doit porter sur l'appréciation de la manière dont les activités sont réalisées. Il ne s'agit pas d'évaluer ce qui a été fait (et qui peut donner lieu soit au versement d'une indemnité fonctionnelle (ou ex-PCA), soit à une valorisation *via* le référentiel d'activités des E.C.) mais d'évaluer comment cela a été fait. L'attribution d'une prime individuelle à ce titre ne doit pas être redondant avec l'attribution d'une indemnité *via* la composante fonctionnelle C2 du RIPEC. A noter que, contrairement à l'indemnité fonctionnelle C2, la prime individuelle permet de reconnaître des investissements réalisés et/ou achevés au cours des quatre dernières années.

Les membres du groupe de travail réuni courant mars 2022 dans l'objectif de faire des propositions quant au déploiement du RIPEC au sein de l'établissement ont préconisé de se donner le temps de réfléchir à comment évaluer la manière dont les responsabilités sont ou ont été exercées. Il conviendra également d'informer les candidats des critères d'évaluation pour qu'ils puissent développer dans leur rapport d'activité les informations permettant d'apprécier la manière dont ils ont réalisé les responsabilités et fonctions exercées. En conséquence, une révision des LDG établissement devra être envisagée.

3.3.3. Modalités d'attribution de la prime individuelle

Éclairé par les avis des deux instances, Conseil académique restreint puis CNU, le chef d'établissement prend les décisions d'attribution individuelle spécifiant le motif de l'attribution de la prime.

Une commission consultative est proposée afin de partager les avis émis par les deux instances (CAC restreint et CNU) en amont de la décision du Président. La commission, présidée par le Président (ou son représentant), est constituée des VP Ressources humaines & dialogue social, VP Recherche, formation doctorale & science ouverte et VP Formation & parcours de réussite (ou leur représentant) ainsi que 2 élus du CA restreint et 2 élus du CAC restreint (en veillant à la parité H/F et MC/PR).

Avant d'attribuer une prime au titre de l'un des volets, l'analyse portera sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions, tel que l'atteste le rapport d'activité du candidat.

L'attribution selon les différents motifs sera envisagée selon la répartition suivante :

- Au moins 30 % au titre de l'investissement pédagogique.
- Au moins 30 % au titre de l'activité scientifique.
- Au plus 20 % au titre des tâches d'intérêt collectif.
- Au plus 20 % pour l'ensemble des missions.

Dans son analyse finale de l'investissement pédagogique, l'université sera tout particulièrement attentive à l'avis du CAC restreint en cas de divergence d'appréciation entre les deux instances. Concernant l'analyse finale sur le volet activité scientifique l'université sera plus particulièrement sensible à l'appréciation de la section CNU dans le souci de prendre en compte les spécificités disciplinaires et de s'appuyer sur une analyse comparative nationale par discipline.

La répartition finale cherchera à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata du nombre de candidatures au sein des deux corps (MCF et PR). Elle intégrera également la dimension de parité, visant à l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes ayant déposé un dossier de candidature.

3.3.4. Montant de la prime individuelle

Le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le motif, et quel que soit le corps (MCF ou PR) est de 4.000 €. La proposition d'allouer une prime d'un montant

de 4.000 € adopte le principe du montant minimum alloué l'Université de Strasbourg pour la PEDR ou la PRIP.

4. PEDR

Comme précisé précédemment (*cf.* point 2.C.), la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), régie par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 ne subsiste que dans les situations suivantes :

- sur décision du Président de l'université après avis de la commission de la recherche en formation restreinte aux enseignants-chercheurs apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ;
- de plein droit (sans évaluation par l'instance nationale ou des experts extérieurs) aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté ;
- de plein droit (sans évaluation par l'instance nationale ou des experts extérieurs), aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

Dans ces situations, le bénéfice de la PEDR est incompatible avec celui de la prime individuelle C3 du RIPEC.

Les personnels dont la PEDR est arrivée à son terme le 30 septembre 2021 peuvent déposer une demande de prime individuelle dès la campagne d'attribution 2022. Les personnels dont la PEDR arrivera à son terme le 30 septembre 2022 ne pourront pas déposer de demande de prime individuelle en 2022, en raison du délai de carence prévu au II de l'article 7 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

Qu'elle soit attribuée aux enseignants-chercheurs aux lauréats d'une distinction scientifique ou consécutivement à l'octroi d'une délégation auprès de l'Institut Universitaire de France, la PEDR est de droit et ne nécessite aucune demande particulière.

Les modalités relatives à l'obtention de la PEDR sont régies par une délibération annuelle de la commission de la recherche.