

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 juillet 2023

IV. Approbation des lignes directrices de gestion de l'université d'Orléans en matière de régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs

VU la Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 ;

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

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 l'Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

VU le Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant 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 les Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022 ;

VU les Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023 ;

VU l'avis du Comité social d'administration en date du 26 juin 2023 ;

VU l'avis du Conseil académique en date du 4 juillet 2023 ;

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 et des organismes en matière de politique indemnitaire. Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le Président ou Chef d'Etablissement est «responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement... selon les principes de répartition définis par le Conseil d'Administration». Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent via la création du Régime Indemnitaire des Enseignants-Chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des Enseignants-Chercheurs.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes de ce nouveau régime indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de nombre de bénéficiaires. L'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de Lignes Directrices de Gestion (LDG) Ministérielles qui pourront être précisées par des Lignes Directrices de Gestion d'Etablissement. Ces LDG devront être compatibles et rendues publiques.

Le document joint formalise les Lignes Directrices de Gestion de l'Université d'Orléans en matière de Régime Indemnitare applicables aux Personnels Enseignants-Chercheurs et a pour objectifs d'accompagner sa mise en œuvre et de déterminer les principes de répartition des primes.

Ces Lignes Directrices de Gestion locales sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période. Ces LDG locales seront ensuite mises à disposition de l'ensemble des Enseignants-Chercheurs de l'Université.

Le Conseil d'administration approuve les Lignes Directrices de Gestion de l'Université d'Orléans en matière de régime indemnitaire pour les Enseignants-Chercheurs.

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	atteint
Membres présents :	16
Membres représentés :	4
Total :	20

Décompte des votes :

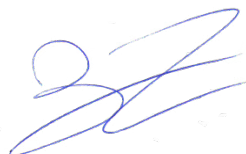
Abstentions :	-
Votants :	20
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	20
Pour :	20
Contre :	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 19/07/2023

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'UNIVERSITÉ D'ORLÉANS en matière de régime indemnitaire pour les Enseignants- Chercheurs.

Version n°1, juin 2023

VU la Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 ;
VU le Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
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 l'Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
VU le Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant 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 les Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022.
VU les Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023
VU l'avis du Comité Social d'Administration du 26/06/2023 ;
VU l'avis du Conseil Académique du 04/07/2023 ;

Préambule

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 et des organismes en matière de politique indemnitaire. Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le Président ou Chef d'Etablissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement... selon les principes de répartition définis par le Conseil d'Administration ». Les crédits engagés chaque année par la LPR permettent *via* la création du Régime Indemnitaire des Enseignants-Chercheurs (RIPEC) de refondre totalement le régime indemnitaire existant des Enseignants-Chercheurs.

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020 les grandes lignes de ce nouveau régime indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de nombre de bénéficiaires. **L'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)** prévoit que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de Lignes Directrices de Gestion (LDG) Ministérielles qui pourront être précisées par des Lignes Directrices de Gestion d'Etablissement. Ces LDG devront être compatibles et rendues publiques.

Le présent document formalise les Lignes Directrices de Gestion de l'Université d'Orléans en matière de Régime Indemnitaire applicables aux Personnels Enseignants-Chercheurs et a pour objectifs d'accompagner sa mise en œuvre et de déterminer les principes de répartition des primes. Ces Lignes Directrices de Gestion locales sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période. Elles sont soumises, pour avis, au Comité Social d'Administration, au Conseil Académique et validées par le Conseil d'Administration. Ces LDG locales seront ensuite mises à disposition de l'ensemble des Enseignants-Chercheurs de l'Université.

Table des matières

1. Principes généraux.....	3
Renforcer l'attractivité du métier des Enseignants-Chercheurs	3
Lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes	3
Reconnaitre l'ensemble des missions qui incombent aux Enseignants-Chercheurs et récompenser l'investissement de chacun, quels que soient sa discipline ou son corps d'appartenance	3
2. La composante statutaire (C1)	4
2.1. Principes généraux des LDG Ministérielles	4
2.2. Modalités d'attribution et de versement	4
2.3. Montant de la composante statutaire	4
3. La composante fonctionnelle (C2)	5
3.1. Principes généraux des LDG Ministérielles	5
3.2. Conditions d'attribution et versement	5
3.3. Montant de la composante fonctionnelle	6
4. La composante individuelle (C3).....	7
4.1. Principes généraux	7
4.2. Modalités d'évaluation des candidatures	7
4.3. Modalités d'attribution et de versement	9
4.4. Répartition des primes, montants de la composante individuelle et plafond d'heures complémentaire associé	10
5. Evaluation du dispositif	11
6. Voies et délais de recours	11
6.1. Le médiateur de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	11
6.2. Le médiateur de l'Académie d'Orléans-Tours	11
6.3. Les voies de recours gracieux et administratif	11
7. Annexe : éléments considérés par le Conseil académique dans le cadre de l'étude des dossiers de demandes de primes individuelles – composante C3 de la RIPEC	12

1. Principes généraux

Le nouveau régime indemnitaire des Enseignants-Chercheurs est un régime unifié avec 3 composantes :

- Une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » ;
- Une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;
- Une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L. 123-3 du Code de l'Education pour les Enseignants-Chercheurs. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Les personnels concernés sont :

- Les Professeurs des Universités et Maîtres de Conférences titulaires et stagiaires ;
- Les Délégués Régionaux Académiques à la Recherche et à l'Innovation (DRARI) ;
- Les Enseignants-Chercheurs placés en délégation ;
- Les Astronomes adjoints et Physiciens adjoints ;

Ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire :

- Les Enseignants-Chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF) qui bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ;
- Les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique ouvrant droit au bénéfice de la PEDR ;
- Les Enseignants du second degré ;
- Les Personnels Hospitalo-Universitaires ;
- Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs contractuels ;

Les années à venir constituent une occasion de revaloriser et de rénover en profondeur le régime indemnitaire des Enseignants-Chercheurs. Cette refondation devra permettre de répondre efficacement aux objectifs fixés par le Ministère et que l'Université d'Orléans déclinera dans la mise en œuvre :

Renforcer l'attractivité du métier des Enseignants-Chercheurs

Le RIPEC permet de revaloriser les montants pour l'ensemble des Enseignants-Chercheurs, quel que soit le corps, le grade ou la discipline. Ces montants vont évoluer chaque année jusqu'en 2027.

Lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes

Un des objectifs du RIPEC est de lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Cet objectif s'inscrit dans les plans égalités femmes hommes mis en œuvre dans les Etablissements Publics de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'établissement doit parvenir à la parité dans sa politique indemnitaire, dans la détermination de ses critères de répartition et dans la fixation des montants individuels. La mise en œuvre de ce régime indemnitaire viendra nourrir le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel l'Université d'Orléans s'est engagée depuis juillet 2021.

Reconnaitre l'ensemble des missions qui incombent aux Enseignants-Chercheurs et récompenser l'investissement de chacun, quels que soient sa discipline ou son corps d'appartenance

Un des objectifs du RIPEC est d'indemniser l'ensemble des missions confiées aux Enseignants-Chercheurs, ainsi l'investissement pédagogique est valorisé au même titre que les fonctions de recherche, tout comme l'engagement dans des tâches d'intérêt collectif.

2. La composante statutaire (C1)

2.1. Principes généraux des LDG Ministérielles

La composante statutaire correspond à la part indemnitaire due à tous les Enseignants-Chercheurs qui accomplissent les missions fixées à l'article L. 123-3 du Code de l'Education. Elle est également versée aux personnes mises à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique en application des articles L. 531-1 et L. 531-8 du Code de la Recherche.

Elle remplace à compter d'octobre 2022 la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) attribuée aux Enseignants-Chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989).

2.2. Modalités d'attribution et de versement

La composante statutaire est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions requises :

- Être en position d'activité ou de délégation ;
- Avoir accompli l'intégralité de ses attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, congé pour recherches ou conversions thématiques, congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Aussi, les Enseignants-Chercheurs de l'Université d'Orléans devront valider leur service d'enseignement avant le 30 juin de chaque année universitaire. Un service incomplet, entrainera le non versement de la prime ou le remboursement des sommes indues.

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

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

2.3. Montant de la composante statutaire

Pour l'année 2023, le montant précisé par l'arrêté du 21 décembre 2022 s'élève à 3 500€. Ce montant pourra être porté à 6 400€ maximum en 2027. Elle est proratisée en cas de temps partiel.

3. La composante fonctionnelle (C2)

3.1. Principes généraux des LDG Ministérielles

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux Enseignants-Chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées.

Elle remplace depuis septembre 2022 les indemnités fonctionnelles existantes, en particulier la Prime de Charges Administratives (PCA, titre II du décret n°90-50 du 12 janvier 1990) et la Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP, décret n°99-855 du 4 octobre 1999).

Les primes fonctionnelles sont réparties selon 3 groupes de cotation :

- Responsabilités particulières ou missions temporaires (groupe 1) ;
- Responsabilités supérieures (groupe 2) ;
- Fonctions de direction (groupe 3).

Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. La composante fonctionnelle ne peut être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire.

Cette prime fonctionnelle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le Chef de l'Etablissement pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le Chef de l'Etablissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au Conseil d'Administration.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30 % -selon la taille et l'organisation de l'établissement ou de l'organisme - de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs d'Enseignants-Chercheurs de l'établissement.

Le versement de la composante fonctionnelle est mensualisé.

3.2. Conditions d'attribution et versement

LDG Ministérielles :

La prime fonctionnelle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il assure les responsabilités exigées.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le Conseil d'Administration et aux Lignes Directrices de Gestion.

Pour bénéficier de cette prime, les Enseignants-Chercheurs doivent exercer les responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle. La composante fonctionnelle ne fait pas l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

Les Enseignants-Chercheurs placés en position de délégation à temps complet (sur 6 mois ou sur 1 an), en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle pendant la durée de la délégation ou du congé.

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

Cette prime fonctionnelle est compatible avec l'attribution d'une décharge de service. Par ailleurs, les Enseignants-Chercheurs bénéficiaires de la prime fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du Président de l'Université, selon des modalités définies par le Conseil d'Administration.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du Chef de l'Etablissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le Conseil d'Administration et aux Lignes Directrices de Gestion de l'établissement.

A l'Université d'Orléans :

La composante fonctionnelle n'est pas applicable aux PRAG/PRCE. Cependant, l'établissement a décidé (CA du 1^{er} juillet 2022) de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants identiques, quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé. Dès lors, et conformément aux LDG ministérielles de 2023, l'Université d'Orléans a harmonisé les montants fixés au titre des Primes de charges administratives (PCA) / Primes de Responsabilités Pédagogiques (PRP) d'une part et ceux fixés au titre d'une prime fonctionnelle d'autre part.

La prime fonctionnelle est attribuée aux Enseignants-Chercheurs titulaires de l'établissement dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration. La liste des responsabilités ouvrant droit à la prime fonctionnelle et les conditions d'attribution sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

3.3. Montant de la composante fonctionnelle

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

- Groupe 1: plafond de 6 000€
- Groupe 2: plafond de 12 000€
- Groupe 3: plafond de 18 000€

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

Les montants afférents à chaque responsabilité sont arrêtés par le Conseil d'Administration.

Aussi, les Enseignants-Chercheurs de l'Université d'Orléans devront valider leur service d'enseignement avant le 30 juin de chaque année universitaire. Un service incomplet, entrainera le non versement de la prime ou le remboursement des sommes indues.

4. La composante individuelle (C3)

4.1. Principes généraux

LDG Ministérielles :

Cette prime remplace depuis le 1er janvier 2022 la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. A l'issue, les bénéficiaires pourront présenter une demande de prime individuelle sans délai réglementaire.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les Enseignants-Chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF et les Enseignants-Chercheurs Hospitalo-Universitaires.

Le Chef de l'Etablissement arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif d'attribution de la prime.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1er octobre de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est d'une durée de 3 ans. Son 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/de la bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de cette prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

L'objectif est qu'à terme, au moins 45 % des personnels concernés par le RIPEC bénéficient une année donnée de cette prime individuelle.

A l'Université d'Orléans :

La politique indemnitaire mise en œuvre au travers de l'attribution de la composante individuelle pour les personnels Enseignants-Chercheurs de l'Université d'Orléans s'articule autour de plusieurs principes déclinés dans les Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des Enseignants-Chercheurs et aux engagements pris dans le cadre du label HR Excellence in Research (HRS4R) tels que :

- Un examen collégial des candidatures basé sur une expertise par les pairs ;
- Le respect de l'égalité de traitement entre toutes les candidatures, la prise en compte des situations individuelles et la prévention de toute sorte de discrimination ;
- Le respect des règles de déontologie ;
- Une analyse des dossiers construite sur la base d'éléments d'analyse, de critères et de procédures équitables, transparentes et publiques basée sur des critères objectifs. Cette appréciation prend en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

4.2. Modalités d'évaluation des candidatures

La demande de prime individuelle fait l'objet d'une demande de l'intéressé.

Le dossier RIPEC est entièrement dématérialisé sur l'application dédiée GALAXIE / ELARA.

Il est composé des éléments suivants :

- Des informations concernant la situation administrative du candidat fournies par l'établissement ;
- Des renseignements complémentaires saisis par le candidat dans un écran formulaire ;
- Un document unique au format pdf rédigé par le candidat à partir d'une trame disponible sur GALAXIE.

Pour la campagne d'attribution d'une année N, la période de référence de l'évaluation commence le 1er janvier de l'année N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés par le candidat dans la partie « Autres informations » du rapport d'activité, et se termine le 31 décembre de l'année N-1.

LDG Ministérielles :

La procédure comprend un double avis : celui de la section du CNU dont relève l'Enseignant-Chercheur puis celui du Conseil Académique réuni en formation restreinte. Ces deux instances rendent un avis unique sur les candidatures qui lui sont soumises. Cet avis porte sur l'ensemble du dossier de candidature. En cas d'absence d'avis de la section CNU, celui-ci est réputé rendu.

Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) la prime pourrait être proposée (Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles) à savoir :

- Soit au titre des missions énoncées dans le code de l'éducation :
 - La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
 - La recherche scientifique et technologique ;
 - L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
 - La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
 - La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
 - La coopération internationale.
- Soit au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

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

Puis, le Président de l'Université arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime, conformément aux principes de répartition définis dans le cadre de ces Lignes Directrices de Gestion.

A l'Université d'Orléans :

L'examen qualitatif sur le dossier des personnes qui candidatent à la prime individuelle est mené par deux rapporteurs, membres du Conseil Académique de rang au moins égal au candidat, et présenté au cours de la réunion en formation restreinte Double Paritaire (ECPA 2P) pour les dossiers des Maîtres de Conférences et restreinte aux Professeurs et Personnels Assimilés (PRPA) pour les dossiers des Professeurs. Ces rapporteurs sont désignés en tenant compte de la discipline et du rattachement des candidats aux composantes / laboratoires. Ils n'appartiennent pas aux mêmes départements d'enseignement et laboratoires que les candidats. Pour chaque candidature au moins un des rapporteurs relève du même champ disciplinaire que le candidat.

Il est demandé à chaque rapporteur de veiller aux liens et aux situations de conflit d'intérêt et de se déporter si tel était le cas. Ne peuvent être rapporteurs les membres du Conseil Académique candidat à la prime individuelle.

L'objectif du Conseil Académique est d'apprécier, la qualité des activités et l'engagement professionnel sur les 4 dernières années. Des éléments antérieurs peuvent être considérés en cas d'interruption d'activités (congé maternité, congé parental, congé maladie, ...).

Pour faciliter le travail des rapporteurs l'ensemble des activités et missions décrites dans les dossiers des candidats sont analysés selon trois volets :

- Investissement en pédagogie ;
- Investissement scientifique ;
- Investissement dans des responsabilités collectives.

Les rapporteurs disposent d'un canevas de rapport pour faciliter leur appréciation des dossiers et identifier les éléments saillants selon ces 3 volets construit sur la base des éléments d'analyse des demandes de primes individuelles considérés par les membres du Conseil Académique présentés en annexe 1.

Chaque rapporteur rend un avis : Très favorable, Favorable ou Réservé, sur chacun des volets : investissement en pédagogie, investissement scientifique et investissement dans des responsabilités collectives et, le cas échéant, sélectionne le ou les mission(s) citée(s) plus haut.

Un avis « très favorable » signifie que le candidat satisfait de façon remarquable aux exigences requises sur le volet considéré.

Un avis « favorable » signifie que le candidat présente un dossier qui correspond globalement aux exigences requises sur le volet considéré.

Un avis « réservé » signifie que le candidat présente un dossier qui doit être consolidé sur le volet considéré.

Il conclut par un avis global circonstancié sur l'ensemble du dossier.

Sur la base du rapport d'activité, de l'avis du CNU et des deux rapports présentés en séance, le Conseil Académique rend un avis unique sur le dossier et propose le cas échéant, une ou plusieurs mission(s) citée(s) plus haut.

4.3. Modalités d'attribution et de versement

LDG Ministérielles :

Éclairé par les avis consultatifs des deux instances, CNU et Conseil Académique réuni en formation restreinte, le Président de l'Université arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les 4 motifs d'attribution de la prime tels qu'ils sont précisés dans les LDG Ministérielles sont les suivants:

- 1) investissement pédagogique,
- 2) activité scientifique,
- 3) concours apporté à la vie collective de l'établissement,
- 4) autres missions mentionnées dans le code de l'éducation.

La composante individuelle est versée mensuellement.

A l'Université d'Orléans :

L'analyse conduisant à l'attribution d'une prime individuelle s'appuiera sur les avis émis par les deux instances : CNU et Conseil Académique.

L'analyse portera tout d'abord sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions statutaires d'un Enseignant-Chercheur : mission d'enseignement et de recherche et mission d'implication dans des tâches d'intérêt collectif. Chaque mission sera évaluée au regard de l'ancienneté et du corps d'appartenance des candidats.

Il n'est pas attendu un équilibre entre les missions (l'équilibre ne pouvant être apprécié qu'en considérant l'ensemble de la carrière). Toutefois, l'attribution d'une prime sera conditionnée au respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions statutaires d'un Enseignant-Chercheur. Le rattachement à un laboratoire de recherche de l'Université d'Orléans ou d'un autre établissement en cas d'absence de laboratoire correspondant à ses activités de recherche à l'Université d'Orléans et une réelle activité de recherche sont des prérequis indispensables pour l'attribution de la prime individuelle, quel qu'en soit le motif.

Dans son analyse sur le volet pédagogique, l'établissement sera particulièrement sensible à l'appréciation issue du Conseil Académique Restreint.

Dans son analyse sur le volet recherche, l'établissement sera particulièrement sensible à l'appréciation issue du CNU, cette appréciation permettant de prendre en compte les spécificités disciplinaires, et s'appuyant sur une analyse comparative nationale.

Sur le volet de l'investissement collectif, l'établissement veillera à ce qu'il ne soit pas redondant avec le volet fonctionnel du RIPEC ou avec le Référentiel Equivalent Horaire (REH).

Le cumul entre la composante fonctionnelle (C2) et la prime individuelle (C3) du RIPEC pour la même mission n'est pas possible. Ainsi, il faut bien distinguer les fonctions et responsabilités qui relèvent de la prime fonctionnelle des activités relevant de la prime individuelle. Au-delà de la fonction, la notion de qualité de service rendu devra être évaluée pour l'attribution de la prime individuelle.

La répartition finale des primes individuelles 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, permettant l'attribution d'un nombre de primes respectant au mieux la proportion des femmes et des hommes ayant déposé un dossier de candidature. Elle prendra également en compte la répartition par champ disciplinaire (SHS et ST) qui doit être représentative de la répartition de ces champs dans l'établissement tout en tenant compte du nombre de candidatures déposées dans chaque champ disciplinaire.

Le Chef d'Etablissement arrête les décisions d'attribution en tenant compte des avis consultatifs rendus par le CNU et le Conseil Académique, après avoir pris connaissance des observations éventuelles émises par les directeurs de composantes et de laboratoires sur les dossiers de candidatures relevant de leur compétence et conformément aux principes de répartition définis dans les présentes LDG.

Chaque candidat recevra une notification d'acceptation ou de refus. Pour toutes les décisions d'acceptation, le candidat sera informé par la DRH du montant de la prime conformément à la décision du Conseil d'Administration, du motif d'attribution de la prime et du plafond d'heures complémentaires associé.

Aussi, les Enseignants-Chercheurs de l'Université d'Orléans devront valider leur service d'enseignement avant le 30 juin de chaque année universitaire. Un service incomplet, entrainera le non versement de la prime ou le remboursement des sommes indues.

4.4. Répartition des primes, montants de la composante individuelle et plafond d'heures complémentaire associé.

LDG Ministérielles :

Le montant annuel plancher est fixé à 3 500€ et montant annuel maximum est fixé à 12000€

Les LDG Ministérielles précisent la répartition des attributions :

- Au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique ;
- Au moins 30 % au titre de l'activité scientifique ;
- Au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective de l'Etablissement ;
- Au plus 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

A l'Université d'Orléans :

Compte tenu du bilan de l'édition 2022 qui a montré une forte valence « recherche » des dossiers déposés et dans la période transitoire visant à installer les nouvelles primes individuelles en parallèle de la fin du dispositif PEDR, il est proposé la répartition suivante :

- Au moins 30 % des primes pour valoriser l'investissement pédagogique ;
- Au moins 40 % des primes pour valoriser l'activité scientifique ;
- Au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective de l'Etablissement ;
- Au plus 10 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

Conformément aux recommandations précisées dans les LDG Ministérielles, L'Université d'Orléans veillera, autant que possible, pour une répartition équilibrée, à ne pas octroyer, lors d'une même campagne, plus de 50% des primes au titre d'une même mission.

Les montants annuels des primes individuelles sont arrêtés par décision du Conseil d'Administration. Ils sont associés à un plafond d'heures complémentaires permettant à chacun de pouvoir disposer de temps pour effectuer leurs différentes activités au-delà des missions standards attendues d'un Enseignant-Chercheur.

5. Evaluation du dispositif

Les LDG de l'Université d'Orléans font l'objet d'un rapport sur la politique indemnitaire présenté dans les instances (Conseil d'Administration et au Comité Social d'Administration) et peuvent faire l'objet d'une révision à minima tous les 3 ans.

Les LDG sont applicables à compter de leur adoption en Conseil d'Administration après consultation du Comité Social d'Administration et du Conseil Académique.

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

6. Voies et délais de recours

6.1. Le médiateur de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

La médiation de l'Enseignement Supérieur est une instance qui peut être sollicitée en cas de désaccord avec une décision ou de conflit, interpersonnel ou avec un service de l'Administration. Le médiateur, **tant au niveau national qu'académique**, reçoit les demandes concernant le fonctionnement du service public de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Le médiateur occupe une place singulière dans l'institution : indépendant des autorités administratives qui traitent les dossiers en premier ressort, il n'a pas de pouvoir de décision mais il a un pouvoir d'évocation et d'influence, proportionnel à sa capacité d'écoute et de persuasion. Ni juge, ni avocat, il formule des avis et des recommandations allant dans le sens d'une plus grande équité, d'un supplément d'humanité et d'une souplesse accrue dans l'application des règles et critères de décision. Chaque Enseignant-Chercheur peut saisir le médiateur.

Ministère de l'éducation nationale (Site de Vanves), 110 rue de Grenelle, 75 357 Paris cedex 07 SP
Faire appel au médiateur : mediateur@education.gouv.fr

6.2. Le médiateur de l'Académie d'Orléans-Tours

Faire appel au médiateur : mediateur@ac-orleans-tours.fr
Rectorat, 21 rue Saint-Étienne, 45043 Orléans Cedex 1

6.3. Les voies de recours gracieux et administratif

Une décision individuelle est susceptible de faire l'objet d'un recours gracieux au Président de l'Université (Château de la Source – 45000 Orléans) dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux dans le même délai, devant le Tribunal Administratif d'Orléans pour les Maîtres de Conférences ou auprès du Conseil d'Etat pour les Professeurs des Universités. Un recours contentieux peut être formé après un recours gracieux dans le délai de deux mois suivant le rejet explicite ou implicite (absence de réponse) du recours gracieux ou hiérarchique.

7. Annexe : éléments considérés par le Conseil académique dans le cadre de l'étude des dossiers de demandes de primes individuelles – composante C3 de la RIPEC

Pour faciliter le travail des rapporteurs, l'ensemble des activités et missions décrites dans les dossiers des candidats sont analysés selon trois volets :

- Investissement en pédagogie ;
- Investissement scientifique ;
- Investissement dans des responsabilités collectives.

L'investissement en pédagogie correspond aux missions suivantes énoncées à l'article L 123-3 du code de l'éducation dans leur dimension « enseignement » :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La coopération internationale.

Sur ce volet, il s'agit de valoriser et de reconnaître un investissement spécifique dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques particulières au-delà des missions « standards » d'un enseignant-chercheur (telles que les responsabilités d'UE, les jurys, journées portes ouvertes...) et au-delà de celles déjà rétribuées (telles que par exemple les heures complémentaires ou encore les missions et responsabilités qui bénéficient de primes fonctionnelles ou d'heures au titre du référentiel équivalent horaire) qui s'inscrivent dans la durée. Ces activités mises en œuvre au niveau local, national ou international, sont notamment en lien avec les priorités de l'établissement en matière de formation et peuvent participer au développement de projets structurants de type PIA, France 2030, EUR, ... ou projets européens. Ces missions peuvent se traduire par la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue des enseignements et/ou de dispositifs permettant de transformer ou de diversifier les modalités d'apprentissage afin d'accroître la réussite et l'insertion des étudiants, par le déploiement de l'approche par compétences et/ou le renforcement de l'apprentissage par le faire et/ou par le développement de nouvelles modalités pédagogiques ou l'animation de communautés de pratiques.

Sont prises en compte :

- Au-delà des missions « standards » ou de celles déjà rétribuées :
 - Cours très forts effectifs, pilotage transversal (enseignements transversaux à différentes composantes, départements, formations, campus de proximité...) / pluri ou inter disciplinaire, hors de sa discipline... ;
 - Gestion de formations « lourdes » (nombreux vacataires, chargés de TD, gestion de plateformes de TP, de plateformes pédagogiques ...)
- La création de nouvelles pratiques / méthodes qui améliorent les conditions d'apprentissage :
 - Production de supports spécifiques (MOOC, supports multimédia, logiciels pédagogiques, jeux sérieux ...)
 - Mise en place de pédagogie innovante / active : enseignement interactif, hybride, pédagogie par projets, pédagogie inversée ;
 - Enseignement en langue étrangère ;
 - Investissement dans le déploiement d'outils ou de plateformes numériques ;
 - Investissement dans le déploiement d'outils ou méthodes pour différents publics (publics empêchés : RSE, situation de handicap, longue maladie ...)
- Le développement et mise en place de pratiques nouvelles d'accompagnement :

- Instauration d'un accompagnement des étudiants pour leur intégration, leur orientation ou leur insertion professionnelle ;
- Encadrement de stages à visée pédagogique, encadrement de stages L3, M1 dans sa structure de recherche ;
- Mise en place de dispositifs nouveaux de soutien à la réussite étudiante ;
- Formation pour les enseignants ou les enseignants-chercheurs, parrainage ;
- Déploiement d'actions de communication, d'accueil des lycéens, de promotion des formations (au-delà des actions standards).
- La coordination des communautés/équipes pédagogiques et mise en œuvre d'actions collectives portées par une équipe pédagogique :
 - Développement d'approches par compétences, e-portfolio ;
 - Développement de la formation continue ;
 - Organisation de conférences pédagogiques (hors cadre de recherche du candidat), publications, communications pédagogiques.
- Le développement d'une démarche d'évaluation des pratiques ;
- Le développement d'activités pédagogiques internationales ;
- L'engagement dans des projets pédagogiques structurants, locaux, nationaux ou internationaux en tant que pilote, coordinateur.trice d'action ou contributeur.trice ;
- Le montage de nouvelles formations : licence, master, BUT, formation ingénieur, DU ;
- Les expertises nationales et internationales dans le domaine de la formation (HCERES, Europe...) ;
- La diffusion de la culture scientifique, diffusion dans les médias, participation à des débats spécialisés, médiation scientifique, responsabilités au sein de sociétés savantes ou associations, science participative... : participation à des actions locales ou nationales (rôle dans l'organisation).

L'investissement scientifique correspond aux missions suivantes énoncées à l'article L 123-3 du code de l'éducation dans leur dimension « recherche » :

- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La coopération internationale.

Il s'agit de valoriser et de reconnaître un investissement spécifique dans la mise en œuvre d'activités scientifiques particulières au-delà des missions « standards » d'un enseignant chercheur.

Celles-ci seront analysées au regard de :

- La production scientifique :
 - Articles dans des revues, actes de colloques, brevets, ouvrages, direction d'ouvrages... ;
 - Responsabilités éditoriales, films, conception d'expositions...
- L'encadrement doctoral et scientifique :
 - Master à visée recherche, doctorants, post doc (taux d'encadrement et devenir des doctorants à préciser, préciser les thèses en co-tutelle ou co-encadrement avec l'étranger).
- L'animation et les responsabilités scientifiques :
 - Implication dans des projets de recherche (préciser le rôle : partenaire, porteur, ... préciser la portée du projet : régionale, nationale, internationale, budget, période) ;
 - Implication dans l'animation collective, le pilotage de la recherche : direction de grands programmes nationaux et internationaux, réseaux fédérateurs et structurants... ;

- Implication dans les écoles doctorales, membres de conseils et comités ;
- Animation scientifique : axe, département, axe transverse... ;
- Valorisation de la recherche, projets en maturation, création d'entreprise.
- Le rayonnement et la reconnaissance nationale et internationale :
 - Membre de comités d'organisation de congrès, colloques, journées d'études, écoles... ;
 - Conférences et séminaires invités, Invitation à l'étranger, écoles, ... ;
 - Prix, distinctions, ... ;
 - Participation à des jurys de thèses, d'HDR (préciser année, rôle) ;
 - Travaux d'expertise scientifique à l'échelle nationale et internationale ;
 - Collaboration ou expertise auprès des acteurs socio-économiques.
- La diffusion de la culture scientifique, sciences participatives, diffusion dans les médias, participation à des débats spécialisés, médiation scientifique, responsabilités au sein de sociétés savantes ou associations : participation à des actions locales ou nationales (rôle dans l'organisation).

L'investissement dans des responsabilités collectives qui correspond au motif : concours apporté à la vie collective de l'Etablissement.

Le niveau de la charge de travail, l'importance des responsabilités prises et la durée des mandats exercés sont des éléments pris en compte. Sont prises en compte :

- Les implications dans des tâches collectives au sein de la composante ou au sein de l'établissement :
 - Direction de département, direction de composantes, direction d'école doctorale, de services communs, direction de laboratoires, de pôles de recherche, directions de structures pédagogiques : Plateformes, ... ;
 - Membre de l'équipe de gouvernance ;
 - Membres des conseils : centraux, composantes, laboratoire ;
 - Membres de CED : préciser le rôle ;
 - Participation à un projet d'envergure dans l'établissement ou à l'échelle régionale (PIA, France 2030, ARD, Pôles, MSH...) ;
 - Parrainage des nouveaux enseignants-chercheurs recrutés.
- Les implications dans des tâches collectives au niveau national ou international :
 - CNU, CoCNRS, : préciser membre titulaire ou suppléant ;
 - Membres de comités de sélection : préciser le rôle (membre, vice-présidence ou présidence) ;
 - Jurys de concours (nationaux, recrutement au sein des organismes, ...) ;
 - Travaux d'expertise et responsabilités dans les agences nationales : HCERES, ANR, Europe... ;
 - Implication dans la gouvernance de sociétés savantes.
- L'implication dans les responsabilités syndicales.

Le Conseil académique évalue les activités et l'investissement dans les responsabilités au regard de l'ancienneté dans l'établissement et du corps d'appartenance des candidats. Il tient compte également des conditions particulières d'exercice des différentes activités.

Des notes intermédiaires sont attribuées sur chaque volet :

- Une note « très favorable » (A) signifie que le candidat satisfait de façon remarquable aux exigences requises sur le volet considéré.
- Une note « favorable » (B) signifie le candidat présente un dossier qui correspond globalement aux exigences requises sur le volet considéré.
- Une note « réservé » (C) signifie que le candidat présente un dossier qui doit être consolidé sur le volet considéré.

Le rapport conclut par un avis global circonstancié, un avis global et des propositions de motifs au titre des quels la prime pourrait être accordée.