

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2022-38

Le conseil d'administration, réuni le 24 juin 2022 à 14h00 sur convocation de la présidente d'Université Paris Cité adressée le 16 juin 2022 ;

- Vu** le code de l'éducation ;
- Vu** la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;
- Vu** le décret n°84-431 du 6 juin 1984 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 ;
- Vu** le décret n°2019-209 modifié du 20 mars 2019 portant création d'Université Paris Cité et approbation de ses statuts ;
- Vu** le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- Vu** l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n°84-431 ;
- 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 07 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** la délibération n° 2019-05 du conseil d'administration de l'université du 21 juin 2019 relative à l'élection de madame Christine CLERICI en tant que présidente de l'université ;
- Vu** la délibération du sénat académique du 14 juin 2022 ;
- Vu** l'avis du comité technique du 10 mars 2022 ;
- Vu** l'avis du comité technique du 31 mars 2022.

Point de l'ordre du jour : 2.1. Modalités d'attribution du RIPEC : lignes directrices de gestion et adaptation du REH UPC (vote pour approbation)

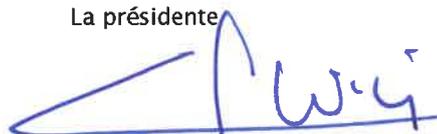
Dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs, sont proposées à l'approbation du conseil d'administration, les lignes directrices de gestion et adaptation du référentiel d'équivalences horaires de l'établissement pour 2022-2023 et les années ultérieures telles que présentées dans la note annexée.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente délibération.

<p>Nombre de membres constituant le conseil : 28 Quorum : 14 Membres présents ou représentés : 25 Nombre de membres participant à la délibération : 25 Abstentions : 2 Votes exprimés : 23 Pour : 23 Contre : 0</p>

Fait à Paris, le **20 JUIL. 2022**

La présidente



Christine CLERICI

En application des articles L. 410-1 à L. 412-8 du code des relations entre le public et l'administration et 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 d'Université Paris Cité et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Paris.

Classé au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au secrétariat de la direction générale déléguée aux affaires juridiques

Affiché le : **20 JUIL. 2022**
Transmis au recteur le : **20 JUIL. 2022**

Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) –

Critères de mise en œuvre au sein de l'établissement et LDG d'établissement

Note à l'attention des membres du Conseil d'administration du 24 juin 2022

Date de la note
23/05/2022

Rédacteur
Alix Loeffel

Sous couvert
Maria Pereira Da Costa

Jean-Christophe Hibon

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) porte la création d'un nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) qui refond les régimes existant des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations était venu poser le 12 octobre 2020 les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire. Le décret n°2021-1985 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Le présent texte vise à les décliner sous forme de LDG d'établissement en précisant les priorités d'Université Paris Cité et les principes de répartition.

Ces critères locaux traduisent la politique indemnitaire de l'établissement. Ils prennent en compte les priorités de la politique Recherche et de la politique Formation de l'établissement, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Ces LDG intègrent des critères supplémentaires permettant de départager des candidat-es.

La nouvelle architecture du régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-es et chercheur-es est celle d'un régime unifié avec trois 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 liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

Le RIPEC est applicable uniquement aux Professeurs, Maître de Conférences, Physiciens et Physiciens-Adjoints, au sein de l'établissement. Les présentes LDG d'établissement pourront être revues en fonction des évolutions réglementaires ou de la stratégie indemnitaire de l'établissement.

Point d'attention : le RIPEC ne concerne pas les personnels HU qui conservent leur propre régime indemnitaire, ni les personnels enseignants qui disposent également d'un régime indemnitaire spécifique.¹ Les critères d'attribution de la PEDR et de la PRP pour les personnels HU pour 2021-2022 et les années à venir sont précisés, **pour information**, en annexe 7 de la présente note.

1- La composante statutaire (C1)

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel aux personnes qui exercent, en position d'activité ou de délégation, les missions fixées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation. Elle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé-e soit nécessaire, à condition qu'il/elle remplisse les conditions requises.

¹ Les personnels HU restent éligibles à la PEDR, la PCA et la PRP. Les personnels du second degré restent éligibles à la PES et la PCA.



La composante C1 est effective à compter du 01/01/2022. Pour bénéficier de cette composante, les enseignant-es-chercheur-es doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques, ou en congé pour projet pédagogique, ou qui bénéficient de décharges de service.

Le contrôle de l'effectivité des attributions individuelles de service sera effectué, en fin de chaque année universitaire, par la composante de rattachement. Dans le cas où le service attribué n'aurait pas été effectué, l'établissement devra récupérer les primes C1 versées à l'intéressé-e au titre de l'année universitaire passée.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité statutaire. **Afin de vérifier cette condition et d'installer la prime en paie, les enseignant-es-chercheur-es devront remplir une déclaration sur l'honneur (cf. annexe 1) lors de leur arrivée au sein de l'établissement et la transmettre à leur gestionnaire au sein du département de gestion RH EC.**

Du fait du caractère automatique et mensuel du versement du C1, une fois cette dernière installée en paie, et de la saisie anticipée de la paie (5 à 7 semaines avant), les enseignant-es-chercheur-es devront alerter, au plus vite, leur département de gestion RH en cas de changement de situation² afin d'interrompre le versement de cette prime et de limiter le trop-perçu.

2- La composante fonctionnelle (C2)

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignant-es-chercheur-es ou chercheur-es.

Pour les chercheurs et les enseignant-es-chercheur-es, elle remplace dès 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).

Elle peut être servie par l'établissement même si la personne n'y est pas juridiquement affectée dès lors que les fonctions ou responsabilités y sont exercées. Elle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé-e soit nécessaire, à condition qu'il/elle remplisse les fonctions ou responsabilités ci-après. Son versement est mensualisé.

Les enseignant-es-chercheur-es placés 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.

Il est en outre rappelé qu'après avis du comité technique du 14 septembre 2020 et conformément à la délibération du sénat académique 2020-85 relative au cadrage des services enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement, le président de l'université, les doyens de facultés et les 3 vice-présidents statutaires (VP Conseil d'administration, VP Recherche et VP Formation) sont déchargés de la totalité de leur service d'enseignement.

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

- Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante, montant plafonné à 18k€.
- Responsabilités supérieures, montant plafonné à 12k€.
- Responsabilités particulières ou missions temporaires montant plafonné, à 6k€.

Le décret précise que lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé. **À UPCité, il est proposé que des personnels se trouvant dans cette situation bénéficient du montant de la fonction la mieux rémunérée sans pouvoir cumuler plusieurs C2.**

² Mutation, détachement sortant, perception de rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale.



Proposition de classification des fonctions et responsabilités et montants brut annuels proposés à UPCité, pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs³ :

	Fonctions	MAX	MIN
Fonctions de Direction (Groupe 3)	Vice-présidents statutaires	12400	12400
	Doyens	12400	12400
	Direction de composante	6880	3040
	Directeur de département d'IUT à fort effectif	4150	4150
	Direction d'École Doctorale ex P5 (jusqu'à fin de contrat quinquennal)	4150	4150
	Direction d'Unité de Recherche ex P5 (jusqu'à fin de contrat quinquennal)	6700	2500
	Direction d'École Doctorale ex P7 (jusqu'à fin de contrat quinquennal) ⁴	900	
	Direction d'Unité de Recherche ex P7 (jusqu'à fin de contrat quinquennal) ⁴	900	
	Direction Collège des Écoles Doctorales	4150	
Responsabilités supérieures (Groupe 2)	Vice-présidents	8400	6000
	Vice-doyens	8400	5900
	Co vice-doyens	5300	
	Présidents de commission centrale	2800	
	Président de commission facultaire (postes, Finances)	2800	1450
	<i>Président de CAC FR ou de Sénat FR</i>	2800	
	<i>Directions adjointes (composante, ED ou labo)</i>	<i>Financé par répartition de la prime de la direction</i>	
Responsabilités particulières ou missions temporaires (Groupe 3)	Direction service commun	4150	1200
	Chargé de mission temporaire (durée inférieure à 18 mois)	4200	
	<i>Chargé de mission permanente (au-delà de 18 mois)</i>	2800	
	<i>Responsable du projet SFRI</i>	4150	

L'attribution individuelle de la part C2 et l'installation en paie se fera selon la procédure suivante :

-Pour les fonctions et responsabilités rattachées à la présidence et aux facultés, les montants bruts annuels à verser aux bénéficiaires devront être précisés dans une lettre de mission signées respectivement de la présidente ou des doyens et adressés à l'intéressé, copie au département de gestion RH EC de la DGDRHO. Ces attributions de prime devront rentrer dans une enveloppe financière annuelle qui leur sera attribuée ;

-Pour les fonctions et responsabilités rattachées à des composantes, services communs, écoles doctorales et unités de recherche, la prime sera installée en paie selon la typologie de structures en annexe 2.

Il est important de noter que les cadrages présentés ci-dessus ont pour objet la transposition immédiate et rapide des cadrages actuels de l'établissements relatifs à la PCA et la PRP dans le C2 pour une mise en œuvre dès le 1^{er} septembre 2022.⁵

³ Les personnels HU et les personnels enseignants ne sont pas concernés par la C2 et continuent à bénéficier des anciens dispositifs.

⁴ En cas de direction + 1 direction adjointe, la répartition de la part C2 se fait comme suit : Direction = 600 € brut ; Co-direction = 300 € brut ;

- En cas de co-directions (ED), alors répartition égale des 900 € brut entre les co-directeurs ;

- Si dotation actuelle en référentiel pour la direction est supérieure ou égale à 20HeqTD, alors la différence sera versée à la composante de rattachement de l'enseignant-chercheur.

⁵ L'installation en paie du C2 se fera progressivement courant de l'année universitaire 2022-2023 avec effet rétroactif au 01/09/2022.



Néanmoins, l'établissement envisage dès à présent un élargissement des fonctions ouvrant droit au C2 à compter du 1^{er} septembre 2023 et les années suivantes, afin d'atteindre la cible prévue dans les LDG nationales de 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire pour le C2 et du plafond de 35 % des effectifs des enseignant-es-chercheur-es de l'établissement bénéficiaires de la part fonctionnelle, tout en veillant à disposer d'une meilleure visibilité sur le futur contrat quinquennal et sur la stratégie de dotations du ministère relative au RIPEC. La liste non exhaustive des fonctions qui pourraient ouvrir droit ultérieurement au bénéfice du C2 sont les suivantes :

	Fonctions
Responsabilités particulières ou missions temporaires (Groupe 3)	<i>Responsable de projet F ou R de grande ampleur et/ou structurants (notamment ceux sur financement PIA)</i>
	<i>Référent établissement, faculté (Égalités, Intégrité, Handicap)</i>
	<i>Référent composante (Égalités, Intégrité, Handicap)</i>
	<i>Responsable de plateforme</i>
	<i>Responsable de formations à gros effectifs</i>

N.B : Le référentiel (REH) vient compléter le dispositif de la C2. Pour certaines fonctions, la prime et une équivalence horaire financée sur le budget référentiel de la composante ne sont pas cumulables, chaque bénéficiaire doit alors signaler son choix au service RH de sa composante ou de l'université au moment de sa prise de fonction.

3- La composante individuelle (C3)

3.1- Rappels des LDG ministérielles

Cette prime remplace au 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. À l'issue, les actuels bénéficiaires d'une PEDR ne pourront présenter une demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

La PEDR perdurera dans les situations suivantes :

- pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,
- pour les lauréat-es de certaines distinctions honorifiques (article 1er du décret du 8 juillet 2009),
- pour les enseignant-es-chercheur-es placés en délégation auprès de l'IUF,
- pour les hospitalo-universitaires.

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé-e. Un rapport d'activité est à remplir et déposer sur l'applicatif dédié (Galaxie/Elara). Ce rapport porte sur les quatre dernières années et comprend trois rubriques :

- investissement pédagogique,
- activité scientifique,
- tâches d'intérêt général.

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret n°2021-1985 du 29 décembre 2021. La procédure comprend un double avis : celui du conseil académique et celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-e-chercheur-e.

- Après avoir entendu 2 rapporteurs de son choix, le conseil académique délibère en formation restreinte pour attribuer un avis spécifique sur chacun des éléments du dossier : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat. Chacun des avis ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

- L'avis du conseil académique et le rapport d'activité sont ensuite transmis à la section compétente du CNU, qui effectue le même travail. En cas d'absence d'avis de la section, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique est pris en compte.

- Éclairé par les avis des deux instances, CAC-R et CNU, le chef d'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou pour l'ensemble de ces missions. Les



décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} janvier de l'année et la période de référence de l'évaluation. La prime est accordée pour une durée de trois ans. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle. Après une 1^{re} attribution, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation, on ne peut bénéficier d'une nouvelle prime pour le même motif qu'après une période de carence d'une année. Le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 euros.

La composante individuelle étant attribuée sur la base des activités effectuées dans les quatre dernières années, il n'y a pas de condition de réalisation minimale d'heures d'enseignement pour percevoir la C3.

3.2- Déclinaisons locales des LDG ministérielles

3.2.1- Procédure

Université Paris Cité souhaite la mise en œuvre d'une procédure devant assurer une expertise objective basée sur des critères assurant un équilibre et une valorisation de toutes les activités des enseignant-chercheur-es conformément au cadrage des LDG ministérielles et de leurs déclinaisons locales.

En 2022, les Conseils Académiques en Formation Restreinte sont chargés de l'évaluation des dossiers. Les rapporteurs sont désignés parmi les chercheurs et les EC qui ne sont ni candidats, ni membres du CNU. Par souci d'équité entre les candidats et les disciplines, les membres du CAC FR ne sont pas rapporteurs. Pour des raisons de sécurisation juridique, les élu-es qui ont déposé un dossier ne participent pas aux séances du CAC FR qui les concernent. Les rangs A peuvent participer aux séances qui concernent les rangs B.

Le CAC FR vote la liste des rapporteurs sollicités après vérification des risques d'impartialité et de l'engagement du rapporteur. Sur la base des deux expertises mises à disposition des conseillers, le CAC FR s'accorde sur l'évaluation transmise au CNU.

À compter de 2023, un groupe de rapporteurs nommés pour une durée de deux ans sera créé. Son objectif sera d'expertiser les dossiers de candidature pour éclairer la décision des CAC FR. Il sera coordonné par le/la président-e du CAC FR et le/la VD-RH de la Faculté. La composition de ce groupe devra, autant que possible, respecter la parité femme-homme et l'équilibre MCF-PR ainsi que les disciplines présentes dans la faculté. Il devra comporter autant de titulaires que de suppléants, et les membres ne pourront assurer plus de deux mandats consécutifs. Sa composition nominative, ainsi que les actualisations annuelles, sont soumises à la validation des CAC FR.

Le/la président-e ou le bureau du CAC FR peut demander à l'UFR de valider les éléments figurant dans le dossier pour les rubriques « Investissement pédagogique » et « Activités d'intérêt général ».

L'analyse finale (interclassements facultaires et répartition par motif) est assurée par le Sénat FR.

Dans son analyse finale, l'établissement sera particulièrement sensible à l'appréciation issue :

- Du CAC FR sur le volet pédagogique et sur l'investissement collectif ;
- Du CNU sur le volet recherche, avec le souci, 1) de prendre en compte les spécificités disciplinaires, 2) de s'appuyer sur une analyse comparative nationale par communauté.

Conformément aux lignes directrices de gestion nationales, les principes de répartition de la prime individuelle devront permettre que les bénéficiaires correspondent à la part des corps de professeurs des universités et de maîtres de conférences, et à la proportion des femmes et des hommes au sein des enseignants-chercheurs employés par l'établissement.

Enfin, avant d'attribuer une prime au titre de l'un des 3 volets ou de l'ensemble des missions, l'analyse portera également sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions, tel que le démontre le rapport d'activité du demandeur.

Le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le motif, et quel que soit le corps (MCF ou PR) est de 4000 €. Ce montant permet de maintenir le flux moyen des PEDR attribuées ces trois dernières années, d'ouvrir le dispositif au plus grand nombre et d'atteindre à terme les 45% de bénéficiaires minimum ciblés par les LDG ministérielles.



3.2.2- Attendus justifiant l'obtention d'une prime (en vigueur à partir des demandes 2023)

3.2.2.1- Attribution au titre de l'investissement pédagogique

Il s'agit de valoriser et de reconnaître l'investissement spécifique de personnels dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques.

Cet engagement doit s'inscrire dans la durée, doit dépasser l'exercice standard des missions d'enseignement fixées statutairement et ne doit pas se limiter à la prise de responsabilités pédagogiques (ex : responsable de diplôme), certaines activités faisant par ailleurs l'objet de financements spécifiques (C2, Référentiel Equivalences Horaires notamment).

Il peut 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 le renforcement de l'apprentissage par le faire et/ou par un engagement dans le développement de nouvelles modalités pédagogiques ou l'animation de communautés de pratiques. L'annexe 3 développe des exemples d'activités qui pourront être pris en compte lors de l'analyse des dossiers.

3.2.2.2- Attribution au titre de l'activité scientifique (en vigueur à partir des demandes 2023)

L'évaluation du rayonnement scientifique est conforme aux standards en cours avec la PEDR et s'appuie sur les quatre volets :

- 1) Publication et production scientifique ;
- 2) Encadrement doctoral et scientifique ;
- 3) Diffusion des travaux ;
- 4) Responsabilités scientifiques.

La production scientifique est évaluée quantitativement et qualitativement, au travers des publications dans les revues scientifiques, des actes de conférences internationales et également des brevets. L'encadrement doctoral et scientifique peut être élargi à l'encadrement de chercheurs post-doctorants ainsi qu'à des étudiants de master, en particulier pour les Maîtres de Conférences.

Enfin, concernant les responsabilités scientifiques, sont notamment pris en compte le portage de projets nationaux et internationaux ou de projets avec des partenaires socio-économiques. Il convient de distinguer les fonctions donnant déjà droit à une prime fonctionnelle (C2).

3.2.2.3- Attribution au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général

Le volet de l'investissement collectif devra être le moins possible redondant avec le volet fonctionnel du RIPEC. Les investissements locaux ou nationaux effectués au service de la communauté, dans la durée, seront valorisés. Contrairement à l'indemnité fonctionnelle (C2), la prime individuelle (C3) permet de reconnaître des investissements passés, une ou des missions achevées au cours des quatre dernières années, conformément au rapport d'activité. Une attention particulière sera portée sur les fonctions ouvrant droit au bénéfice de la part C2, de manière à ce que cette fonction ne soit pas l'unique motif de l'attribution d'une prime C3 au titre de l'investissement collectif.

3.2.3- répartition des primes sur les différents motifs

Les LDG ministérielles prévoient les bornages suivants :

- Pas moins de 30 % au titre de l'investissement pédagogique ;
- Pas moins de 30 % au titre de l'activité scientifique ;
- Pas plus de 20 % au titre de l'investissement collectif ;
- Pas plus de 20 % au titre de l'ensemble des missions.

Afin de lisser la sortie du dispositif PEDR et que le nombre de primes individuelles au titre du rayonnement recherche ne baisse pas (environ 80 PEDR / an), nous répartirons chaque année les bénéficiaires de la façon suivante :

- entre 40 et 60% de primes au titre de la recherche



- environ 30% de primes au titre de la pédagogie
- entre 5 et 15 % de primes au titre de l'investissement collectif
- entre 5 et 15 % de primes au titre de l'ensemble des missions

Pour 2022, l'établissement a reçu le financement de 112 primes à 4300 euros (506 494 euros) et dispose de 122 000 euros au titre de la PEDR sortante (4/12^{ème} sortants 2022), soit environ 158 primes C3 à 4000 euros possibles.

Si on maintient le flux habituel des PEDR, en 2022, on peut attribuer :

- 80 C3 au titre de la recherche (51 %) ;
- 47 C3 au titre de l'investissement pédagogique (30 %) ;
- Entre 8 et 23 C3 pour l'investissement collectif (entre 5 et 15 %) ;
- Entre 8 et 23 C3 pour l'ensemble des missions (entre 5 et 15 %) ;

soit un total de 31 C3 pour les deux derniers motifs.

Afin d'élargir le nombre de bénéficiaire de la part C3 et d'atteindre ainsi l'objectif fixé par les LDG nationales de 45 % de bénéficiaires d'ici 2027, les LDG de l'établissement ainsi que le nombre de primes individuelles pouvant être attribuées seront adaptés de façon progressive les années suivantes en fonction des possibilités budgétaires.

Néanmoins, l'établissement ne disposant pas d'informations concernant la stratégie du ministère d'abondement de la dotation C3, il se réserve le droit de conserver les mêmes LDG et le même plafond de primes afin de sécuriser la campagne de prime individuelle 2023.



Annexe 1 - formulaire de déclaration sur l'honneur relative à la part RIPEC C1

**Part grade (C1) du
Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)**

DECLARATION SUR L'HONNEUR

Formulaire à renseigner par les professeurs et professeures des universités et maitres et maitresses de conférences

NOM-PRENOM :

CORPS : Selectionner

FACULTÉ/DIRECTION :

COMPOSANTE :

QUOTITÉ DE TRAVAIL : Selectionner

JE SOUSSIGNÉ(E) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. DÉCLARE SUR L'HONNEUR⁶,

- Ne pas percevoir des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale depuis ma prise de fonction au sein d'Université Paris Cité.
- Percevoir des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale depuis le / /20 . Dans cette situation, je note que je ne peux pas bénéficier de la part grade (C1) du RIPEC.

Je note qu'en cas de changement de situation, je devrais le déclarer au département de gestion RH Enseignants-Chercheurs, pour limiter le trop-perçu.

FAIT À ,

Le / /20

SIGNATURE DE L'AGENT :

⁶ Cocher la case



Annexe 2 – Typologie des structures par montants de prime C2

Cette répartition sera révisable au début de chaque contrat quinquennal.

A- Répartitions des composantes

La répartition des composantes par groupe respecte les mêmes critères que ceux votés en 2020 par les instances d'Université Paris Cité pour la répartition des PCA, à savoir :

Pour les directions d'UFR, les montants seront déterminés en fonction des effectifs d'étudiants et des effectifs de personnels enseignants et enseignants-chercheurs de l'UFR selon la formule suivante : Si > médiane UFR pour les effectifs EC et Etudiants = 6880 euros + 128 HETD / Si > médiane UFR UP sur une seule modalité = 6880 euros + 96 HTD / Si < sur les deux critères = 4560 + 96 HETD (une exception est faite pour une UFR de très petite taille). La médiane a été calculée à 925 début 2020.

Composantes groupe 1, montant 3 040 € brut par an soit 253,33 € brut par mois :

- UFR Linguistique
- EIDD

Composantes groupe 2, montant 4 560 € brut par an soit 380 € brut par mois :

- UFR Chimie
- UFR Informatique
- UFR Langues et Civilisation de l'Asie Orientale
- UFR Lettres, Arts et Cinéma
- UFR Études Interculturelles de Langues Appliquées
- UFR Études Anglophones

Composantes groupe 3, montant 6 880 € brut par an soit 573,33 € brut par mois :

- UFR Pharmacie
- UFR Odontologie
- UFR Sciences Fondamentales et Biomédicales
- UFR Mathématiques
- UFR Physique
- UFR Sciences du Vivant
- UFR Droit, Économie et Gestion
- UFR Sciences Humaines et Sociales
- Institut de Psychologie
- UFR Géographie, Histoire, Économie et Sociétés
- UFR STAPS
- Institut Humanités Sciences et Sociétés
- UFR Mathématiques et Informatique

Composantes groupe 4, montant 10 000 € brut par an soit 833,33 € brut par mois :

- UFR Médecine

B- Répartitions des départements d'IUT à fort effectif

Départements à forts effectifs groupe 1, montant 4 123 € brut par an soit 343,58 € brut par mois :

- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département statistiques et informatiques décisionnelle
- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département informatique
- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département gestion des entreprises et des administrations
- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département carrières sociales



- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département information et communication
- IUT PARIS PAJOL
- IUT PARIS RIVE DE SEINE - département techniques de commercialisation

C- Répartitions des services communs

Services communs groupe 1, montant 1 200 € brut par an soit 100 € brut par mois :

- Département SOI

Services communs groupe 2, montant 3 040 € brut par an soit 253,33 € brut par mois :

- Département LSH
- Département SUAPS
- Département CRL

Services communs groupe 3, montant 4 150 € brut par an soit 345,83 € brut par mois :

- Collège des Écoles Doctorales

D- Répartitions des écoles doctorales (maintien des anciens systèmes)

Ecole Doctorale ex-P7 – groupe 1, montant 900 € brut par an soit 75 € brut par mois :

Ces directions d'ED disposent d'une part indemnitaire et d'une part en équivalence horaire.

- ED 562
- ED 388
- ED 561
- ED 131
- ED 563
- ED 393
- ED 450
- ED 129
- ED 560
- ED 386
- ED 624
- ED 623

Ecole Doctorale ex-P5 – groupe 2, montant 4 150 € brut par an soit 345,83 € brut par mois :

- ES 261
- ED 262
- ED 563
- ED 474
- ED 562

E- Répartitions des unités de recherche (maintien des anciens systèmes)

Unités de recherche ex-P7 – groupe 1, montant 900 € brut par an soit 75 € brut par mois :

Ces directions d'UR disposent d'une part indemnitaire et d'une part en équivalence horaire.

- URP 4410
- UMR_D 245
- URP 3967



- UMR 8155
- URP 3522
- URP 337
- UMR 7533
- UMR 8225
- URP 7335
- UMR 8245
- UMR 7164
- UMR 8251
- UMR 3571
- UMR 3569
- UMR 7086
- UMR 8236
- UMR 7583
- UMR 7162
- UMR_S 1123
- UMR_S 976
- UM 3 / UMR 8104 / UMR_S 1016

Unités de recherche ex-P5 – groupe 2, montant 2 500 € brut par an soit 208,33 € brut par mois
:

- URP 4470
- URP 2515
- URP 7330
- URP 4468
- URP 7323
- URP 7328
- UMR 8045
- URP 2496
- URP 4466
- URP 7537
- URP 7326
- UMR 8240
- URP 4471
- URP 7536
- URP 4545
- URP 7538
- URP 7329
- URP 4462

Unités de recherche ex-P5 – groupe 3, montant 3 400 € brut par an soit 283,33 € brut par mois
:

- URP 1515
- URP 1516
- URP2517
- UMR-S 1140
- UMR-S 1144
- URP 4469 UMR - T 7708
- URP 4056
- URP 4057
- UMR 8070
- URP 4071
- URP 3625



- UMR-S 1145

Unités de recherche ex-P5 groupe 4, montant 4 500 € brut par an soit 375 € brut par mois :

- UMR-S 1124
- UMR 8145
- UMR 8015 / 8038

Unités de recherche ex-P5 groupe 5, montant 6 700 € brut par an soit 558,33 € brut par mois :

- UMR-S 1163
- UMR-S 1151 - UMR 8253
- UMR_S 1153
- UMR-S 1138



Annexe 3 : Guide du rapporteur RIPEC Composante 3 (C3)

Ce guide doit être complété par les lignes directrices de gestion de l'établissement voté au CT du XXX, du Sénat du XXXX, du CA du XXXX.

La loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 a créé un nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs précisé par le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021. Les principes réagissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline, et également de reconnaître l'ensemble des missions qui peuvent être confiées aux enseignants-chercheurs.

La composante 3 du RIPEC (C3) est attribuée pour l'un de ces 4 motifs :

- Investissement pédagogique
- Qualité des activités scientifiques (ce motif d'attribution se substitue à la PEDR)
- Investissement dans des tâches d'intérêt général
- Ensemble des missions de l'enseignant-chercheur

Cette prime est attribuée sur demande déposée sur Galaxie. La procédure d'évaluation du dossier de candidature comporte 4 étapes :

Etape 1 : évaluation par le conseil académique réunit en formation restreinte (éclairé par les expertises de deux rapporteurs)

Etape 2 : évaluation par le CNU (2 rapporteurs de la discipline).

Etapes 3 et 4 : L'établissement a décidé que les propositions d'attribution sont proposées à la Présidente par le Sénat FR qui procède à l'interclassement et à la répartition par motif, sur la base des différentes évaluations (CAC FR et CNU) et des possibilités de l'établissement.

Pour l'étape 1, le décret prévoit que, pour chaque candidature, deux rapporteurs de grade au moins équivalent à celui de la candidate ou du candidat sont désignés par le CAC FR. C'est à ce titre que vous êtes contacté. Nous espérons que vous accepterez de réaliser cette expertise indispensable pour la poursuite du processus.

En 2022, les rapporteurs ont été désignés par tirage aléatoire parmi les enseignant.es-chercheur.es qui ne sont pas candidats **et qui ne sont pas membres du CNU**. Les effectifs des membres des conseils académiques en FR n'ayant pas déposé de demande individuelle nous contraignent à élargir le vivier des rapporteurs.

Merci de nous indiquer par retour de mail si vous acceptez ou refusez d'expertiser les dossiers.

Si vous acceptez, mais que les candidatures proposées vous placent en situation de conflit d'intérêt ou si vous êtes membre du CNU qui examinera les dossiers après le CAC, merci de nous le signaler très rapidement pour procéder à une nouvelle affectation de ces dossiers.

La mission du rapporteur consiste à remplir la fiche jointe (1 page) sur la base des informations contenues dans le rapport d'activités concernant les 4 dernières années. Vos avis peuvent être « Très Favorable / Favorable / Réserve » pour chacune des 3 rubriques.

Afin de mettre en place une procédure assurant une expertise la plus objective possible basée sur des critères communs aux trois facultés et une valorisation de toutes les activités des EC, nous proposons ci-dessous une liste non-exhaustive d'exemples d'activités et de responsabilités pouvant avoir été effectuées ou assumées par les candidats.es.

Activités et responsabilités pédagogiques (4 dernières années)

- Responsable de mentions ou de parcours de Licence ou de Master, d'un DU ou d'un DIU
- Direction d'années d'études ou d'études (Licence, PASS, LAS, Licence Pro, double licence, etc.),
- A l'échelle d'une formation ou d'une composante (à préciser) : responsable des stages, responsable d'une formation ouverte à l'apprentissage, responsable d'échanges internationaux ou ERASMUS, responsable de la VAE
- Responsable d'une unité d'enseignement (tenir compte du volume d'étudiants, du niveau de la formation et du nombre d'intervenants à coordonner)



- Charges de relations avec l'enseignement secondaire et différents publics (salons, JPO, missions dans les lycées, diffusion de connaissances vers des publics de collèges ou de lycée, etc.)
- Création de contenus pédagogiques
- Mise en place d'enseignements basés sur la transformation pédagogique, les pédagogies innovantes, et / ou l'hybridation.
- Responsabilités de concours (CAPES, Agrégation, etc.)
- Encadrement de mémoires de recherches au niveau Master
- Responsable de relations avec les entreprises ou avec les organismes partenaires pour l'insertion professionnelle, le développement de terrains de stages, ou de conventions de formation en apprentissage
- Autre
-

Activités et responsabilités d'intérêt général (4 dernières années)

Au niveau de l'université :

- Vice-présidence, présidence de conseils, présidence de commissions relevant de la réglementation, charge de mission ou délégué ou référent pour l'Université, Membre des Conseils centraux de l'Université, Direction ou direction adjointe d'École doctorale, Participation au Conseil/collège d'ED, etc.

Au niveau de la Faculté :

- Doyen.ne de la Faculté, Vice-Doyen.ne de la Faculté, Présidence de commissions facultaires, Chargé de missions ou référent pour la Faculté, Membre des Conseils de la Faculté (précisez), etc.

Au niveau de l'UFR :

- Direction ou direction adjointe de composante, Présidence d'un conseil règlementaire (Scientifique ou pédagogique), Assesseur auprès de la direction de la composante, Responsable d'un département ou d'un service d'enseignement, Membre d'un conseil règlementaire de la composante, autre (précisez).

Au niveau d'une unité de recherche :

- Direction ou direction adjointe de Laboratoire (selon nb de membres de l'UR), Directions d'équipe ou de département ou d'axe de recherche au sein d'un laboratoire (selon nb de membres), Elu dans un conseil de laboratoire, etc.

Divers :

- Chargé de mission pour le Ministère (conseiller ou expert)
- Membre d'instances nationales (CNU, HCERES, DGES, Direction des organismes de recherche, Sociétés savantes, Conseils scientifiques d'autres établissements...)

Autre

Qualité des activités scientifiques (4 dernières années)

Publications :

- Monographies, Articles dans des revues d'audience internationale indexés à comité de lecture, Articles dans des revues d'audience nationale à comité de lecture, Chapitres d'ouvrages, Direction d'ouvrages ou de n° de revues, Conférences et colloques internationaux avec actes (dont invités), Autres conférences et colloques, Brevets, licences, Éditions critiques, catalogues, traductions académiques, Productions artistiques, Production de rapports, autres.

Encadrement doctoral et scientifique

- Encadrement de thèses soutenues (pourcentage), Encadrement de thèses en cours (pourcentage), Encadrement des post-doctorants, ATER, CDD, etc.

Rayonnement

- Présidence de jurys de thèse, Membre de jurys de thèse, Membre de comités de thèse, Présidence de jurys HDR, Membre de jurys HDR.
- Responsabilité de réseaux de recherche internationaux ou nationaux, Expertise dans des comités d'évaluation nationaux, européens ou internationaux, Membre de comités scientifiques de colloques, congrès nationaux ou internationaux, Membre de comités d'organisation de colloques, congrès nationaux ou internationaux
- Membre de comités de rédaction de revues internationales ou nationales, Membre d'un comité éditorial (ou CS), maison d'édition

Expertise des publications pour les revues scientifiques

- Participation à des programmes de recherches nationaux/européens/internationaux (GDR, COST, etc.), Engagement dans des appels d'offres européens, Participation à des coopérations internationales (PHC, etc.),
- Participation aux projets de site, Recherches partenariales, recherches sur la transition écologique, etc.
- Prix et distinctions scientifiques, membre de l'IUF, etc.

**Responsabilités scientifiques**

- Direction de programmes de recherches nationaux/européens/internationaux (GDR, COST, etc.)
- Responsabilité d'un contrat de recherche. Préciser
- Responsabilité d'une équipe/projet dans le cadre d'un contrat de recherche (ex. ANR)
- Responsabilités dans des collaborations scientifiques nationales ou internationales
- Direction d'une école thématique
- Direction d'une plateforme technique
- Responsabilité scientifique d'une plateforme

Autre



Annexe 4 : Grille indicative d'aide à la détection de situation d'impartialité

Grille ministérielle indicative d'aide à la détection de situations de partialité à disposition des rapporteurs de la RIPEC 3	<i>A l'origine, cette grille a été élaborée pour les comités de sélection. Elle est proposée ici à titre d'information pour aider les rapporteurs RIPEC 3 pressentis à se positionner.</i>	
Au regard des candidatures reçues, il convient d'analyser la nature des liens éventuels avec les candidats et les candidates dans une démarche d'auto-évaluation		Partialité potentielle
A - Liens professionnels et hiérarchiques		
Etre le subordonné d'un candidat ou d'une candidate		Oui (1)
Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
Etre ou avoir été le supérieur hiérarchique d'un candidat ou d'une candidate (directeur de composante, directeur de laboratoire, chef de service etc...) Avoir ou avoir eu d'autres liens professionnels avec un candidat ou une candidate (collègue, membre de laboratoire, responsabilités d'enseignement, etc...)		A apprécier (2)
B- Liens intellectuels		
Avoir été directeur/directrice de thèse ou garant-e/tuteur- tutrice HDR d'un candidat ou d'une candidate : ou avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un candidat ou une candidate <i>Moins de cinq avant la demande d'expertise</i> <i>Dans une période entre 5 et 10 ans avant l'expertise</i>	 	Oui (1) A apprécier (2)
Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec un candidat ou une candidate (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines)		Oui (1)
Avoir organisé des manifestations scientifiques et intellectuelles avec un candidat ou une candidate (colloques, conférences, séminaires, etc...)		A apprécier (2)
C - Liens personnels		
Avoir un lien proche de parenté avec un candidat ou une candidate Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'un candidat ou d'une candidate ou de sa candidature à un emploi		Oui (1)
Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
<i>D'une manière plus générale, mon expertise est susceptible d'être perçue par des tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du CAC FR ou du Sénat FR</i>		A apprécier (2)
(1) Votre partialité sera présumée et vous devez nécessairement renoncer à l'expertise (2) Vous devez signaler ce lien au président du CAC FR, qui pourra choisir de vous remplacer ou maintenir sa demande d'expertise.		



Annexe 5 : Engagement du rapporteur

Campagne Prime individuelle RIPEC 2022

- Déclaration sur l'honneur Rapporteur-

Je soussigné.e (nom, prénom) _____, actuellement affecté.e à la composante _____ en qualité de (corps) _____ déclare sur l'honneur accepter de rapporter sur les dossiers qui m'ont été transmis par la faculté _____ dans le cadre de la campagne de prime individuelle RIPEC 2022.

Je déclare avoir pris connaissance du caractère confidentiel des données RH présentes dans les dossiers individuels sur lesquels je rapporterai.

J'ai bien pris connaissance de la grille ministérielle indicative d'aide à la détection de situations de partialité créée pour les comités de sélections et je ne suis pas concerné par une situation de potentielle de partialité.

Date :

SIGNATURE :



Annexe 6 : Déclinaison du Référentiel National d'Activités applicable aux Enseignants-Chercheurs et aux Enseignants du 2nd degré d'Université de Paris Cité

		Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul	Observations
ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES	1- Innovation pédagogique	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.	1-6) Min 4HETD, max 24 HETD	
	2- Innovation pédagogique	Conception et développement de pratiques pédagogiques innovantes.	(1-6) Min 4HETD, max 24 HETD	<i>ex : dispositif de contrôle des connaissances innovant</i>
	3- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	Enseignant référent	(1-24) Min 0,5 HETD par étudiant - max 12 HETD par étudiant	<i>par exemple enseignant référent dans le cadre de formation en apprentissage, Plafonnement à 48 HETD par E ou EC</i>
	4- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	(1-3) min 0,5HETD par étudiant max 1,5HETD par étudiant	
	5- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE		Forfait 4HETD /visite	<i>cf. expérience de licence de CHIMIE LIPAC /géographie/</i>
	6- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle ou Parcoursup	Forfait de 4HETD/demi-journée - Forfait actualisé sur la base des moyens alloués.	<i>ex : participation salons des étudiants</i>



ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES	7- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	Encadrement de projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage.	(1-3) min 0,5HETD par étudiant - max 1,5HETD par étudiant	Plafonnement à 48 HETD par E ou EC
	8- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale).	(1-4) min 01 HETD par étudiant max 4HETD par étudiant Plafonnement à 48 HETD par E ou EC	Encourager à prendre en compte dans la maquette du diplôme pour le calcul du coût réel des maquettes le mémoire Actuellement pas forcément pris en compte dans les nouvelles maquettes des UFR à ex Diderot
	9- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	(1-2) min 5HETD par étudiant max 10HETD par étudiant	Financé par la FC - Plafonnement à 48 HETD par E ou EC
	10- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Participation à des jurys de grande ampleur (oraux des PAS)	Max 4 HeqTD par demi-journée de participation aux oraux, ou 0.5 HeqTD par étudiant	
	11- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Coordination d'intervenants extérieurs (hors responsabilité de diplôme)	(1-4) min 3HETD max 12 18 HETD	Encadrement pédagogique d'UE ou ECUE nécessitant le recrutement et la coordination de vacataires d'enseignement. UE avec coordination pédagogique de CM, TD, TP. Concerne également les mineures disciplinaires



ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES	12- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Responsabilité d'équipe pédagogique : responsabilité diplôme Licence, responsabilité diplôme Licence pro , Master	<p><u>Licence et équivalents (PACES, DFG) (1-5,3) :</u> min 24HETD max 128HETD Licence pro (1-3) : min 12HETD max 36HETD Master (1-4) : base de 24 HETD à moduler selon nombre de spécialités Spécialité de Master M1 & M2 (1-2,5) : min 24 HETD, max 60 HETD</p>	<p>ex : Les effectifs des licences d'UP varient de $n > 2000$ à $n < 1000$</p>
	13- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages.	(1-3) Min 12 HETD, max 36 HETD	par exemple parcours interdisciplinaire, double licence, licence bi-disciplinaire,
	14- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Direction d'études.	Licence (1-2,5) min 24 HETD, max 60 HETD (selon effectifs et nombre de directeurs) Master (1-4) : Min 12 HETD, Max 48 HETD	par exemple : direction d'année pour licences ou master (selon effectifs du diplôme)
	15- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Responsabilité d'un équipement pédagogique (plate-forme de TP par exemple).	(1-2) min 12 HETD, max 24 HETD	
	16- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Responsabilité de la mobilité internationale.	(1-9) Min 4 HETD, Max 36 HETD	Selon effectifs mobilité entrante, mobilité sortante et nombre de conventions à gérer
	17- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Pilotage de projets pédagogiques internationaux.	(1-6) Min 4HETD, max 24 HETD	



ANIMATION, ENCADREMENT OU VALORISATION DE LA RECHERCHE	18- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le Sénat sur proposition des conseils facultaires	(1-2) Min 12 HETD, max 24 HETD	
	19- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques	Référent pour une mission définie par Université de Paris	(1-6) Min 4HETD, max 24 HETD	<i>ex : référent handicap, référent Egalités, etc.</i>
	20- Activités de direction de structures	Direction ou direction adjointe d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique (Unité de recherche propre, Unité mixte de recherche, Fédération de recherche, Structure fédérative, Initiative interdisciplinaire)	Max 128 HETD	<i>Calcul sur la base du modèle : 12 + (3*ETP) - Pas de cummul avec la PCA versée aux UR-Odéon</i>
	21- Activités de direction de structures	Direction ou direction adjointe d'une école doctorale.	Max 96 HETD (max = ED > 60 docteurs)	<i>Pas de cummul avec la PCA versée aux ED Odéon.</i>
	22- Activités de l'exploitation ou de la gestion d'un équipement scientifique	Responsabilité d'une plateforme technologique ou d'un grand équipement.	Min 24 HETD, max 128 HETD	
ANIMATION, ENCADREMENT OU VALORISATION DE LA RECHERCHE	23- Activité d'animation de projet scientifique	Pilotage scientifique de projets de recherche en réseau.	Min 24 HETD, max 128 HETD	<i>Ex : direction d'un Institut interdisciplinaire, pilotage de SFRI</i>



	<p>24- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Présidence de commission ou de comité figurant dans le RI ou dans les statuts de l'établissement ou des facultés</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 48 HETD</p>	<p>ex : comité d'éthique commission des postes, commission finances, sénat FR, CAC FR, etc.</p>
<p>AUTRES ACTIVITÉS OU ACTIVITÉS MIXTES</p>	<p>25- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Président et directeur d'établissement</p>	<p>PCA-2020-2021</p>	
	<p>26- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Vice-président ou vice-doyen</p>	<p>PCA-2020-2021 Max : 128 HeqTD</p>	
	<p>27- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Directeur de composante</p>	<p>PCA-2020-2021 Min 24 HeqTD ; Max : 128 HeqTD</p>	<p>en fonction de la taille de la composante</p>
	<p>28- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Chargé de mission de la présidence ou de la faculté</p>	<p>Min 24 HeqTD ; Max 104 HeqTD</p>	<p>Exemples : chargé de mission "communication", "transformation pédagogique, liens avec le monde économique, etc.</p>
	<p>29- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Directeur adjoint ou assesseur</p>	<p>(1-5,3) Min 24 HETD, max 128 HETD</p>	<p>en fonction de la taille de la composante, peut être réparti entre plusieurs personnes</p>
	<p>30- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</p>	<p>Responsable d'un service commun reconnu par l'université</p>	<p>Min 12 HeqTD ; max 48 HeqTD</p>	
<p>AUTRES ACTIVITÉS OU ACTIVITÉS MIXTES</p>	<p>31- Activités de communication, de diffusion des résultats de la recherche ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société</p>	<p>Responsabilité de média de diffusion de la recherche.</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 HETD</p>	



	<p>32- Activités de communication, de diffusion ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société</p>	<p>Animation de structures de dialogue science-société.</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 HETD</p>	
	<p>33- Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires</p>	<p>Responsabilité scientifique de collections ou de fonds de l'établissement.</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 HETD</p>	
	<p>34- Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires</p>	<p>Responsabilité scientifique d'expositions.</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 HETD</p>	
	<p>35- Missions d'expertise</p>	<p>Responsabilité dans l'auto-évaluation de l'établissement, de la faculté, ou de l'UFR.</p>	<p>(1-4) Min 6 HETD, Max 24 HETD</p>	<p>exemple : coordination évaluation HCERES</p>
	<p>36- Missions d'expertise</p>	<p>Autres expertises pour le compte d'une instance de l'établissement dans le cadre des nouveaux dispositifs LPR</p>	<p>(1-12) Min 0.5 HETD, Max 6 HETD</p>	<p>Exemple : expertise de dossiers pour les promotions internes McF - pyrénées ou pour les demandes de C3. Barème : 0.5 HegtD par dossier-expertisé avec plafond de 6 HegtD Sous réserve d'un financement possible</p>



Annexe 7 - Pour information

7-a Critères d'attribution de la PEDR aux personnels HU et pour les cas particuliers pour 2022-2023 et les années à venir

- L'étude des dossiers est effectuée par les sections CNU du domaine santé ;
- Le versement de la PEDR est mensuel ;
- Les critères d'attribution :
 - les dossiers classés dans les 20% par les sections CNU sont regroupés dans une catégorie A ;
 - les dossiers classés dans les 30% ayant obtenu 4A, ainsi que des MCUPH classés dans les 30% ayant obtenu 3 A et un B sur les items E, D, ou R sont regroupés dans une catégorie B.

Le barème est le suivant :

- Le montant brut annuel de la PEDR pour la catégorie A est fixé à 4100 euros.
- Le montant brut annuel de la PEDR pour la catégorie B est fixé à 3600 euros.
- Le montant brut annuel de la PEDR lié à une distinction scientifique est fixé à 4100 euros.
- Le montant brut annuel de la PEDR pour un IUF junior est fixé à 6000 euros, conformément à l'arrêté du 30 novembre 2009 fixant les taux de la prime d'excellence scientifique.
- Le montant brut annuel de la PEDR pour un IUF senior est fixé à 10 000 euros, conformément à l'arrêté du 30 novembre 2009 fixant les taux de la prime d'excellence scientifique.

Il est à noter que si l'enveloppe n'est pas suffisante pour attribuer la prime à tous les enseignants-chercheurs HU classés, la priorité sera donnée aux enseignants-chercheurs HU classés A par leur section CNU, puis à ceux classés B par leur section CNU. Si l'enveloppe ne permet pas de verser à tous la PEDR, l'outil d'interclassement du ministère pourra être utilisé pour départager les dossiers.



7-b Critères d'attribution de la PRP aux personnels HU pour 2021-2022 et les années à venir

Fonction	Nb de bénéficiaires	Equivalent en nombre d'HETD	Montant brut en € (F-G)*41,41	Observations
Assesneur niveau A +	1	96	3 975,36	A adapter en fonction du volume de l'UFR concernée
Assesneur niveau A	1	72	2 981,52	
Assesneur niveau B	1	48	1 987,68	
Assesneur niveau C	2	24	993,84	
Président de la commission des stages	2	24	993,84	
Vice-Doyen (niveau UFR) niveau A	2	72	2 981,52	A adapter en fonction du volume de l'UFR concernée
Vice-Doyen (niveau UFR) niveau B	2	48	1 987,68	
Vice-Doyen (niveau UFR) niveau C	2	24	993,84	
Directeur Département	4	48	1 987,68	
Président de conseil de pédagogie niveau A	2	72	2 981,52	A adapter en fonction du volume de l'UFR concernée
Président de conseil de pédagogie niveau B	2	48	1 987,68	
Président de conseil de pédagogie niveau C	2	24	993,84	
Responsabilité pédagogique de structures, de missions ou activité transversale collective niveau A	3	48	1 987,68	A adapter en fonction du volume de l'UFR concernée
Responsabilité pédagogique de structures, de missions ou activité transversale collective niveau B	3	24	993,84	
Responsabilité PARCOURS SUP	4	24	993,84	