

**Conseil d'établissement  
Séance du 21 juin 2022**

Délibération n°5  
**Portant approbation des lignes directrices de gestion indemnitaires  
enseignants-chercheurs et chercheurs**

*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 (LPR) portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;*

*Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université 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 (RIPEC) du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;*

*Vu l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières du 12 octobre 2020 ;*

*Vu l'avis du comité technique du 17 juin 2022 ;*

Considérant que les lignes directrices de gestion indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs,

Considérant qu'elles feront l'objet d'un réexamen annuel jusqu'en 2027 afin de vérifier la conformité de la mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) avec les stipulations de l'accord du 12 octobre 2020 susvisé ;

Après en avoir délibéré :

**Vote**

Nombre de membres en exercice : 47

Nombre de membres présents : 17

Nombre de membres représentés : 15

Membres absents et non représentés : 15

Pour : 29

Contre : 0

Abstentions : 3

Non-participation : 0

**Article 1er :**

Le conseil d'établissement approuve les lignes directrices de gestion indemnitaires enseignants-chercheurs et chercheurs telles qu'annexées à la présente délibération.

**Article 2 :**

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

**Article dernier :**

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 27 juillet 2022

Publiée le : 27 juillet 2022

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

## **Annexe délibération n°5 CE 21 juin 2022**

### **Lignes directrices de gestion indemnitaires enseignants-chercheurs et chercheurs**

Les LDG ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié constitué de 3 composantes :

1. Composante liée au grade (C1), dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs atteindra en fin de programmation 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation portée par la loi de programmation de la recherche (LPR) ;
2. Composante fonctionnelle (C2) liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières ;
3. Composante individuelle (C3) sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 pour les chercheurs.

#### **I- Les principes généraux du RIPEC**

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont :

- L'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes ;
- L'architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline ;
- L'indemnisation de l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux vont être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement. Ces critères s'inscrivent dans les grands principes généraux du décret.

Cette politique viendra nourrir les plans égalité femmes hommes mis en œuvre par l'établissement.

## **I-1 les composantes du RIPEC**

**I-1-1 La composante statutaire (C1)** est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées. La composante statutaire est versée mensuellement.

La mise en œuvre de cette composante ne remet pas en cause les décharges accordées par l'établissement dans le cadre du référentiel.

**I-1-2 La composante fonctionnelle (C2) (cette composante est sous réserve du passage des LDG ministérielles au CT ministériel du 27 juin prochain)** Elle donne lieu à une indemnité mensuelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Cette composante est attribuée aux enseignants-chercheurs exerçant une fonction de direction d'une unité ou composante, ou exerçant des responsabilités supérieures, ou exerçant des responsabilités particulières ou des missions temporaires.

L'établissement souhaite arrêter la liste des missions par groupe en tenant compte des fonctions et des responsabilités exercées en trois groupes et selon les modalités suivantes :

### **Groupe 3 :**

- Vice-présidents groupe 3-1
- Directeurs de composante groupe 3-2
- Directeurs de laboratoire groupe 3-3

### **Groupe 2**

- Vice-présidents adjoints groupe 2-1
- Directeurs d'entité (CY transfert, Graduate, CY sup) groupe 2-2

### **Groupe 1**

- Directeurs adjoints de composante groupe 1-1
- Directeurs de département groupe 1-2
- Directeur d'école doctorale. groupe 1-3
- Chargés de mission groupe 1-4

### **Les modulations**

- Modulation du C2 en fonction de la taille et de la nature de la structure dirigée à l'instar du modèle existant pour les directeurs de laboratoire

- Possibilité de substitution de service pour moduler les obligations de services
- ⇒ Les composantes peuvent proposer une substitution de services aux directeurs adjoints de composante et aux directeurs de département. La décharge correspond dès lors à une perte de potentiel non compensée par l'établissement
- Plafonnement du cumul C2 + C3 à 18 000 €

### **Rappel des montants plafonds fixés par décret**

- Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante (18000€ maximum)
- Responsabilités supérieures (12000€ maximum)
- Responsabilités particulières ou missions temporaires (6000 € maximum)

Pour bénéficier de cette composante C2, les enseignants-chercheurs ou chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service (telles que définies après prise en compte des modulations éventuelles).

Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le chef de l'établissement ou de l'organisme pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le chef de l'établissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

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

Pour mémoire, ces indemnités fonctionnelles existantes sont, sans exhaustivité, aujourd'hui sous forme de référentiel et basculent ainsi dans le C2.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle du RIPEC se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2022 après une étude sur la pratique des transformations des actuelles primes fonctionnelles en décharges de service suite au travail effectué sur le référentiel (en annexe, à la fin du document).

Les lignes directrices de gestion de CY Cergy Paris Université feront l'objet d'un envoi préalable au recteur de l'académie de Versailles, au recteur de région délégué à l'enseignement supérieur ainsi qu'à la DGRH.

**I-1-3 La prime individuelle C3** doit en revanche faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Cette prime remplace depuis 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

Le volet individuel, C3, se substitue à la PEDR et prévoit un dépôt de dossier par les candidats

Le décret a modifié les montants plancher et plafond. Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret précité

Le conseil d'établissement du 8 mars 2022 a validé les 5 montants-types ci-après dans le cadre des montants plancher et plafond au titre de la campagne 2022 :

- 3 500 €
- 5 000 €
- 7 000 €
- 9 000 €
- 12 000 €

Les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement ont pour objectif d'explicitier les critères d'attribution et la ventilation des enveloppes selon les critères fixés.

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

Les décisions d'attribution de la prime se fondent sur l'analyse de tous les aspects du dossier de candidature : recherche, enseignement, tâches d'animation et de responsabilités collectives. Afin d'assurer une analyse au plus près du terrain sur la qualité de l'activité un avis sera demandé aux directeurs de composantes et de laboratoires pour éclairer les travaux du CER.

Les principaux critères d'évaluation sont les suivants :

- Pour la recherche, la qualité et la quantité de la production scientifique sont analysées sous toutes leurs formes pour tenir compte des spécificités disciplinaires des quatre années de référence.

L'encadrement d'étudiants de master, de doctorants et les directions de thèse sont également évalués (en tenant compte des spécificités disciplinaires également).

Le rayonnement scientifique et la valorisation de la recherche sont attestés notamment par la mobilité nationale ou internationale (invitations à des conférences, séjours à l'étranger...), les prix et distinctions, l'organisation de colloques, conférences ou journées d'étude, la diffusion de la culture scientifique, les projets de maturation, la participation à des réseaux de recherche, des chaires ou à des contrats de recherche, l'animation de réseaux, la participation à des jurys de thèse ou d'HDR, les brevets et logiciels, les responsabilités éditoriales et activités d'expertise (referee...), la participation à la création de startup.

- L'analyse des activités d'enseignement repose sur les éléments fournis dans le dossier, notamment en termes d'investissement et d'innovation pédagogiques (animation, encadrement). L'animation et la responsabilité de formations, les pratiques pédagogiques innovantes, les activités de vulgarisation, la création, l'implication dans des programmes

internationaux sont des éléments factuels pour l'analyse des activités pédagogiques du candidat.

- Pour les tâches collectives, le niveau de la charge de travail, l'importance des responsabilités prises et la durée des mandats exercés sont des éléments pris en compte pour l'évaluation de l'implication du candidat. Toutes les responsabilités (locales, nationales, internationales), notamment, présidence, vice-présidence, direction de composante, de laboratoire, d'école doctorale, de département, participation à un conseil, gestion de projets nationaux ou internationaux, mandats nationaux sont considérées dans l'analyse de l'activité du candidat dans les tâches collectives.

S'il n'est pas nécessaire qu'un dossier soit équilibré, l'absence quasi-totale d'éléments dans l'un des 3 aspects est préjudiciable à l'évaluation du dossier.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours 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. Le renouvellement de cette prime est soumis à un délai de carence.

Une fois la prime individuelle attribuée, il ne peut être accordé une nouvelle prime pour le même motif que la première avant un an, y compris en cas de changement d'établissement d'affectation, afin de permettre au plus grand nombre de personnels d'en bénéficier. L'objectif est qu'à terme, au moins 45 % des personnels concernés par le RIPEC bénéficient une année donnée de cette prime individuelle. Les établissements peuvent se fixer des objectifs plus ambitieux dans leurs lignes directrices qui peuvent également comporter des objectifs d'attribution au titre des motifs, en matière d'égalité femme-homme ou d'équilibre des bénéficiaires par corps.

## **II- Les montants des trois composantes**

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

Les revalorisations indemnitaires figurant dans les dotations budgétaires comprendront :

- Les revalorisations de l'indemnité statutaire (C1), sur la base des effectifs concernés ;
- Une enveloppe librement répartie par les instances de l'établissement pour le C2 en fonction de la cartographie des fonctions indemnisées ;
- Une enveloppe à répartir entre les nouveaux effectifs éligibles à la prime individuelle (C3).

Le versement du régime indemnitaire est mensuel à l'exception de la composante indemnitaire attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef d'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de 18 mois (Point II-2).

--

**L'application du cadrage est à définir dans chaque composante**

ACTIVITES PEDAGOGIQUES	Colonne1	Colonne2	
Description des activités prises en compte	Forfait accordé	Observations	
<b>I - Innovation pédagogique</b>			
Accompagnement de projet pédagogique	Bonus de 30% à 100% du volume de l'EC ou UE concernée	Projet à soumettre dans le cadre des NCU, PIA Hybridation ou à la composante	
Cours TD intégré (enseignement en distanciel en synchrone)	1 h pour 1 h		<b>Cadrage (ouvert aux vacataires)</b>
Tutorat synchrone	coef 0,3 pour 10 étudiants	1h de tutorat pour 10 étudiants est rémunérée 0,3 hETD	
Tutorat asynchrone	coef 0,2 pour 10 étudiants	1h de tutorat pour 10 étudiants est rémunérée 0,2 hETD	
<b>II - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE</b>			
Suivi d'apprentis ou contrats professionnels en FA	entre 4h et 10 h par apprenti	en fonction du nombre de RV et de visites en entreprise/ 7h à 10h= 2 visites, rapport de stage inclus et soutenance; 4h à 6h = 1 visite, rapport de stage inclus et soutenance (préconisé en M1); bien encadrer les cas où >10h (international, production) ; <i>feuille de suivi normalisée</i>	<b>Cadrage ouvert aux vacataires</b>
Suivi de stage, sans visite	entre 0 h et 1 h par stagiaire	selon longueur du cahier des charges/0,5 à 1h par étudiant pour suivi sans visite + correction du rapport et présentation.(Licence) En master, 1h sans visite. <i>feuille de suivi normalisée</i>	
Suivi de stage, avec visite(s)	entre 2h et 3 h par étudiant	selon longueur du cahier des charges (inclus rapport de stage et soutenance éventuels); <i>feuille de suivi normalisée</i>	
Suivi de stage international	entre 1 h et 2 h par étudiant	selon longueur du cahier des charges/1 à 2h par étudiant ; <i>feuille de suivi normalisée</i>	
Mémoires	entre 0 et 2h par mémoire principal/mémoire de fin d'études en master	<i>Mémoire nécessitant un accompagnement et suivi de l'étudiant régulier. Pour rappel : 2h pour le TSNR des formations MEEF</i>	
Responsable des études/ année et filière (niveau L)	entre 16h et 48h	La direction des études assure la coordination des relations avec les étudiants, quand ce poste est différencié de la responsabilité de filière. La définition de la direction des études doit être précisée.	
Projet tutoré exclusif de mémoire-	entre 5h et 15h par projet	par projet/groupe d'étudiants : 5h à 15h selon cahier des charges défini par diplôme et validé par le directeur de composante	<b>Cadrage ouvert aux vacataires</b>
Formation continue	1h à 2,95h pour 1 h	FC pour public spécifique = cours créé exclusivement en FC et inexistant en formation initiale. A valider par la CPM et le directeur de composante.	<b>Cadrage réservé aux vacataires</b>
Evaluation d'une VAE	entre 2h à 3h par dossier	Par le responsable de la formation (ou son représentant) ; comprend l'évaluation du dossier, l'entretien avec le candidat et la participation au jury de VAE.	
Participation jury de VAE	1h par dossier	Concerne les membres du jury hors responsable de formation (ou son représentant).	<b>Cadrage ouvert aux vacataires</b>

III - Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques			
Responsable pédagogique de site	72h (0h à 72h)	Il est représentant du directeur de la composante sur un site. (En fonction des missions)	3000
Directeur de département ou collègue disciplinaire	entre 32h et 64h 36h à 96h	Enveloppe de responsabilités - en fonction du nombre d'étudiants et de la présence ou non d'un directeur adjoint/Liste officielle des départements reconnus par le conseil de composante.	1500 à 4000
Directeur adjoint de département	entre 16 h et 32 h		5000
Chef de département (IUT)	96h 120h		
Responsabilité licence/master en apprentissage	entre 48 h et 96 h	En fonction du nombre de groupes ; si co-responsabilité à répartir suivant l'investissement de chacun.	
Responsable licence/master hors apprentissage	entre 16h et 48h		
Responsable DU	entre 16h et 96h	Entre 16h et 32h si le DU est en une année, entre 16h et 64h si 2 années, entre 16h et 96h si 3 années. Doit-être inclus dans le budget du DU.	
Référent au sein des composantes ou des départements (handicap, RI, Eutopia, lycée...)	entre 12 h et 48 h	Enveloppe de 48h maximum / mission ponctuelle d'appui à la structure. Préciser la tâche et la structure (département, composante, etc...)	

ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche			
Description des activités prises en compte	Forfait accordé	Observations	
<b>I - Activités de direction de structures</b>			
Directeur laboratoire de recherche	entre 24 h et 96 h	En fonction des effectifs permanents du laboratoire, des thèses soutenues et de la dangerosité (moitié prise en charge présidence, moitié composante)	1800 à 5000
Direction d'écoles doctorales et du collège doctoral	entre 30h et 50h	En fonction de la taille	1800 à 3000
<b>II- Activités de l'exploitation ou de la gestion d'un équipement scientifique</b>			
Directeur de plateforme ou de fédération	12h à 24h	12h pour les fédérations et 24h pour une plateforme	800 à 1500
<b>III - Activité d'animation de projet scientifique</b>			
Montage ou coordination d'un projet ou structure de recherche	24h, 32h ou 48h	Selon l'ambition du projet. Procédure gérée au sein de la direction recherche	800 à 2000
<b>IV - Activités de valorisation</b>			

AUTRES ACTIVITES OU ACTIVITES MIXTES			
Description des activités prises en compte	Forfait accordé et propositions	Observations et propositions	
<b>I - Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</b>			
Chargé de mission	entre 10 h et 96 h 18 à 120h	missions de la présidence ou composante	800 à 5000
Vice-président délégué ou adjoint	entre 64 h et 96 h 75 à 120h		3000 à 5000
Vice-président	entre 96h et 192h 120h à 192h		5000 à 12000
Directeur de composante	192 h		8000 à 10000
Directeur adjoint d'une composante	entre 32 h et 128h 48 à 128h	en fonction de la taille de la composante et du nombre d'adjoints	2000 à 5000
Direction de structures internes autres (graduate school, CYSUP)	cas par cas		2000 à 8000
Membre du Conseil d'Etablissement Restreint	15h 25h	(5h en plus pour les membres du conseil restreint PU, pour les membres de la section disciplinaire)	
<b>II - Activités de communication, de diffusion des résultats de la recherche ou de culture scientifique et technique et</b>			
Mission ponctuelle ou coordination d'une structure de valorisation/diffusion	entre 10 h et 64 h	préciser la nature de la fonction/ Mission à faire valider en CA	800 à 3000
Appui à l'IEA, organisation d'un cycle thématique	entre 10h et 32h pour l'ensemble du cycle	selon la mission et la taille du cycle	500 à 1500