

**Conseil d'administration
du Mardi 07 mars 2022**

DÉLIBÉRATION N°18/2022

**ADOPTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS
(DIT RIPEC)**

Membres en exercice : 36

Membres présents : 22

Membres représentés : 9

- Vu le code de l'éducation, et notamment l'article L. 954-2 au titre de l'alinéa 2 ;
- Vu le code de la recherche et notamment l'article L. 421-4 ;
- Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2020 à 2030 ;
- Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs et ses arrêtés d'application du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 dudit décret et du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle ;
- Vu le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;
- Vu les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants chercheurs et des chercheurs, adoptées par le ministère de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation le 14 janvier 2022 ;
- Vu la délibération n°69/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université d'évolution du dispositif de prime d'investissement unique de Sorbonne Université ;
- Vu les délibérations n°35/2019 du 2 juillet 2019, n°43/2020 du 29 septembre 2020 et n°07/2021 du 2 janvier 2021 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relatives à la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à une prime de charges administratives ;
- Vu la délibération n°70/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relative à l'incitation au développement de projets promus par Sorbonne Université ;
- Vu l'avis du Comité technique du 07 mars 2022 ;
- Considérant la réforme du régime indemnitaire introduite par la loi et décrets susvisés, et la possibilité pour Sorbonne Université de fixer par des lignes directrices de gestion (LDG) ses objectifs de répartition des critères dans le cadre des LDG ministérielles ;

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ADOPTENT PAR 17 VOIX POUR, 5 VOIX CONTRE ET 7 ABSTENTIONS (29 VOTANTS- 2 REFUS DE PRENDRE PART AU VOTE) LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS (DIT RIPEC) TEL QUE PRÉSENTÉ EN ANNEXE ;

La Présidente de Sorbonne Université



Nathalie DRACH-TEMAM

Conseil d'administration du 7 mars 2022

Adoption du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (dit RIPEC) :

- **Lignes directrices de gestion**
- **Groupes de fonction et montants de l'indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières : la composante fonctionnelle (composante 2 du RIPEC)**
- **Critères et montants de la prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au titre de l'ensemble des missions statutaires (composante 3 du RIPEC)**

Adoption d'un dispositif d'intéressement aux personnels de Sorbonne Université, titulaires et contractuels, porteurs d'une European Research Council (ERC) au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation

- Vu le code de l'éducation, et notamment l'article L. 954-2 au titre de l'alinéa 2 ;
- Vu le code de la recherche et notamment l'article L. 421-4 ;
- Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2020 à 2030 ;
- Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs et ses arrêtés d'application du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 dudit décret et du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle ;
- Vu le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;
- Vu les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs, adoptées par le ministère de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation le 14 janvier 2022 ;
- Vu la délibération n°69/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université d'évolution du dispositif de prime d'investissement unique de Sorbonne Université ;
- Vu les délibérations n°35/2019 du 2 juillet 2019, n°43/2020 du 29 septembre 2020 et n°07/2021 du 2 janvier 2021 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relatives à la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à une prime de charges administratives ;
- Vu la délibération n°70/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relative à l'incitation au développement de projets promus par Sorbonne Université ;
- Vu l'avis du Comité technique en date du 7 mars 2022 ;
- Considérant la réforme du régime indemnitaire introduite par la loi et décrets susvisés, et la possibilité pour Sorbonne Université de fixer par des lignes directrices de gestion (LDG) ses objectifs de répartition des critères dans le cadre des LDG ministérielles.

La présente délibération fixe le cadre indemnitaire propre aux personnels enseignants-chercheurs, afin de s'inscrire dans la campagne annuelle nationale. Elle définit les lignes directrices de gestion de l'établissement pour deux de ses composantes.

Les critères visés par la présente délibération reprennent les fonctions attribuées au titre de la prime de charges administratives (PCA), et les critères d'éligibilité à la prime d'investissement unique (PIU) tout en respectant les nouvelles dispositions réglementaires.

Par délibération n°69/2019 du Conseil d'administration du 10 décembre 2019, Sorbonne Université adoptait le régime indemnitaire applicable aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants de Sorbonne Université, mettant notamment en place une PIU au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

La composante « recherche » de la PIU était attribuée aux personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau particulièrement élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

La composante « formation » de la PIU était attribuée aux personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires et enseignants dont l'investissement dans les activités liées aux missions de formation était jugé particulièrement élevé. La qualité générale du dossier et l'investissement dans les activités d'intérêt collectif étaient également pris en compte.

Par les délibérations n°35/2019, n°43/2020 et n°07/2021 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relatives à la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à une prime de charges administratives, Sorbonne Université a défini les fonctions éligibles.

L'article 27 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche, et son décret d'application n°2021-1895 du 29 décembre 2021, créent un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) qui supprime une partie des dispositifs réglementaires existants pour les personnels enseignants-chercheurs et conduit à l'abrogation des délibérations susmentionnées suivantes :

- N°69/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relative à l'évolution du dispositif de prime d'investissement unique de Sorbonne Université ;
- N°35/2019, n°43/2020 et n°07/2021 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relatives à la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à une prime de charges administratives ;

Et à la modification de la délibération N°70/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relative à l'incitation au développement de projets promus par Sorbonne Université.

Le RIPEC crée un régime unique comprenant trois composantes :

- Une composante indemnitaire liée au grade, statutaire (C1) dont les montants sont fixés par arrêté ;
- Une composante indemnitaire fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C2) ;
- Une composante individuelle sous forme de prime, liée à la qualité des activités scientifiques et académiques et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions définies pour les personnels enseignants-chercheurs (C3) en dehors des fonctions et responsabilités prévues dans la composante C2.

Ce nouveau régime indemnitaire s'installe en 2022 dans le cadre d'un calendrier très contraint car les modalités d'attribution de la composante C3 doivent être définies rapidement afin de permettre l'ouverture de la campagne annuelle du 3 au 31 mars.

La présidence de l'université s'engage à constituer un groupe de travail composé de membres représentants des conseils centraux, des décanats et des UFR en vue de proposer d'éventuelles modifications pour les prochaines campagnes nationales à compter de 2023.

Il s'agit ici d'adopter les critères et montants à l'équivalence des régimes préexistants reprenant les fonctions définies dans le cadre de la PCA et les critères d'éligibilité à la PIU, mais respectant les dispositions du décret créant le RIPEC.

I – L'indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières : la composante fonctionnelle (C2)

La composante fonctionnelle (composante C2) du RIPEC s'entend comme devant remplacer les dispositions préexistantes en matière de PCA pour les personnels fonctionnaires enseignants-chercheurs, astronomes et physiciens.

Elle peut être versée 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 de la Présidente de l'université conformément aux lignes directrices de gestion adoptées par le Conseil d'administration (et en application du principe selon lequel on ne peut pas percevoir deux fois une prime pour la même fonction).

Il convient donc de définir pour la composante C2 les groupes de fonctions, dans le cadre des plafonds définis par l'arrêté du 29 décembre 2021 :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures ;
- Groupe 3 : fonctions de direction.

Si un personnel enseignant-chercheur appartient à plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé.

Cette composante peut être attribuée pour l'exercice d'une mission temporaire confiée par la Présidente, sur le fondement d'une lettre de mission, d'une durée maximale de 18 mois.

Un tableau en annexe 4 du présent document constitue les groupes de fonctions ainsi que les montants annuels bruts maximum associés à chaque fonction.

Les décisions individuelles d'attribution de la composante C2 du RIPEC sont prises par arrêté de la Présidente.

Les décisions individuelles d'attribution de la PCA instituée par le décret du 12 janvier 1990 susvisé continuent de produire leurs effets jusqu'au 31 août 2022. Les bénéficiaires de ces décisions doivent continuer pendant cette période à assumer les charges et responsabilités au titre desquelles ils perçoivent ces primes et ne peuvent sur cette période et pour le même motif bénéficier de la composante C2 du RIPEC.

La composante C2 ne peut bénéficier aux personnels enseignants-chercheurs placés en position de délégation, en CRCT (Congé pour recherche ou conversion thématique) ou CPP (Congé pour projet pédagogique), ou qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale.

II – La prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au titre de l'ensemble des missions statutaires (C3)

Cette prime individuelle (C3) liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions des personnels enseignants-chercheurs remplace la PIU. Elle est cependant uniquement applicable aux personnels fonctionnaires des corps des enseignants-chercheurs y compris des disciplines de santé et astronomes et physiciens.

Elle est attribuée pour une durée de trois ans.

Cette prime peut être attribuée sur la base d'une candidature individuelle suivant les dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 et ses arrêtés d'application. A l'issue de la période d'attribution, il n'est possible de candidater qu'au terme d'un délai d'un an. Ce délai de carence est supprimé si la prime est demandée et attribuée pour un motif différent.

L'université diffuse chaque année à l'ensemble des attributaires l'information relative à l'ouverture de la campagne nationale et son calendrier, ainsi que la procédure à suivre.

A) Montants

Les montants annuels plancher et plafond sont fixés par l'arrêté du 29 décembre 2021 susvisé.

La composante C3 est attribuée sous forme de fraction et le montant annuel d'une fraction est fixé à 1750 euros.

Le nombre de fractions pouvant être attribué est d'au minimum 2 soit 3 500€ annuels et au maximum de 7.

Le montant maximum annuel est fixé à 12 000 €.

En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, cette prime est proratisée.

B) Critères

Les critères d'évaluation donnent lieu à une cotation A, B ou C sur chacun des critères suivants :

- l'investissement pédagogique,
- l'activité scientifique en recherche
- les responsabilités collectives et d'intérêt général

La cotation A correspond à très favorable, B à favorable, C à réservé.

Les LDG ministérielles préconisent des ratios globaux sur ces différents critères.

Dans le cadre de la mise en place de ce régime transitoire avec la volonté de veiller à équilibrer l'attribution des fractions sur les différents critères, Sorbonne Université souhaite que les dossiers soient évalués selon les ratios suivants :

- au moins 35% au titre de l'investissement pédagogique ;
- au moins 35% au titre de l'activité scientifique en recherche ;
- au moins 20% au titre des responsabilités collectives et d'intérêt général.

C) Conditions d'éligibilité, de candidature et d'attribution

➤ Conditions d'éligibilité

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions définies pour les personnels enseignants-chercheurs. L'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature.

➤ Procédure de candidature et d'attribution

Les personnels candidats déposent un dossier, sur l'application ministérielle dédiée et dans le cadre du calendrier national fixé, composé notamment d'un rapport d'activités basé sur les critères d'attribution de la prime tels que définis dans le cadre de la présente délibération.

Les conseils des facultés des Lettres, de Médecine et des Sciences et Ingénierie, en lien avec les composantes et sur proposition de la doyenne ou du doyen, déterminent par délibération annuelle : la géométrie, la composition et la présidence des commissions thématiques facultaires (la composition figure en annexe 2 du présent document).

Les facultés examinent la recevabilité des candidatures au fil de l'eau.

Les commissions thématiques constituent des listes de rapporteurs pour désignation par le Conseil académique restreint de deux rapporteurs par candidature, de rang au moins égal à celui de la personne candidate, chargés d'établir deux rapports par dossier de candidature.

Les avis sont présentés en Conseil académique restreint, et distinguent les trois volets suivants : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique en recherche et les responsabilités collectives et d'intérêt général. Le Conseil académique restreint est chargé d'émettre un avis sur les candidatures à partir de ces rapports. L'avis peut être : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C) et est émis sur chacun des trois volets susmentionnés.

L'avis rendu par le Conseil académique restreint et les rapports d'activités sont ensuite adressés pour avis par la Présidente à la section compétente du Conseil national des universités (CNU), à la section compétente du CNU pour les disciplines de santé ou à la section compétente du conseil national des astronomes et physiciens (CNAP).

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau, de grade au moins équivalent à celui de la personne candidate, la section compétente du CNU ou la section compétente du CNU pour les disciplines de santé ou du CNAP rend un avis sur le dossier du candidat sur chacun des volets susmentionnés. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C). En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.

Les dossiers ainsi complétés des avis sont adressés à la Présidente de l'université.

La Présidente de l'université, dans la limite de l'enveloppe budgétaire dédiée, en tenant compte des avis consultatifs reçus des commissions et des instances compétentes, des spécificités des candidatures présentées et des avis d'une commission d'harmonisation universitaire (dont la composition sera déterminée en Conseil académique restreint) arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime en indiquant le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique en recherche et les responsabilités collectives et d'intérêt général. Elle peut également l'attribuer au titre de l'ensemble de missions d'un personnel enseignant-chercheur.

Un bilan sera soumis annuellement aux instances sur les mesures propres à assurer l'équité de traitement et l'équilibre entre les différents critères, entre les disciplines, entre les différents corps des personnels enseignants-chercheurs et l'équilibre femmes/hommes.

Les recommandations relatives au fonctionnement des commissions thématiques sont proposées annuellement après consultation du Conseil académique en formation restreinte.

Dispositions spécifiques et transitoires

Les personnels enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France bénéficient de plein droit de la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dans les conditions fixées par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 et donc ne peuvent dans cette situation ni déposer ni bénéficier de demande au titre de la composante C3 du RIPEC. Il en est de même pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national listée par l'arrêté du 20 janvier 2010.

Lors de la première application des dispositions du présent RIPEC, les attributaires de la PEDR instituée par le décret du 8 juillet 2009 susvisé en restent bénéficiaires jusqu'à leur terme. Ils peuvent présenter une nouvelle demande au titre de la composante C3 du RIPEC après une période de carence. Les mêmes dispositions s'appliquent aux attributaires de la PIU instituée par la délibération n°69/2019 susvisée.

III – Régime d'attribution et de versement des composantes C2 et C3

A) Calendrier de versement

Les composantes C2 et C3 font l'objet d'un versement mensuel à l'exception de la C2 quand elle est attribuée au titre d'une mission temporaire confiée par la Présidente. Dans ce dernier cas, le versement a lieu après exécution et évaluation de ladite mission.

B) Ecrêtement

Le cumul des composantes C2 et C3 ne peut pas dépasser 12 000 euros annuels et fait donc l'objet d'un écrêtement, le cas échéant mensuel, dans l'ordre de priorité suivant :

- Composante C2,
- Composante C3.

C) Conversion de la C3 en CRCT ou CPP

Il est possible de convertir la C3 (tout ou partie) en CRCT ou CPP une fois tous les 5 ans (sur décision de l'établissement après avis du CNU pour un CRCT et avis du conseil académique restreint pour un CPP) suivant les modalités qui seront définies par arrêté.

IV. Adoption d'un dispositif d'intéressement aux enseignants-chercheurs de Sorbonne Université, titulaires et contractuels, porteurs d'une ERC (European Research Council) au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation

Conformément à la délibération n°70/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration de Sorbonne Université relative à l'incitation au développement de projets promus par Sorbonne Université, les personnels de Sorbonne Université, fonctionnaires et contractuels, lauréats d'une ERC (European Research Council) bénéficient d'un dispositif d'intéressement sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

Les dispositions de la délibération susmentionnée sont ainsi modifiées :

Il est versé pendant la durée du projet avec un montant annuel maximum fixé à 12 000 euros bruts.

Ce dispositif est cumulable, pour les personnels concernés, avec les composantes C2 et C3 du RIPEC, écrêtées à 12 000 € brut.

Maintien et cas d'interruption du versement de la prime et des indemnités

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, s'applique au présent régime indemnitaire. De ce fait, les primes et indemnités sont maintenues dans les situations suivantes :

- en cas de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant, en cas de congé lié à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service, les primes sont maintenues ;
- en cas de congé ordinaire de maladie, les primes suivent le sort du traitement.

Elles ne peuvent pas être maintenues dans les situations de congé de longue maladie ou de longue durée.

Ces dispositions prennent leurs effets à compter du 1^{er} janvier 2022 après adoption par le Conseil d'administration de l'université.

Sont abrogées à la même date, nonobstant les dispositions transitoires prévues dans la présente délibération :

- la délibération n°69/2019 du 10 décembre 2019 du Conseil d'administration d'évolution du dispositif de prime d'investissement unique de Sorbonne Université, à l'exception des dispositions relatives à la procédure de recours spécifique contre les décisions relatives à la PIU concernant la campagne 2021/2022, lesquelles seront abrogées à compter de la fin de ladite procédure de recours,
- les délibérations n° 58/2018, n°34/2019, n°35/2019, n°43/2020 et n°07/2021 relatives à la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à une prime de charges administratives,

Sont également abrogées au 1^{er} septembre 2022 les dispositions relatives à la dotation individuelle d'accueil (DIA) prévues dans la délibération n° 69/2018 relative au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et enseignants de Sorbonne Université.

Sur les dispositions relatives au RIPEC, le comité technique a émis un avis défavorable par 5 voix contre, 4 pour et 1 abstention lors de sa séance du 7 mars 2022.

Sur les dispositions relatives au dispositif d'intéressement aux porteurs d'une ERC, le comité technique a émis un avis favorable par 5 voix pour et 4 contre lors de sa séance du 7 mars 2022.

Annexe 1

Calendrier campagne 2022– composante C3 du RIPEC

Dates	Autorité compétente	Etapas
Du 3 mars 10h au 31 mars 2022 16h	MESRI Facultés	Campagne de candidature aux primes individuelles sur l'application ELARA Vérification de la recevabilité des candidatures par les facultés au fil de l'eau
7 mars 2022	CT / CA	Présentation et adoption des documents relatifs au régime indemnitaire RIPEC
Mars 2022	Conseils facultaires	Validation de la composition des commissions thématiques constituées par les facultés
5 avril 2022	Facultés	Transmission de la liste nominative des rapporteurs (deux noms par dossier)
14 avril 2022	CAC R	Validation de la liste nominative des rapporteurs
5 mai 2022	Facultés	Transmission des propositions d'avis des rapporteurs
19 mai 2022	CAC R	Avis sur les dossiers de candidatures au vu des rapports
20 mai 2022 à 17h	MESRI	Saisie des avis rendus par le CAC R dans ELARA
Du 24 mai au 29 septembre 2022	CNU	Réunions des sections CNU pour expertise des dossiers
Du 30 septembre au 30 octobre 2022	Facultés Université	Affectation des fractions (selon enveloppe budgétaire) aux dossiers par les commissions thématiques au vu des avis des instances compétentes et de la commission d'harmonisation
12 décembre 2022	Université	Décision d'attribution de la prime individuelle par la Présidente
14 décembre 2022 à 16h	Université	Date limite de saisie des attributions de prime dans ELARA

Annexe 2

Composition des commissions thématiques – composante C3 du RIPEC

Les conseils des facultés des Lettres, de Médecine et des Sciences et Ingénierie déterminent par délibération: la géométrie, la composition et la présidence des commissions thématiques facultaires, sur proposition de la doyenne ou du doyen.

Ces compositions sont portées à la connaissance des communautés concernées.

Les commissions thématiques sont représentatives des champs disciplinaires et doivent respecter les principes de composition suivants :

- Un nombre identique de titulaires et de suppléants, afin de permettre à un suppléant de se substituer à un titulaire en cas de conflit d'intérêt ;
- Une composition de 6 membres titulaires minimum, excluant les candidats à la C3 ;
- Une composition paritaire en genre et en corps (A/B) pour l'ensemble des membres ;
- La désignation d'un président et d'un vice-président de la commission thématique parmi les membres titulaires ;
- Elles comportent par ailleurs un ou deux représentants des autres facultés pour bénéficier d'un regard extérieur à la discipline et de l'appréciation de la contribution des enseignants d'une faculté aux activités se déroulant dans les autres facultés.

Les membres d'une commission thématique qui sont appelés à siéger ne doivent pas être candidat à la C3 si l'étude de leur candidature relève d'une commission rattachée à la même faculté que celle dans laquelle ils sont membres.

La parité en genre et corps, si un strict respect s'avère impossible, doit s'apprécier au regard des effectifs de la population considérée rattachée à la commission thématique facultaire.

L'exigence de double parité s'apprécie sur l'ensemble de la commission titulaires et suppléants.

Les commissions thématiques s'attachent à garantir dans leurs propositions une équité de traitement entre les personnels quel que soit leur corps, en portant notamment une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles s'attachent également à apprécier l'éligibilité des dossiers au regard des critères d'attribution puis à proposer un classement de l'ensemble des candidatures éligibles.

Annexe 3
TRAME RAPPORT D'ACTIVITE - composante C3 du RIPEC
(mis à disposition dans application ministérielle dédiée)

Rapport d'activités

Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activités. Les candidats sont invités à renseigner autant que possible les différentes rubriques.

La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques doit avoir une taille minimale de 12 points. L'organisation générale des rubriques doit être respectée. L'ensemble de cette partie rédactionnelle ne doit pas excéder 15 pages (hors annexes). Pour argumenter les items, il convient de ne pas se limiter à des listes.

Nom d'usage :

Prénom :

Corps/grade :

Discipline/section :

Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice

Présentation chronologique des principales étapes de la carrière faisant apparaître les éléments les plus significatifs (diplômes, positions, principales responsabilités et activités)

Présentation de l'évolution éventuelles des activités

Présentation des formations suivies, notamment concernant vos activités pédagogiques

(rubrique limitée à 9000 caractères, blancs non compris, soit 3 pages maximum)

Investissement pédagogique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : *principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements.*
 2. Présentation des enseignements *faisant apparaître la catégorie de diplôme (national, universitaire) le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire (ce descriptif sera complété sous la forme d'un tableau détaillé en annexe - Tableau de présentation en **annexe 1**)*
 3. Responsabilités pédagogiques, *en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.*
 4. Diffusion, rayonnement, activités internationales.
-

Activité scientifique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés*
2. Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications (ou brevets, logiciels, compte rendus, rapports) jugées les plus significatives (Liste complète en **annexe 2** sans*

transmission des documents

3. Encadrement doctoral et scientifique (*Liste complète **en annexe 3***)

 4. Diffusion et rayonnement
 - *expertise (organismes nationaux ou internationaux)*
 - *activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)*
 - *participation jurys de thèse et de HDR (hors établissement)*
 - *diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations*
 - *organisation colloques, conférences, journées d'étude*
 - *participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...*

 5. Responsabilités scientifiques
 - *Animation équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates)*
 - *Contrats de recherche évalués suite à appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines)*

 6. Autres
-

Responsabilités collectives et d'intérêt général durant les 4 dernières années

1. Présentation synthétique des responsabilités

 2. Responsabilités administratives
 - *Présidence, vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur*
 - *Direction de composante, d'école doctorale, services communs*
 - *Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)*
 - *Missions et gestion de projets de l'établissement*
 - *Autres*

 3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux
 - *Participation aux conseils centraux (rôle, missions...)*
 - *Participation aux conseils de composantes, de laboratoires...*
 - *Autres*

 4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)
 - *Participations à des instances nationales - CNU, CNRS...conseils des établissements publics, jurys de concours.*
 - *Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...)*
 - *Autres*
-

Autres informations

Rubrique pour la présentation de situations particulières ou d'actions non mentionnées précédemment.

Cette rubrique est destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

Activité hospitalière (cette rubrique ne concerne que les enseignants-chercheurs des disciplines de santé)

- Présentation de l'activité hospitalière en faisant apparaître les éléments jugés les plus significatifs (la rubrique est limitée à 6000 caractères, blancs non compris, soit environ 2 pages)
- Membre/Direction d'Unité fonctionnelle, de Service
- Présence/Direction : Commission Consultative médicale (CCM), Commission Médicale d'Établissement (CME) Recherche clinique

ANNEXES

1. Tableau des enseignements durant les 4 dernières années*

Année	niveau	diplôme	Intitulé	type de formation (1)	nature (2)	effectifs	volume horaire annuel

(1) formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance

(2) cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages

2. Liste classée des publications durant les 4 dernières années^{1*} (celles-ci ne doivent pas être jointes)

(Dans la liste des auteurs mettre votre nom en gras et souligner le nom des étudiants encadrés)

Présentation des publications selon les spécificités disciplinaires. Les candidats sont invités à se reporter aux éventuelles préconisations formulées par leur section.

- Articles dans revues internationales à comité de lecture
- Articles dans revues nationales à comité de lecture
- Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs
- Chapitres d'ouvrages
- Brevets, licences, logiciels
- Actes publiés de conférences internationales, congrès et colloques...
- Autres

3. Liste des direction et codirection de thèses durant les 4 dernières années*

- Thèses soutenues (en précisant, date début, date fin, taux de co-encadrement et coencadrants, les publications, le devenir des docteurs)
- Thèses en cours (en précisant date début, taux de co-encadrement et co-encadrants, les publications)

¹ * la période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1er janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».

Annexe 4

Tableau de répartition des fonctions par groupe et de fixation des montants annuels bruts maximum pour l'attribution de la composante C2 du RIPEC

Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires Montant réglementaire annuel maximum de 6000 €

Fonctions	plafond annuel brut en €
Assistante ou assistant de prévention	1 200
Directrice adjointe ou directeur adjoint ou responsable adjointe ou adjoint de centre ou d'institut	2 000
Directrice ou Directeur de centre, de collège ou de service interuniversitaire	2 500
Directrice adjointe ou directeur adjoint ou responsable adjointe ou adjoint d'une UFR, UMR, UMS, UMRS, ER, d'un observatoire, d'une structure transverse (Collège doctoral, FabLab, Capsule, Maison pour la Science, etc.)	3 500
Directrice adjointe ou directeur adjoint ou responsable adjointe ou adjoint d'un département de formation, des études ou d'un cycle d'études ou d'intégration, d'une école doctorale, de mention	3 500
Directrice adjointe ou directeur adjoint ou responsable adjointe ou adjoint d'un service général ou d'un service commun (SGFI)	3 500
Responsable d'une plateforme ou d'une collection	3 500
Directrice adjointe ou directeur adjoint d'une école interne	5 000

Groupe 2 : responsabilités supérieures Montant réglementaire annuel maximum de 12 000 €

Fonctions	plafond annuel brut en €
Directrice ou directeur ou responsable d'une UFR / UMR / UMS / UMRS / ER	7 000
Directrice ou directeur d'un observatoire, d'une structure transverse (IFD, FabLab, Capsule, maison pour la Science, I&I, etc.)	7 000
Directrice ou directeur ou responsable d'un service général ou d'un service commun (SGFI), d'une collection	7 000
Directrice ou directeur ou responsable d'un département de formation, des études ou d'un cycle d'études, d'une école doctorale, d'une école interne	7 000
Chargée ou chargé de mission auprès de la présidence, d'un décanat ou d'une école interne	7 000

Groupe 3 : fonctions de direction
Montant réglementaire annuel maximum de 18 000 €

Fonctions	plafond annuel brut en €
Vice-doyenne déléguée ou vice-doyen délégué des facultés	7 000
Vice-doyenne ou vice-doyen des facultés	10 000
Vice-présidente ou vice-président	10 000
Doyenne ou doyen des facultés	12 000

Les propositions d'attribution dans la limite des fonctions et plafonds ci-dessus (sur la base d'un coefficient entre 0,2 et 1) devront tenir compte de l'étendue de la responsabilité exercée, et devront donc être pondérées en fonction notamment du nombre d'étudiantes et d'étudiants et/ou du nombre de personnels rattachés à la structure dont il est assuré la responsabilité ou la direction et/ou du nombre de personnes exerçant cette fonction, ainsi que des décharges dont peuvent déjà bénéficier les intéressées ou intéressés.