

Composante individuelle C3 du RIPEC (Régime Indemnitaire des Enseignants-chercheurs et des Chercheurs).

Éléments de cadrage en amont des travaux de la CCEC

INTRODUCTION

Le nouveau format du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs est celui d'un régime unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire », C1
- une composante fonctionnelle (C2) liée à l'exercice de certaines responsabilités particulières ou de certaines fonctions, celles-ci font l'objet d'un cadrage au CA de l'université
- une composante individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, C3.

Le présent cadrage s'applique **au sein du périmètre employeur de l'Université Paris Saclay, uniquement aux professeurs des universités et maîtres de conférences**, le cas des AST et des ASD est traité par ailleurs. Celui des personnels des ONRs est traité par leurs établissements.

Ce document décline le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC.

Conformément aux LDG du ministère (lignes directrices de gestion) auxquelles se réfère l'Université Paris Saclay et à la politique définie dans les instances de l'établissement, les critères locaux prennent en compte, d'une part, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats, de l'autre, le contexte scientifique et académique de l'établissement.

CONTEXTE DU RIPEC-C3 VERSUS PEDR

La prime individuelle C3 remplace, en partie, depuis le 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

A ce titre, toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continuent à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. A l'issue, les bénéficiaires d'une PEDR pourront présenter une demande de prime individuelle C3 sans délai réglementaire.

La PEDR perdurera pour les situations suivantes :

- Les lauréats de certaines distinctions honorifiques (article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009),
- Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF,
- Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

Chaque année, les règles relatives à l'obtention et au versement de la PEDR font l'objet d'un cadrage en CCEC, en CR, et en CA.

PROCEDURE GENERALE ET APPLICATION AU PERIMETRE EMPLOYEUR PARIS SACLAY

Pour la prime individuelle C3, celle-ci fait l'objet d'une demande de la part des intéressés. Un rapport d'activités est à déposer sur l'application du ministère (Galaxie/Elara). Ce rapport porte sur les 4 dernières années et se décline, principalement, en 3 rubriques (même si d'autres rubriques existent) :

- Investissement pédagogique,
- Activité scientifique,
- Tâches d'intérêt général et concours apporté à la vie collective des établissements,

Telle que décrite dans l'article 4 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié, la procédure d'analyse passe par un double avis : celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur, et celui de l'Université. En local, et en référence aux statuts de création de l'Université Paris Saclay (décret de nov. 2019), c'est la CCEC (commission des carrières des enseignants-chercheurs) qui assure ce périmètre et émet l'avis en local. Ces deux instances (CNU et CCEC) rendent respectivement un avis unique sur les candidatures soumises.

Cet **avis unique** porte sur l'ensemble du dossier de candidature, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Il peut également s'agir du concours apporté à la vie collective des établissements (7^{ème} alinéa de l'Art-3 du décret n°84-431).

L'avis unique de chaque instance prend une des trois formes : **A** (très favorable), **B** (favorable) ou **C** (réservé).

Pour la phase nationale, les CNU analysent et remontent leurs avis dans la période de juillet à septembre, en amont des analyses des établissements. Pour la phase locale, la CCEC s'appuie dans ses travaux sur une consultation collégiale des CCUPS et des composantes. Bien que ces deux instances analysent les dossiers dans leur globalité, les objectifs de leurs analyses diffèrent. En effet, les CCUPS apportent un éclairage trans-composantes, alors que les composantes apportent un éclairage en *intra*.

Pour leurs travaux, les deux instances recevront une trame type permettant d'émettre l'avis consultatif. Le processus souhaité par la CCEC se veut collégial pour assurer une expertise objective basée sur des analyses équilibrées et une valorisation des activités des enseignants-chercheurs conformément au cadrage des LDG ministérielles. Ainsi, dans son analyse locale du volet pédagogique, l'établissement sera particulièrement sensible à l'avis consultatif de la composante. En parallèle, il sera sensible à l'avis consultatif de la CCUPS pour le volet de la recherche. Pour un dossier donné, **la CCUPS, comme la composante, n'est tenue qu'à une seule consultation en son sein** (un.e seul.e rapporteur.e pour chacune).

Pour l'avis consultatif de la composante, **il n'y a aucune obligation à analyser dans la même section, ni dans le même groupe CNU**. L'objectif étant d'apporter un éclairage *intra* composante, le dossier peut donc être analysé par un.e rapporteur.e d'une section proche, ou même différente.

Conformément au décret cité précédemment, et éclairée par les avis des deux instances (CNU et CCEC), Madame la Présidente arrête les décisions d'attribution individuelle pour la, ou les, mission(s) au titre de laquelle ou desquelles cette prime est attribuée.

Différents motifs existent pour l'attribution de la prime, ils sont précisés dans les LDG ministérielles et ont été complétés par ceux de la circulaire du 23 février 2023. Ces motifs/missions sont énumérés plus bas,

La répartition finale veillera à un équilibre des répartitions des primes au sein des deux corps (MCF et PR) mais également au sein des disciplines (dans la mesure du possible). Elle intégrera également la dimension de parité, permettant l'attribution d'un nombre de primes respectant au mieux la proportion des femmes et des hommes candidat.es.

MONTANT ET DUREE DE LA PRIME C3

En référence aux travaux des CCEC d'octobre et de novembre 2022, le montant individuel est fixé à 4200€ pour les collèges des maîtres des conférences et pour celui des professeurs des universités.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} octobre de l'année de candidature. La prime est attribuée pour une durée de 3 ans.

En cas de changement d'établissement du/de la bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de cette prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

ATTRIBUTIONS ET ELEMENTS D'ANALYSE DES DOSSIERS

L'analyse conduisant à l'attribution de la prime individuelle s'appuie d'abord sur les avis émis par les deux instances CNU et CCEC (cette dernière consulte les composantes et les CCUPS).

A titre d'information et de manière non-exhaustive, ci-dessous des éléments d'analyse et de valorisation des dossiers :

- Valorisation au titre de la pédagogie

Il s'agit de valoriser et de reconnaître l'investissement dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques remarquables, notamment en lien avec les priorités de l'établissement en matière de formation et pouvant s'inscrire dans le cadre de projets structurants pour la construction de l'Université Paris Saclay, exemple des PIA (ou autres), des coopérations inter-membres de l'Université, des projets nationaux, européens et internationaux (EDUC, EUGHLO, etc.), en cours ou à venir.

Les projets structurants ne sont pas les seuls valorisés, l'est également l'investissement à un niveau de filière, de composante ou de département qui doit s'évaluer dans la diversité des mécanismes d'apprentissage de la connaissance et des publics visés (formation initiale, apprentissage, tout au long de la vie), et au regard des niveaux des cursus (BUT, DU, Licence, Master, Doctorat). L'engagement valorisé doit s'inscrire dans la durée de l'évaluation, il doit -impérativement- dépasser l'exercice standard de la mission d'enseignement statutaire et ne concerne pas seulement la prise de responsabilité pédagogique (ex : responsable de semestre, filière). Surtout si cette responsabilité fait déjà l'objet d'une gratification à travers des heures du référentiel ou par une décharge horaire (la vision *intra* composante trouve ici tout son sens).

La valorisation peut se traduire par une mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue des enseignements et/ou de dispositifs permettant de transformer, d'innover ou de diversifier les enseignements afin d'accroître la réussite, de réduire l'échec, et d'améliorer l'insertion des étudiant.e.s. L'analyse et l'évaluation doivent également identifier le déploiement d'approches originales telles l'utilisation d'outils (outils numériques pour l'enseignement, etc.) et de méthodes pédagogiques dédiées (ex. de l'approche par compétences, APP, ...). Elle doit également prendre en compte le transfert de la recherche vers l'enseignement et/ou les activités industrielles si besoin. Enfin, la valorisation peut traduire l'engagement dans le développement de toute nouvelle modalité pédagogique ou dans l'animation de communautés de pratiques innovantes.

- Valorisation au titre de la recherche

L'évaluation des activités scientifiques reprend les standards en cours avec la PEDR et s'appuiera sur 4 volets : 1) Publication et production scientifique ; 2) Encadrement doctoral et scientifique ; 3) Diffusion des travaux ; 4) Responsabilités scientifiques.

Ainsi, la production scientifique sera évaluée quantitativement et qualitativement, au travers des revues scientifiques, des actes de conférences internationales et également des brevets. L'encadrement doctoral et scientifique pourra être élargi à l'encadrement de chercheur.e.s post-doctorant.e.s ainsi que d'étudiant.e.s de master, en particulier pour ces derniers pour les Maîtres de Conférences. Au-delà de la liste du rapport d'activités, le rayonnement scientifique intégrera les conférences invitées effectuées par les candidats, les communications à des conférences et les contributions à leur organisation ou leur animation. Enfin, concernant les responsabilités scientifiques, seront notamment pris en compte le portage de projets nationaux et internationaux, de projets avec des partenaires socio-économiques.

- Valorisation au titre du concours apporté aux tâches d'intérêt général

Sur le volet de l'investissement collectif, l'établissement veillera à ce qu'il soit le moins possible redondant avec le volet fonctionnel du RIPEC (C2) ou avec le référentiel. L'établissement cherchera donc à valoriser les investissements locaux ou nationaux effectués au service de la communauté, dans la durée. Elle doit s'appuyer sur la qualité du service rendu à la collectivité, en particulier sur des missions non rétribuées, ou sur des activités connexes à des fonctions, au-delà de leur périmètre strict.

RAPPEL DES MOTIFS D'ATTRIBUTION ET DES MISSIONS

Pour rappel, et conformément à la circulaire du ministère du 23 février 2023, la prime peut être attribuée sur la base des missions telles que décrites dans le code de l'éducation Art- L123-3, auxquelles se rajoute le concours apporté à la vie collective des établissements (7^{ème} alinéa de l'Art-3 du décret n°84-431) :

- 1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.
- 7° Le concours apporté à la vie collective des établissements.