

## EXTRAIT DE DELIBERATION N° 34

### CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 OCTOBRE 2022

- Nombre de membres en exercice : 21
- Nombre de membres présents : 15
- Nombre de membres représentés : 2
- Quorum : 11

### Lignes directrices de gestion RIPEC

Les membres du Conseil d'Administration approuvent, à l'unanimité des votants, les modifications portées aux lignes directrices de gestion relatives au Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs (Cf. annexe n°5).

### ↳ VOTE :

- **Votant** : 17
- **Non-participation au vote** : 0
- **Abstention** : 0
- **Suffrages exprimés** : 17
- **Pour** : 17
- **Contre** : 0

Fait à Besançon, le 13 octobre 2022

**Professeur Pascal VAIRAC**  
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM



## **Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs de SUPMICROTECH-ENSMM**

### **1 – Introduction**

#### **Conformément :**

A l'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration sur les rémunérations et les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

A la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 portant dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;

Au 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 ;

Au décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;

A l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;

Aux lignes directrices de gestion MESRI-DGRH A1 du 14 janvier 2022 relatives au RIPEC.

#### **Le présent document formalise :**

- Les lignes directrices de gestion (LDG) de l'ENSMM, relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (RIPEC). Elles viennent en déclinaison des LDG ministérielles, qu'elles complètent et précisent. Elles contiennent les orientations prises en matière de régime indemnitaire (critères, priorités, ...).
- Ces LDG déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration.
- Un rapport sur la politique indemnitaire est présenté annuellement au conseil d'administration de l'ENSMM.

### **2 – Les principes généraux du RIPEC**

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre les enseignants chercheurs, acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes de refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels et d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être confiées aux enseignants chercheurs.

Le périmètre des personnels concernés comprend les professeurs des universités et les maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié. Le RIPEC n'est pas applicable aux professeurs agrégés, ni aux professeurs certifiés.

### **3 – Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Une attention particulière doit être portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. Faire un état des lieux en termes de prévention de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Encourager la prise de responsabilités pédagogiques pour les enseignantes même celles à temps partiel, inciter les enseignantes, dès l'entrée de carrière, à postuler pour la prime individuelle.

### **4 – Architecture : les trois composantes du RIPEC**

#### **4.1 – La composante statutaire**

Cette première indemnité liée au grade est versée sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire, si l'intégralité de leurs attributions individuelles de service est réalisée. Cette composante est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel et proratisée en fonction de la quotité de service.

Elle remplace à partir de 2022 la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES). D'ici 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 euros par an. Elle correspondra à 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation porté par la loi de programmation de la recherche.

#### **4.2 – La composante fonctionnelle**

Cette seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Elle remplace la PCA et la PRP. Un travail de cotation des fonctions et niveaux de responsabilités exercées, en trois groupes, pour chacun desquels le montant annuel maximum est arrêté comme suit :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires (plafond : 6000 €) ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures (plafond : 12000 €) ;
- Groupe 3 : fonctions de direction (plafond : 18000 €).

Cette composante est versée aux enseignants-chercheurs pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service. Son versement est mensualisé, sauf dans les cas de missions temporaires d'une durée maximale de 18 mois pour lesquels l'indemnité est versée après exécution et évaluation de ladite mission.

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

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et d'en limiter le nombre de bénéficiaires à 35% des effectifs enseignants-chercheurs.

**A l'ENSMM, les 3 groupes sont définis dans le respect des répartitions suivantes, après approbation du conseil d'administration :**

GROUPES	Montant 2022-2023
<b>Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (montant annuel maximum 6 000 euros)</b>	
Chargé de mission cordée de la réussite	1 028,64 €
Chargé de mission développement durable et responsabilité sociétale	1 028,64 €
Chargé de mission développement partenarial	1 028,64 €
Chargé de mission FAST	1 028,64 €
Chargé de mission innovations pédagogiques	1 028,64 €
Chargé de mission lien formation recherche	1 028,64 €
Chargé de mission numérique	1 028,64 €
Chargé de mission coopération industrielle	1 028,64 €
Chargé de mission coopération internationale	1 028,64 €
Chargé de mission valorisation et recherche partenariale	1 028,64 €
Chargé de mission formation tout au long de la vie	1 714,40 €
<b>Groupe 2 : Responsabilités supérieures (montant annuel maximum 12 000 euros)</b>	
Adjoint au responsable du pôle régional SMART	1 028,64 €
Responsable de la plateforme scientifique (Robotex, Oscillator IMP)	1 028,64 €
Responsable de la salle blanche	1 371,52 €
Responsable de la plateforme MIFHySTO (avec ITRF responsable opérationnel)	1 371,52 €
Responsable de la plateforme partenariale (avec ITRF responsable opérationnel)	1 371,52 €
Responsable de la plateforme partenariale (sans ITRF responsable opérationnel)	4 114,56 €
Coordinateur de la vie étudiante	2 057,28 €
Responsable du pôle régional SMART	2 743,04 €
Coordinateur des stages et projets de fin d'études	2 743,04 €
Directeur du campus des métiers et des qualifications	2 743,04 €
Directeur des départements de recherche	2 743,04 €
Coordinateur de la formation initiale	6 171,84 €
<b>Groupe 3 : Fonctions de direction (montant annuel maximum 18 000 euros)</b>	
Directeur adjoint aux relations partenariales	8 229,12 €
Directeur adjoint à la recherche et à la valorisation	8 229,12 €
Directeur adjoint à la formation et à la vie étudiante	8 229,12 €

### **4.3- La prime individuelle**

Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation. Elle est amenée à remplacer au 1er janvier 2022 la PEDR, dont elle étend le champ d'application (investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général). La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande par l'intéressé.

Le montant annuel plancher de la prime individuelle est fixé à 3500 € et son montant annuel plafond à 12000 €. Son versement est mensualisé.

Chaque année, un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures. La procédure comprend deux avis : celui du conseil académique et celui de la section CNU dont l'enseignant-chercheur relève.

L'enseignant-chercheur doit déposer son dossier composé d'un rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984, reposant sur les quatre dernières années qui précèdent la demande.

Le conseil académique réuni en formation restreinte rend un avis, au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat (Cf. modèle de rapport joint en annexe).

Le CAC désigne :

- Des rapporteurs membres du CAC : garantit que les rapporteurs connaissent bien le dispositif dans son ensemble ;
- Des rapporteurs hors discipline : complémentaire à l'avis des rapporteurs de la section CNU et permet d'éviter une trop grande proximité entre candidat et rapporteur ;
- Des rapporteurs ENSMM non-membres du CAC : utile pour éviter les blocages quand les possibilités de désignation parmi les membres du CAC sont trop réduites ;
- Un rapporteur MCF et un rapporteur PR pour les dossiers de MCF.

L'avis du conseil académique porte sur l'ensemble des activités du candidat, présentées dans le rapport d'activités, qui sont évaluées sur les quatre années précédant la candidature. Il prend la forme d'une cotation A (très favorable), B (favorable) ou C (réservé) sur chacun des trois items suivants : l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

L'avis du CAC et le rapport d'activités de chaque candidat sont ensuite transmis par le Directeur aux sections compétentes du CNU. L'avis du CNU prend la même forme que celui du CAC.

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.

En tenant compte des avis du CAC restreint et du CNU, dans le respect des principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et dans les LDG, le directeur de l'ENSMM, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, arrête les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant et le motif de l'attribution de la prime, à choisir parmi investissement pédagogique, activités scientifiques, tâches d'intérêt général ou l'ensemble de ses missions.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. La prime est d'une durée de 3 ans et son renouvellement est soumis à un délai de carence. Une fois attribuée il ne peut être accordé une nouvelle prime pour le même motif que la précédente avant un an, afin de permettre au plus grand nombre des personnels d'en bénéficier.

Sauf situation particulière, la trajectoire indemnitare cible, à l'horizon 2027, vise à atteindre un nombre de bénéficiaires de la prime individuelle d'au moins 45% des enseignants-chercheurs et un montant de dépense de cette composante individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire.

**A l'ENSMM, l'attribution de cette prime est opérée dans le respect des principes suivants, approuvés par le conseil d'administration :**

- Répartition des bénéficiaires entre femmes et hommes, sans distinction entre MCF et PR et évaluée sur 4 années glissantes au prorata de leurs représentations respectives au sein des effectifs enseignants-chercheurs.
- Répartition des attributions selon les motifs, appréciée sur 4 années glissantes comme suit :
  - Au moins 20% au titre de l'investissement pédagogique ;
  - Au moins 40% au titre de l'activité scientifique ;
  - Au plus 20% au titre des tâches d'intérêt collectif ;
  - Au plus 30% au titre de l'ensemble des trois missions.

Sous réserve de la soutenabilité financière, les montants des attributions individuelles de la prime sont définis, selon la qualité des activités et l'engagement professionnel des candidats d'une part, selon les motifs d'autre part, comme suit :

- Au titre de l'investissement pédagogique : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de l'activité scientifique : de 5 000 € à 7 000 € par an ;
- Au titre des tâches d'intérêt collectif : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de l'ensemble des trois missions : de 5 000 € à 7 000 € par an.

Les montants individuels attribués sont fixés pour toute la durée d'ouverture des droits (3 ans).

Les présentes lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs sont établies pour une période de 5 ans. Elles peuvent néanmoins faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal au besoin.

Besançon, le 13 octobre 2022

Pascal VAIRAC,

Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM

## ANNEXE



Rapport sur une demande de prime individuelle  
au titre de la composante C3 du RIPEC

Année 20..

### Rapport sur la candidature de

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Discipline/Section :

Il est demandé d'examiner **l'ensemble** des activités du candidat en distinguant les **trois volets** : (i) investissement pédagogique, (ii) activité scientifique, (iii) investissement dans les tâches d'intérêt général.

Chacun de ces trois volets est évalué à travers les **critères** dans ce document, qui doivent être appréciés au vu des **caractéristiques** indiquées. Pour chaque critère, une **note** doit être proposée sur une échelle de 1 à 5 et assortie de **commentaires** faisant ressortir les principaux éléments qui la motivent.

Note	1	2	3	4	5
<b>Signification</b>	Absent	Limité	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes	Exemplaire

L'appréciation des critères doit prendre en compte le **corps** du candidat ainsi que son **avancement** dans la carrière.

## Volet investissement pédagogique

<b>Critère P1</b>	<b>Caractéristiques</b>
Quantité et types d'enseignements	Diversité de types d'enseignement (CM-TD-TP-Projet) Diversité de publics (FI, FA, FTLV...) Montage/animation/participation à des enseignements transverses
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère P2</b>	<b>Caractéristiques</b>
Pratiques pédagogiques et activités particulières	Innovations pédagogiques Lien formation-entreprises Réponse à des appels à projets nationaux ou internationaux
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère P3</b>	<b>Caractéristiques</b>
Responsabilités pédagogiques	Investissement remarquable dans des responsabilités importantes et/ou multiples
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère P4</b>	<b>Caractéristiques</b>
Diffusion, rayonnement, activités internationales	Forums, portes ouvertes, concours... Organisation de manifestations pédagogiques Membre actif de réseau national ou international
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>



## Volet activité scientifique

<b>Critère S1</b>	<b>Caractéristiques</b>
Publications et productions scientifiques	Articles, communications, brevets, logiciels...
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère S2</b>	<b>Caractéristiques</b>
Encadrement doctoral et scientifique	Encadrement de doctorants, post-docs, stagiaires Financements externes (CIFRE, ANR, Horizon Europe...)
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère S3</b>	<b>Caractéristiques</b>
Diffusion et rayonnement	Expertise, activités éditoriales, jurys de thèses et HDR hors établissement, diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations, organisation de colloques / conférences / journées d'étude, participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères, conférences invitées (avec prise en charge financière)...
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère S4</b>	<b>Caractéristiques</b>
Responsabilités scientifiques	Animation d'équipes de recherche Contrats de recherche : portage de réponses à des appels à projets nationaux ou internationaux Animation de GDR ou autre groupe thématique
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

## Volet responsabilités collectives et d'intérêt général

<b>Critère R1</b>	<b>Caractéristiques</b>
Responsabilités administratives	Animation de commissions, groupes de travail Autres responsabilités, à l'exception des responsabilités reconnues par la composante C2 du RIPEC
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère R2</b>	<b>Caractéristiques</b>
Responsabilités et mandats locaux ou régionaux	Mandats électifs dans les instances locales et régionales (ENSMM, UBFC, FEMTO-ST et ses départements, FC'INNOV, ED SPIM, DECA BFC, PMT...)
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

<b>Critère R3</b>	<b>Caractéristiques</b>
Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)	Membre de comité ANR, HCERES, CNU, CNRS... Jurys de concours
<b>Note /5</b>	<b>Commentaires</b>
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Date :

Nom du rapporteur :

Signature :