

DELIBERATION CA114-2022

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;
Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;
Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 7 juillet 2022 ;
Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;
Vu l'arrêté n° 2022-120 du 3 juillet 2022 portant délégation de signature en faveur de M. Didier BOUQUET ;
Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 7 décembre 2022 ;

Objet de la délibération : Modifications de la délibération n° CA011-22 du 14 mars 2022 relative aux lignes directrices de gestion indemnitaires de l'UA

Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 15 décembre 2022, le quorum physique étant atteint, arrête :

Les modifications des lignes directrices de gestion Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) sont approuvées.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 14 voix pour, 6 oppositions et 5 abstentions.

Fait à Angers, en format électronique

*Pour le Président et par délégation,
Le directeur général des services*

Didier BOUQUET

Signé le 20 décembre 2022

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet www.telerecours.fr

Affiché et mis en ligne le : 20/12/2022

**LIGNES DIRECTRICES DE
GESTION RELATIVES AU
REGIME INDEMNITAIRE DES
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
DE L'UNIVERSITE D'ANGERS**

- Comité technique du 1^{er} décembre 2022
- Conseil d'administration du 15 décembre 2022

Déclinaison de l'université d'Angers

Le décret n°2021-1985 modifié du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC prévoit à son article 2 que la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Le présent texte vise à les compléter sous forme de LDG d'établissement en précisant les priorités de l'université d'Angers et les principes de répartition.

Outre les déclinaisons locales de mise en œuvre du RIPEC, ces LDG d'établissement regroupent les dispositifs indemnitaires existant concernant les enseignant.e.s-chercheur.e.s et mis en œuvre par l'université. Elles complètent le référentiel des équivalences horaires de l'université d'Angers.

Rappelons que la nouvelle architecture du régime indemnitaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s est celle d'un régime unifié avec 3 composantes :

1. une composante C1 liée au grade, dite également composante « statutaire »,
2. une composante C2 fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières,
3. une composante C3 individuelle sous la forme d'une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

Les présentes LDG de l'université d'Angers pourront être revues chaque année notamment en fonction des évolutions réglementaires.

1- La composante statutaire (C1)

Les modalités d'attribution de la composante statutaire C1 sont précisées dans les LDG ministérielles.

2- La composante fonctionnelle (C2)

La composante fonctionnelle C2 est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s. Elle remplace dès le 1^{er} 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). Les modalités d'attribution de la composante C2 sont précisées dans les LDG ministérielles.

L'ensemble des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle C2 et les montants afférents sont votés chaque année par le conseil d'administration après avis du comité social d'administration de l'établissement.

Il en va de même pour les primes pour charges administratives (PCA) des enseignant.e.s du second degré (ESAS) et des enseignant.e.s-chercheur.e.s bi-appartenants (hospitalo-universitaires), non éligibles au RIPEC.

A fonction équivalente, le montant de la prime pour charges administratives est harmonisé avec celui de l'indemnité fonctionnelle C2

Ces fonctions et montants sont susceptibles d'évolution au gré des moyens supplémentaires attribués par le ministère chaque année au cours de la période 2022-2027 du déploiement de la LPR. A l'université d'Angers, la composante fonctionnelle C2 interagit également avec la mise en œuvre du référentiel des équivalences horaires et le volant financier qui lui est associé.

Conformément aux LDG ministérielles, la C2 peut être servie par l'établissement à des personnes n'y étant pas juridiquement affectées dès lors que des fonctions ou responsabilités y sont exercées spécifiquement et que ces fonctions ne relèvent pas de leur employeur.

Conformément aux LDG ministérielles, la C2 est compatible avec l'attribution d'une décharge de service venant se substituer à tout ou partie des 192h statutaires d'enseignement, selon des conditions statutaires ou fixées par le conseil d'administration de l'université d'Angers.

3- La composante individuelle (C3)

3.1- Rappels des LDG ministérielles

Cette prime modifie et remplace au 1^{er} octobre 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} octobre 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. A 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 perdure dans un certain nombre de situations dont le traitement fait l'objet d'un article spécifique des présentes LDG d'établissement (vide infra).

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs.

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.e. Un rapport d'activité est pour cela à remplir et à déposer sur l'appli dédié (Galaxie/Elara). Ce rapport porte sur les 4 dernières années et comprend 3 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 modifié du 29 décembre 2021 ainsi que dans les LDG ministérielles. Au terme de ce processus, le Président de l'université 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} octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées. La prime est d'une durée de 3 ans. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle.

Au terme de la période d'attribution, nul ne peut bénéficier d'une nouvelle prime individuelle pour le même motif avant un délai d'un an. Ce délai de carence est supprimé si la prime est attribuée pour un motif différent.

3.2- Déclinaisons locales des LDG ministérielles

3.2.1- Procédure

L'université d'Angers souhaite la mise en œuvre d'une procédure visant à assurer une expertise objective basée sur des critères assurant un équilibre et une valorisation de toutes les activités des enseignant.e.s-chercheur.e.s conformément au cadrage des LDG ministérielles et de leurs déclinaisons locales. À cette fin, l'organisation suivante est mise en place.

- a) Le travail d'évaluation du conseil académique (CAC) en formation restreinte s'appuie, pour chaque candidature, sur l'analyse du dossier par deux rapporteurs d'un rang au moins égal à celui du candidat. Ces rapporteurs sont librement désignés par le CAC.

À cette fin, une liste d'experts volontaires est mise en place. Représentative de

l'ensemble des disciplines présentes à l'université, elle est actualisée chaque année et fait l'objet d'un avis du CAC en formation restreinte.

Le principe d'impartialité s'applique aux rapporteurs. Lorsqu'un rapporteur a, avec l'un.e des candidat.es, des liens tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles et qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce rapporteur doit s'abstenir de participer à l'examen du dossier. Afin d'éviter des situations de conflit d'intérêt, une charte du rapporteur est mise en place. (Annexe).

- b) Afin de donner plus de collégialité au processus d'attribution des primes individuelles, l'avis du CAC en formation restreinte sera sollicité sur les propositions d'attribution des primes individuelles avant établissement par le Président de la liste des attributions définitives.

L'analyse conduisant à l'attribution d'une prime individuelle s'appuiera sur le double avis émis par le CNU d'une part, par le Conseil académique restreint de l'université d'autre part. Dans son analyse finale sur le volet pédagogique, l'université sera particulièrement sensible à l'appréciation issue du CAC.

Dans son analyse finale sur le volet recherche, l'université sera particulièrement sensible à l'appréciation issue du CNU, avec le souci,

- 1) de prendre en compte les spécificités disciplinaires,
- 2) de s'appuyer sur une analyse comparative nationale par communauté.

L'analyse portera également sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions statutaires d'un enseignant-chercheur (notamment enseignement et recherche) et ce, quel que soit le motif visé par le candidat, investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général.

La répartition finale visera :

- à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata des effectifs des deux corps (MCF et PU) ;
- à intégrer la dimension de parité par l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes au sein de la population des enseignant.e.s-chercheur.es titulaires.

3.2.2- Attendus justifiants l'obtention d'une prime

Les attendus et grilles d'évaluation sont développés en annexes des présentes LDG d'établissement. Il appartient au candidat ou à la candidate de s'y référer et de mentionner dans son dossier les éléments utiles aux évaluateurs.

Les critères sont à apprécier en fonction du rang et du grade ainsi que de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable » dans l'un des trois volets, le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un ou une PU que pour un ou une MCF et dépendra de l'expérience du candidat.

Pour une candidature à l'année N, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1er janvier de l'année N-4 au 31 décembre de l'année N-1. Cette durée est étendue en cas de congé(s) signalé(s) sur la période (maternité, parental, maladie).

Seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre de l'année N-1 seront pris en considération pour une candidature à l'année N.

Il sera veillé à ce que l'attribution d'une prime individuelle soit le moins redondant possible avec le volet fonctionnel C2 du RIPEC pour le même motif, ou concernant la reconnaissance de missions déjà prises en compte au titre du référentiel des équivalences horaires. L'université cherchera donc à valoriser les investissements locaux ou nationaux, dépassant l'exercice standard des missions fixés statutairement et effectués dans la durée au service de la communauté.

3.2.3- Montants de la prime

Le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le motif et quel que soit le corps (MCF ou PU) est de 5 000€.

3.2.4- Déploiement du dispositif sur la période 2022-2027

Avant 2022, une centaine de collègues enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires bénéficiaient de la PEDR¹ soit de l'ordre de 20 % de cette population². L'objectif est d'atteindre près de 39% de bénéficiaires de la prime individuelle en 2027, soit près du doublement du nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s concerné par le dispositif d'intéressement individuel, selon la montée en charge suivante³:

	Bénéficiaires PEDR hors HU au 01/10 de l'année	Primes individuelles C3 au 01/10 de l'année	Primes individuelles C3 sortantes après 3 ans au 30/09 de l'année	Nombre de bénéficiaires au 01/10 de l'année	% de bénéficiaires au 01/10 de l'année	Moyens consacrés en k€ sur l'année
2021	101	-	-	101	20.6	524
2022	74	38	0	112	22.9	541
2023	51	42	0	131	26.7	615
2024	28	45	0	153	31.2	703
2025	0	63	38	150	30.6	777
2026	0	63	42	171	34.9	878
2027	0	63	45	189	38.6	945

A partir de 2025, 63 nouvelles primes individuelles seront attribuées chaque année permettant d'atteindre un effectif de 189 bénéficiaires à compter de 2027. A cette date, l'université consacra 945 k€ à la prime individuelle, soit 30% de l'indemnité statutaire, conformément aux cibles fixées par les LDG ministérielles.

3.2.5- Répartition des primes sur les différents items

Pour la première année de mise en œuvre de la prime individuelle C3 en 2022, le conseil d'administration a réparti 80 % des primes au titre des activités scientifiques et 20 % au titre de l'ensemble des missions. À compter de 2023, afin de lisser la sortie du dispositif PEDR et que le nombre de primes individuelles au titre de la recherche ne baisse pas, l'université d'Angers répartira chaque année les bénéficiaires de la façon suivante :

- plus de 45% de primes au titre de l'activité scientifique,
- entre 20 et 30% de primes au titre de l'investissement pédagogique,
- au plus 15% de primes au titre de l'investissement dans les tâches d'intérêt général,
- au plus 20% de primes pour l'ensemble des missions

Sur la base moyenne de 54% de primes attribuées au titre de l'activité scientifique à partir de 2025, soit 34 par an en moyenne, et tenant compte du nombre de sortants du dispositif PEDR, le nombre de bénéficiaires au titre de ce volet se stabilisera autour de 102 à partir de 2027 selon le prévisionnel suivant :

01/10/2022	104
01/10/2023	111
01/10/2024	118
01/10/2025	94
01/10/2026	98
01/10/2027	102

1 IUF compris mais hors enseignants-chercheurs bi-appartenants hospitalo-universitaires

2 Base 490 Enseignants-chercheurs titulaires hors HU (RSU 2020)

3 La montée en charge programmée pourra être ajustée selon les moyens supplémentaires spécifiques attribués par le ministère chaque année au cours de la période 2022-2027 du déploiement de la LPR

Le nombre de bénéficiaires au titre de l'activité scientifique diminuera en 2025 au moment de l'extinction du dispositif PEDR de droit commun⁴, pour aboutir à compter de 2027 au nombre de PEDR observé en 2021.

4- La PEDR

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est régie par le décret n° 2009-851 modifié du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que les arrêtés du 30 novembre 2009 modifié, et du 20 janvier 2010 modifié.

Conformément à ce cadre réglementaire, le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires de la PEDR ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. Ces critères et ce barème sont rendus publics.

Parallèlement à la mise en œuvre de la prime individuelle C3 du RIPEC, la PEDR reste d'actualité pour prendre en compte certaines situations spécifiques :

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

Ces différents dispositifs sont exclusifs du versement de la prime individuelle C3 relevant du régime indemnitaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

La PEDR est versée mensuellement.

4.1- PEDR Enseignant.e.s-chercheur.e.s Hospitalo-Universitaires

L'université recourt pour l'examen des candidatures à cette prime à l'instance nationale d'évaluation (CNU).

L'évaluation au niveau national des dossiers de candidature à la PEDR est basée sur les critères suivants :

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

Les dossiers sont examinés par deux rapporteurs au sein de chaque section CNU. Les avis du CNU sont répartis selon un contingentement national commun. Ainsi, chaque section CNU propose une répartition des dossiers en 3 catégories, à savoir les 20% premiers (A), les 30% suivants (B), et les 50% restants (C). Ces évaluations sont transmises par les sections CNU à l'université.

L'université d'Angers fixe les dispositions suivantes :

- dans la limite de la dotation, seuls les dossiers classés « A » par le CNU et si nécessaire que les « B » sélectionnés par l'algorithme ministériel (notes intermédiaires pondérées), se verront attribuer une prime ;
- le montant de la PEDR est fixé à 5 000€ annuel par bénéficiaire, pour une période de 4 ans à compter du 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle la PEDR est attribuée.

En moyenne avant 2022, moins de 12% des enseignant.e.s-chercheur.e.s HU⁵ bénéficiaient de la PEDR. L'objectif est d'atteindre 20% de bénéficiaires en 2027, selon la montée en charge prévisionnelle suivante de la dotation :

4 Impact provenant du fait que la PEDR de droit commun est attribuée pour 4 ans, la C3 sur 3 ans.

5 Base 76 Enseignants-chercheurs HU (RSU 2020)

	Bénéficiaire s PEDR HU au 01/01 de l'année	Bénéficiaire s PEDR HU sortants après 4 ans au 30/09 de l'année	Bénéficiaire s PEDR HU entrants au 01/10 de l'année	% de bénéficiaire s au 01/01 de l'année	Moyens consacrés en k€ sur l'année
2022	9	2	3	11.8	47
2023	10	3	3	13.2	51
2024	10	3	4	13.2	53
2025	11	1	4	14.5	56
2026	14	3	4	18.4	60
2027	15	3	4	19.7	71

S'il n'est pas possible de s'appuyer sur l'évaluation des CNU (par exemple lorsqu'une section CNU refuse d'effectuer l'évaluation pour l'un de ses membres), la Commission de la Recherche fera appel à deux évaluateurs indépendants et externes à l'université d'Angers.

4.2- PEDR au titre d'une délégation IUF

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit aux enseignant.e.s-chercheur.e.s placé.e.s en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF), sur la durée de cette délégation soit 5 années à compter du 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle la délégation IUF est attribuée.

L'université d'Angers fixe le montant annuel de cette PEDR selon les dispositions suivantes :

- IUF Senior : 10 000€
- IUF Junior : 6 000€.

4.3- PEDR au titre d'une contribution exceptionnelle à la recherche

Les enseignant.e.s-chercheur.e.s lauréat.e.s d'une bourse de l'European Research Council (ERC) en qualité de Principal Investigator sont considérés comme « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » tel que mentionné dans les LDG ministérielles. À ce titre la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit, sur la durée de la bourse soit 5 années à compter du 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle la bourse est attribuée, selon les dispositions suivantes :

- advanced grant : 10 000€
- consolidator grant : 6 000€
- starting grant : 6 000€.

4.4- PEDR au titre d'une distinction scientifique

Les lauréat.e.s d'une distinction scientifique remise postérieurement au décret du 8 juillet 2009, peuvent prétendre à ce titre à l'obtention d'une Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, pour une période de 4 ans.

Les prix permettant de bénéficier de ce dispositif relèvent de l'Arrêté du 20 janvier 2010 modifié fixant la liste des distinctions scientifiques ouvrant droit à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (NOR : ESRH0929067A).

Les lauréat.e.s souhaitant bénéficier de cette disposition, doivent en faire la demande par courrier auprès du Président de l'université, à l'occasion d'une campagne d'attribution faisant suite à l'obtention du prix, et ce, sans limitation de temps.

Les candidat.e.s peuvent prétendre à ce bénéfice une fois au titre d'une même distinction scientifique.

L'université d'Angers fixe le montant de cette PEDR à 6 000€, pour une période de 4 ans, à compter du 1^{er} octobre du mois suivant la demande.

Annexe 1 : attendus pouvant donner lieu à une prime individuelle C3 au titre de l'investissement pédagogique.

L'évaluation de l'investissement pédagogique sur la période de 4 ans s'appuiera sur 3 volets : 1) Les actions pédagogiques collectives ; 2) Les actions pédagogiques individuelles ; 3) Les actions au titre de la diffusion pédagogique et du rayonnement.

Les attendus visent à reconnaître l'investissement dans l'enseignement et les formations (initiales et continues) au-delà du service normal d'un.e enseignant.e-chercheur.e sur le plan qualitatif (et non quantitatif, les heures complémentaires donnant lieu à rémunération). L'évaluation pourra tenir compte de la taille des effectifs étudiants pris en charge par le candidat (comme enseignant ou comme responsable de filière), ainsi que de la variété des niveaux et des cours.

Les éléments suivants (liste non exhaustive) peuvent être pris en compte lors de l'analyse des dossiers :

1) Actions pédagogique collectives :

- Engagement dans des projets pédagogiques structurants internationaux, nationaux, locaux en tant que pilote ou coordinateur d'actions.
- Coordination et mise en œuvre de travaux pluri- ou inter-disciplinaires et d'actions collectives portés par une équipe pédagogique : déploiement de l'approche par compétences dans une formation ; développement d'une formation en alternance ; internationalisation d'une formation (co-diplomation, programme Erasmus +) ; responsabilité de filières à gros effectifs ou à caractéristiques remarquables.
- Pilotage d'UE de tronc commun ou d'enseignements mutualisés (dont compétences transversales) entre plusieurs composantes de l'université.
- Investissement dans le déploiement d'outils ou de plateformes numériques partagés (sélection après étude de l'existant, développements spécifiques, configuration en lien avec l'activité et les utilisateurs, formation ou assistance et/ou analyse des usages et évolutions).

2) Actions pédagogiques individuelles :

- Production et valorisation de supports d'enseignement : supports de cours et d'exercices, logiciels, jeux sérieux, ouvrages, capsules multimédia, etc.
- Développement de séquences d'enseignements hybrides (combinant des activités synchrones et asynchrones, en présentiel et à distance) adaptés à la disponibilité et à la diversité des publics accueillis.
- Créations de situations nouvelles d'apprentissage et/ou d'évaluation des connaissances et des compétences.
- Instauration d'un accompagnement et d'un suivi personnalisé des étudiants et apprenants ; déploiement de dispositifs particuliers pour les publics spécifiques ; mise en œuvre d'une aide personnalisée à l'orientation, la réorientation et/ou l'insertion professionnelle (e.g., liaison avec les alumni et les milieux socio-économiques).
- Création et développement d'un e-portfolio personnel sur sa pratique pédagogique
- Mise en œuvre d'une démarche d'évaluation de sa pratique pédagogique, le cas échéant au cours d'une démarche de type SoTL (Scholarship of Teaching and Learning) ou en lien avec des laboratoires de recherche du domaine de la psychologie et/ou des sciences de l'éducation.

3) Actions au titre de la diffusion pédagogique et du rayonnement :

- Actions de formation dispensées à des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s (animation de formations, mentorat de nouveaux enseignants).
- Communication dans le domaine de la pédagogie universitaire : témoignages, retours d'expériences, interventions dans des colloques (communications), articles publiés dans des revues ou contributions à des ouvrages.
- Participation à des projets de recherche dans le domaine de la pédagogie de l'enseignement supérieur.
- Participation à des jurys de projets et de comité de sélection dans le domaine de la pédagogie de l'enseignement supérieur.

Annexe 2 : attendus pouvant donner lieu à une prime individuelle C3 au titre de l'activité scientifique.

L'évaluation de l'activité scientifique sur la période de 4 ans sera conforme aux standards en cours avec la PEDR et s'appuiera sur les 4 volets : 1) Publications et productions scientifiques ; 2) Encadrement doctoral et scientifique ; 3) Diffusion des travaux et rayonnement ; 4) Responsabilités scientifiques.

1) *Publications et productions scientifiques* : appréciation qualitative et quantitative des publications (revues internationales et/ou référencées à comité de lecture...), ouvrages, direction d'ouvrages ; brevets internationaux ou nationaux, logiciels et démonstrateurs.

2) *Encadrement doctoral et scientifique* : directions ou co-directions ou co-encadrements (MCF non HDR) de thèses soutenues et en cours avec prise en compte des durées de thèse, de la qualité des publications associées et du devenir des doctorants ; encadrements de HDR soutenues et en cours ; encadrements de post-doctorants.

3) *Diffusion et rayonnement* : expertise pour des organismes nationaux ou internationaux ; activités éditoriales (direction de collection, éditeur d'une revue à comité de lecture, membre du comité de rédaction d'une revue à comité de lecture) ; organisation de colloques, conférences, journées d'études (internationaux, nationaux et prise en compte des budgets associés) ; participation à des réseaux de recherche, responsabilités au sein de sociétés savantes ; invitations à des conférences internationales, à des séjours de recherche à l'étranger ; implication dans des actions Sciences et Société (diffusion vers grand public, médiation scientifique, sciences participative) ; rapporteur.e de jurys de thèse ou d'HDR.

4) *Responsabilités scientifiques* : direction ou co-direction d'une unité ou d'une équipe de recherche (à apprécier selon rôle, taille, budget) d'une durée supérieure à 3 ans ; responsabilité de projet et de contrat internationaux ou nationaux, en particulier européen, ANR et PIA, responsabilité de contrat industriel (à apprécier selon type de contrat, rôle, budget géré, durée).

Pour les MCF, l'encadrement de mémoires de recherche de master 2 est valorisable. L'investissement dans l'organisation de colloques, conférences, écoles, séminaires... ainsi que l'animation de communautés de recherche locales, nationales et internationales sont des éléments appréciables.

Pour les PU et plus particulièrement pour les PU Ex, il est attendu une bonne visibilité internationale ainsi qu'un rôle conséquent dans le pilotage des activités de recherche et le portage de projets et contrats de recherche.

Annexe 3 : attendus pouvant donner lieu à une prime individuelle C3 au titre des responsabilités collectives et d'intérêt général.

L'évaluation au titre des responsabilités collectives et d'intérêt général, sur la période de 4 ans, s'appuiera sur 3 volets : 1) Responsabilités administratives ; 2) Responsabilités et mandats locaux ; 3) Responsabilités et mandats régionaux, nationaux ou internationaux.

Seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre de l'année N-1 seront pris en considération pour une candidature à l'année N. Il sera veillé à ce que l'attribution de cette prime ne soit pas redondante avec celle relative au volet fonctionnel C2 du RIPEC pour le même motif. Cependant, la prime individuelle permet de reconnaître des investissements passés, une ou des missions achevées au cours des quatre dernières années au service de la communauté, conformément au rapport d'activités du candidat.

L'évaluation de l'investissement tiendra compte de :

- la qualité du service rendu (ex : présence régulière et participation active aux instances);
- sa durée ;
- son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué.

1) *Responsabilités administratives* : présidence, vice-présidence, direction ou vice-direction de composante de l'université ; direction d'école doctorale, de collège doctoral, de service commun ; direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, plateformes) ; direction de département disciplinaire ; mission et gestion de projet de l'université avec lettre de mission.

2) *Responsabilités et mandats locaux* : participation aux conseils centraux (CA, CFVU, CR et implication dans les commissions associées) et aux instances du dialogue social (CSA, CT, CHSCT et implication dans les commissions associées) ; participation aux conseils d'une UFR, d'une école ou d'un institut de l'université ; présidence d'une commission disciplinaire de l'université.

3) *Responsabilités et mandats régionaux, nationaux ou internationaux* : présidence, vice-présidence, membre du bureau du CNU ; présidence, vice-présidence, membre du bureau de la CP-CNU ; présidence, membre du bureau, membre du CoNRS ; responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR,..) ; membre de jury de concours (agrégation, ENS, ..).

Annexe 4 : grille d'évaluation du rapporteur.e



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

PRIME INDIVIDUELLE C3 – FICHE D'ÉVALUATION

Nom :	Prénom :	
Composante :	Laboratoire :	Section CNU :
Grade et échelon :	Ancienneté dans le grade :	
Habilitation à diriger des recherches : OUI – NON		

PARCOURS PROFESSIONNEL SYNTHÉTIQUE

Appréciation de
votre choix
**A⁺, A, A⁻, B⁺,
B, B⁻, C⁺, C**

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES DU 01/01 ANNEE N-4 AU 31/12 ANNEE N-1

ACTIVITÉS SCIENTIFIQUE DU 01/01 ANNEE N-4 AU 31/12 ANNEE N-1

TACHES D'INTERET GENERAL DU 01/01 ANNEE N-4 AU 31/12 ANNEE N-1

APPRÉCIATION GÉNÉRALE

Appréciation générale :

Êtes-vous favorable à l'attribution de la prime individuelle : OUI NON

Si OUI, pour quel motif :

Activités pédagogiques

Activités scientifiques

Tâches d'intérêt général

Ensemble des missions

INFORMATION POUR LES RAPPORTEUR.ES

Critères d'évaluation

Les critères sont à apprécier en fonction du rang et du grade ainsi que de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable » dans l'un des trois volets, le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un ou une PU que pour un ou une MCF et dépendra de l'expérience du candidat.

Pour une candidature à l'année N, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1er janvier de l'année N-4 au 31 décembre de l'année N-1. Cette durée est étendue en cas de congé(s) signalé(s) sur la période (maternité, parental, maladie).

Grille de notation indicative et attendus

L'appréciation modulée du rapporteur se rapportera aux attendus détaillés en annexe des lignes directrices de gestion de l'Université d'Angers qui lui ont été fournies ainsi qu'au tableau suivant :

	A	B	C
Activités pédagogiques	Investissement pédagogique remarquable	Investissement dans l'enseignement et dans la formation avec participation à l'animation des filières, sans responsabilité majeure	Mission pédagogique réalisée à minima
Activités scientifiques	Activité scientifique remarquable	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement	Mission de recherche faible ou non réalisée
Tâches d'intérêt général	Investissement remarquable dans des tâches d'intérêt général effectuées dans la durée	Investissement dans des tâches d'intérêt général dans la durée sans responsabilité majeure	Absence de mission d'intérêt général



PRIME INDIVIDUELLE COMPOSANTE 3 DU RIPEC

CHARTE DU RAPPORTEUR

Vous avez accepté de participer comme rapporteur.e à l'évaluation du dossier d'un.e enseignant.e-chercheur.e titulaire de l'Université d'Angers candidat.e à la prime individuelle C3 du RIPEC. Nous vous en remercions vivement.

Le processus d'évaluation des dossiers doit garantir le principe d'impartialité et d'équité. Il nécessite de ce fait un engagement de chaque rapporteur.e, notamment à ne pas prendre part à l'évaluation d'une candidature :

- si le ou la rapporteur.e est candidat.e à une prime individuelle auprès de l'Université d'Angers ;
- si le ou la rapporteur.e a un lien proche de parenté ou d'intimité avec le ou la candidat.e ;
- si le ou la rapporteur.e a ou a eu des relations personnelles, professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles avec le ou la candidat.e ;
- s'il existe un conflit d'intérêt manifeste entre le ou la rapporteur.e et cette candidature (direction de thèse, exercice partagé d'une activité lucrative, co-publications récentes, ...).

La signature de cette charte vaut engagement à respecter ces règles d'impartialité.

Le

Nom, Prénom :

Signature