

EXTRAIT DE DELIBERATION N° 15

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 29 JUIN 2023

- Nombre de membres en exercice : 24
- Nombre de membres présents : 20
- Nombre de membres représentés : 2
- Quorum : 12

Lignes directrices de gestion relatives aux régimes indemnitaires

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles : L.123-3, L.952-3, L.952-4, L.954-1 ;

Vu le code de la recherche, notamment dans son article L.112-1 ;

Vu 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 ;

Vu 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 ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur, modifié ;

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, modifié ;

Vu le décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré, affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ;

Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs, modifié ;

Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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 ;

Vu l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, modifié ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2022 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 ;

Vu la circulaire DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires ;

Vu la circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ;

Vu les lignes directrices de gestion MESR-DGRH A1-2 du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC ;

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 21 juin 2023.

Les membres du Conseil d'administration approuvent les modifications apportées aux lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) et au référentiel d'équivalences horaires (REH), ainsi que l'élaboration des lignes directrices de gestion relatives aux régimes indemnitaires des personnels enseignants (prime de charges administratives [PCA] et prime d'enseignement supérieur [PES]). (Cf. annexes n°15 à n°17)

↳ **VOTE :**

- **Non-participation au vote :** 0
- **Abstention :** 0
- **Suffrages exprimés :** 22
 - **Pour :** 22
 - **Contre :** 0

Fait à Besançon, le 29 juin 2023

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM





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

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, modifié ;

A l'Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, modifié ;

A l'arrêté du 27 décembre 2022 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 MESR-DGRH A1-2 du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC.

Le présent document formalise :

- Les lignes directrices de gestion (LDG) de SUPMICROTECH, 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 SUPMICROTECH.

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. Il est cependant important qu'une reconnaissance équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières, soit appliquée entre les enseignants-chercheurs et les enseignants (Cf. § 4.2).

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, sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire. 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.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

En outre, la composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Par ailleurs, les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du Directeur, selon les modalités définies ci-après. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Le choix de convertir l'attribution de la composante fonctionnelle en décharge de service ne peut en aucun cas interagir rétroactivement sur les mensualités déjà versées. Il convient dès lors d'opérer ce choix dès l'élaboration de l'état prévisionnel de service en début d'année universitaire.

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

GROUPES	Montant
Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (montant annuel maximum 6 000 euros)	
Chargé de mission cordées de la réussite	1 140 €
Chargé de mission développement durable et responsabilité sociétale	1 140 €
Chargé de mission innovations pédagogiques	1 140 €
Chargé de mission lien formation recherche	1 140 €
Chargé de mission numérique	1 140 €
Chargé(s) de mission relations entreprises	1 140 €
Chargé(s) de mission coopération internationale	1 140 €
Chargé de mission valorisation et recherche partenariale	1 140 €
Chargé de mission formation tout au long de la vie (FC, VAE, FAST)	2 400 €
Groupe 2 : Responsabilités supérieures (montant annuel maximum 12 000 euros)	
Adjoint au responsable du pôle régional S.mart	1 140 €
Responsable de la plateforme scientifique (CMNR, Oscillator IMP)	1 140 €
Responsable de la salle blanche	1 500 €
Responsable de la plateforme MIFHySTO (avec ITRF responsable opérationnel)	1 500 €
Responsable de la plateforme partenariale (avec ITRF responsable opérationnel)	1 500 €
Coordinateur de la vie étudiante	2 400 €
Responsable du pôle régional S.mart	3 000 €
Coordinateur des stages et projets de fin d'études	3 000 €
Directeur du campus des métiers et des qualifications	3 000 €
Directeur des départements de recherche	3 000 €
Responsable de la plateforme partenariale (sans ITRF responsable opérationnel)	4 260 €
Coordinateur de la formation initiale	6 600 €
Groupe 3 : Fonctions de direction (montant annuel maximum 18 000 euros)	
Directeur adjoint aux relations partenariales	9 300 €
Directeur adjoint à la recherche et à la valorisation	9 300 €
Directeur adjoint à la formation et à la vie étudiante	9 300 €

Il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs, enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA notamment).

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. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement.

Elle est amenée à progressivement remplacer la PEDR à compter du 1^{er} octobre 2022.

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

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande par l'intéressé. L'enseignant-chercheur doit déposer son dossier de candidature accompagné d'un rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, reposant sur les quatre dernières années qui précèdent la demande, par voie télématique via une application dédiée aux personnels enseignants-chercheurs (Galaxie). Le calendrier et les modalités de dépôt du dossier sont publiés chaque année sur ladite application.

La procédure comprend deux avis : celui de la section du conseil national des universités (CNU) dont l'enseignant-chercheur relève dans un premier temps et celui du conseil académique (CAC) réuni en formation restreinte dans un second temps.

L'avis rendu par chacune des deux instances précitées est unique et porte sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir de l'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être proposé au titre du concours à la vie collective de l'établissement.

Le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle. Toutefois si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué, il peut être pris en compte dans la procédure d'attribution.

L'avis global de chaque instance prend la forme d'une cotation A (très favorable), B (favorable) ou C (réservé).

Sur la base de l'avis rendu par le CNU et le rapport d'activités du candidat, le CAC restreint rend son 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 restreint désigne :

- Des rapporteurs membres du CAC restreint : 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 SUPMICROTECH non-membres du CAC restreint : utile pour éviter les blocages quand les possibilités de désignation parmi les membres du CAC restreint sont trop réduites ;
- Un rapporteur MCF et un rapporteur PR pour les dossiers de MCF.

En cas d'absence d'avis du CNU, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du CAC restreint est pris en compte.

En tenant compte des avis du CNU et du CAC restreint, dans le respect des principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et dans les LDG, le directeur de SUPMICROTECH, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, arrête les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles elle est attribuée.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} octobre de l'année. La prime est d'une durée de 3 ans, période pendant laquelle les bénéficiaires ne peuvent cumuler une autre prime individuelle.

Sauf situation particulière, la trajectoire indemnitaire 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 SUPMICROTECH, 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 la formation ;
 - Au moins 40% au titre de la recherche ;

- Au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement ;
- Au plus 30% au titre de plusieurs ou de l'ensemble de ces 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 la formation : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de la recherche : de 5 000 € à 7 000 € par an ;
- Au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de plusieurs ou de l'ensemble de ces missions : de 3 500 € 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 modifient celles qui ont été adoptées le 11 juillet 2022 pour une durée de 5 ans par le conseil d'administration, puis modifiées le 13 octobre 2022.

Elles peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal au besoin.

Besançon, le 29 juin 2023

Pascal VAIRAC,

Directeur de SUPMICROTECH

Rapport sur la candidature de

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Discipline/Section :

Il est demandé d'apprécier la qualité de **l'ensemble** des activités du candidat, ainsi que son engagement professionnel, sur les **trois principaux champs de missions** suivants : (i) formation, (ii) recherche, (iii) vie collective.

Chacun de ces trois champs 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
Signification	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.

Champ formation

Critère F1	Caractéristiques
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
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère F2	Caractéristiques
Pratiques pédagogiques et activités particulières	Innovations pédagogiques Lien formation-entreprises Réponse à des appels à projets nationaux ou internationaux
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère F3	Caractéristiques
Responsabilités pédagogiques	Investissement remarquable dans des responsabilités importantes et/ou multiples
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère F4	Caractéristiques
Diffusion, rayonnement, activités internationales	Forums, portes ouvertes, concours... Organisation de manifestations pédagogiques Membre actif de réseau national ou international
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Champ recherche

Critère R1	Caractéristiques
Publications et productions scientifiques	Articles, communications, brevets, logiciels...
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère R2	Caractéristiques
Encadrement doctoral et scientifique	Encadrement de doctorants, post-docs, stagiaires Financements externes (CIFRE, ANR, Horizon Europe...)
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère R3	Caractéristiques
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)...
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère R4	Caractéristiques
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
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Champ vie collective

Critère V1	Caractéristiques
Responsabilités administratives	Animation de commissions, groupes de travail Autres responsabilités, à l'exception des responsabilités reconnues par la composante C2 du RIPEC
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère V2	Caractéristiques
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...)
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Critère V3	Caractéristiques
Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)	Membre de comité ANR, HCERES, CNU, CNRS... Jurys de concours
Note /5	Commentaires
X	<i>Décrire ici les principaux arguments qui motivent la note proposée</i>

Date :

Nom du rapporteur :

Signature

Avis sur la candidature de

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Discipline/Section :

Il est demandé au CAC restreint, au vu du rapport d'activités du candidat, de la proposition du CNU le concernant et du rapport d'appréciations critérisées présenté par le(s) rapporteur(s), de formuler un avis sous la forme d'une cotation A (très favorable), B (favorable) ou C (réservé), accompagné d'une appréciation générale précisant notamment au titre de quelle(s) mission(s), au regard des 3 champs appréciés, cet avis est proposé.

Avis proposé :

A (très favorable)

B (favorable)

C (réservé)

Motif et appréciation générale :

Date :

Nom du président du CAC restreint :

Signature

Lignes directrices de gestion relatives au référentiel d'équivalences horaires de SUPMICROTECH

Textes réglementaires de référence

[Code de l'éducation, notamment ses articles : L.123-3, L.952-3, L.952-4, L.954-1 ;](#)

[Code de la recherche, notamment dans son article L.112-1 ;](#)

[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 ;](#)

[Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré, affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ;](#)

[Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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 ;](#)

[Circulaire DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires ;](#)

[Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ;](#)

Préambule

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) ont pour objectif de définir les principes généraux régissant la mise en œuvre et le champ d'application du référentiel d'équivalences horaires (REH), et ce, notamment au regard de la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) d'une part, de l'accession aux responsabilités et compétences élargies (RCE) d'autre part.

Obligation statutaire de service

L'organisation du travail des enseignants-chercheurs et enseignants est fondée sur l'obligation statutaire de service. Cette obligation est fixée sous la forme d'un nombre d'heures annuel, lui-même déterminé par référence à la durée hebdomadaire du travail et au nombre de jours de congés dans la fonction publique : 35 heures par semaine pour une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum (1593 heures après déduction forfaitaire de 2 jours de congé supplémentaires de fractionnement) et 5 fois la durée des obligations hebdomadaires de service (5 jours) pour un congé annuel de 25 jours.

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Leur obligation de service est constituée pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, et pour moitié d'une activité de recherche.

Sur cette base et conformément au I de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Par ailleurs, le II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 susvisé précise que dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, et dans le respect des dispositions de l'article L. 952-4 du code de l'éducation et compte tenu des priorités scientifiques et pédagogiques, le conseil d'administration en formation restreinte définit les principes généraux de répartition des services entre différentes fonctions exercées par les enseignants-chercheurs telles que mentionnées aux articles L. 123-3 et L. 952-3 du code de l'éducation et L. 112-1 du code de la recherche. Il fixe les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte. Ces équivalences horaires font l'objet d'un référentiel national approuvé par l'arrêté du 31 juillet 2009 susvisé.

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur voient leurs obligations de service fixées par le décret n° 93-461 du 25 mars 1993 à 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Ils ne bénéficient pas des dispositions relatives à la modulation et ne peuvent pas non plus bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques. Ils ne peuvent pas bénéficier des dispositions relatives au référentiel d'équivalences horaires établi en application de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 précité, qui ne concerne que les enseignants-chercheurs. Cependant, les conseils d'administration en formation restreinte des établissements publics d'enseignement supérieur peuvent, par l'application combinée des articles L. 952-4 et L. 954-1 du code de l'éducation, adopter une délibération pour mettre en place un dispositif spécifique d'équivalences horaires pour ces enseignants (Cf. Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012). Ces équivalences horaires peuvent être différentes de celles dont bénéficient les enseignants-chercheurs.

Principes généraux régissant la mise en œuvre du référentiel d'équivalences horaires

Le service statutaire d'enseignement inclut la préparation et le contrôle des connaissances y afférents. Les activités pédagogiques de correction ou d'évaluation (copie, mémoire, thèse, etc.) et de participation à des jurys de diplôme font ainsi partie intégrante du service statutaire d'enseignement. De ce fait, elles ne sont donc pas considérées dans le REH.

L'activité des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré ne se résume pas à un simple décompte horaire en présence d'étudiants et n'est aucunement basée sur une définition conventionnelle d'une durée de travail. Ainsi, l'engagement de ces personnels au service de leurs missions de service public ne doit pas être mis en défaut par un décompte strictement comptable, contraire à l'esprit du métier. De ce fait, l'objectif du REH est de définir des actions complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. Le REH n'a toutefois pas vocation à lister de manière exhaustive l'intégralité des activités des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré ; de même que les volumes horaires définis dans le REH ne visent pas à l'exactitude quant à la durée passée pour accomplir une activité. Ainsi l'absence ou l'insuffisance de prise en compte d'une activité dans le REH ne doit pas conduire à sa non-réalisation.

Les tâches, missions et fonctions du REH de SUPMICROTECH sont regroupées, au sein des activités pédagogiques, en trois catégories :

- Innovation pédagogique ;
- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE ;
- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques.

Pour chaque catégorie sont définies les procédures d'attribution d'équivalences horaires.

Les seuils maximums d'équivalences horaires cumulables et pouvant être rémunérées sont également définis par le REH.

Champ d'application du référentiel d'équivalences horaires

Le REH s'applique aux PRAG et PRCE dans les mêmes conditions que pour les PU et MCF. Les dispositions prévues par le REH au titre de la formation sont en effet applicables aux enseignants du second degré dès lors que les tâches accomplies sont identiques à celles réalisées par les enseignants-chercheurs.

Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant le déploiement de la composante fonctionnelle du RIPEC.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire et conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC, il convient de définir une politique des ressources humaines qui permet d'identifier et de distinguer les activités qui ouvrent droit au bénéfice d'une indemnité, d'une part, et celles qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'autre part ; tout en veillant à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants harmonisés pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs [EC] et enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur [ESAS]), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, prime de charges administratives [PCA], prime de responsabilités pédagogiques [PRP] notamment).

Procédure d'élaboration du référentiel d'équivalences horaires

En tenant compte de la politique des ressources humaines, et des priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement, le conseil d'administration restreint définit les différentes tâches, missions et fonctions pouvant donner lieu à intégration dans l'obligation statutaire de service de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignant. Il fixe également les équivalences horaires applicables à chacune de ces dernières, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte.

Toutefois, et dans la mesure où les présentes LDG, auxquelles est annexé le référentiel d'équivalences horaires applicable à SUPMICROTECH, sont élaborées et peuvent être modifiées avec l'adoption du conseil d'administration plénier et après avis du comité social d'administration conformément à la réglementation en vigueur, la délibération du conseil d'administration restreint mentionnée supra est dès lors réputée rendue.

Dispositions particulières

La Direction souhaite porter une attention particulière sur les indemnités forfaitaires horaires relatives aux visites des élèves en stage, notamment dans l'objectif que chaque enseignant et enseignant-chercheur assure 2 déplacements minimum dont 1 au-delà d'un rayon de 250 km, pour des visites d'au moins 3 stagiaires par an, afin de garantir que tous les élèves en stage soient ainsi visités au moins 1 fois en 2 ans.

Dispositions finales

Les présentes lignes directrices de gestion relatives au référentiel d'équivalences horaires modifient celles qui ont été adoptées le 11 juillet 2022 pour une période de 5 ans par le conseil d'administration.

Elles peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal au besoin.

Besançon, le 29 juin 2023

Pascal VAIRAC,
Directeur de SUPMICROTECH

**REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES (REH) DE SUPMICROTECH - applicable à compter du 01/09/2023
ENSEIGNANT-CHERCHEUR (EC) - ENSEIGNANT DU SECONDAIRE AFFECTE DANS LE SUPERIEUR (ESAS)**

L'ensemble des Heures Equivalent Travaux Dirigés (HETD) retenues au titre des activités du REH ne peut pas dépasser 64 HETD par EC et 128 HETD par ESAS

Tâches, missions, fonctions	Réf.	Nb HETD ou formule	Limite MAX annuelle par personne	Référent service fait	Commentaires
A. ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES					
A-I. — Innovation pédagogique					
Elaboration d'un module d'enseignement ou de formation (supports d'enseignement scénarisés et mis en ligne), sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	(A-I.1)	Nb d'heures proposé par le CACr	24 HETD dans une enveloppe maxi de 200 HETD	Responsable CACr	
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	(A-I.2)				
A-II. - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE					
<i>Toutes les activités mentionnées au II doivent faire l'objet d'une charte élaborée par l'établissement. Elles peuvent être modulées en fonction de la nature de la formation et de la discipline.</i>					
Intervention en formation continue diplômante ou cycle préparatoire	Intervention face aux étudiants	(A-II.1)	1 HETD par heure en présentiel (hors examen)	Fonction du nombre d'heures d'enseignement dispensées	Chargé de mission FC,VAE, FAST Les heures d'enseignement en formation continue sont valorisées en CM. Chaque heure enseignée en FC permet de bénéficier au titre du référentiel de 1 HETD au titre du suivi à distance des étudiants
Suivi et encadrement de stages	Suivi d'un stagiaire de FI	(A-II.2)	0,25 HETD par stagiaire		Coordinateur stages PFE Préconisation : Chaque EC et ESAS assure 2 déplacements annuels minimum, dont 1 au-delà d'un rayon de 250 km, pour des visites d'au moins 3 stagiaires par an afin de garantir que tous les élèves en stage soient ainsi visités a minima 1 fois en 2 ans.
	Visite d'un stagiaire de FI dans GBM	(A-II.3)	0,75 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp.		
	Visite d'un stagiaire de FI hors GBM dans un rayon inférieur ou égal à 250 km	(A-II.4)	1,5 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp.		
	Visite d'un stagiaire de FI hors GBM dans un rayon supérieur à 250 km	(A-II.5)	3 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp.		
	Suivi d'un apprenti	(A-II.6)	8 HETD	EC : 48 HETD ESAS : 96 HETD	
	Suivi d'un étudiant en contrat de professionnalisation	(A-II.7)	4 HETD	16 HETD	Responsable option Suivi assuré ou confié par le responsable d'option (articulation avec PIST)
	Encadrement d'un stage sur plateforme partenariale	(A-II.8)	24 HETD	EC : 1/4 ; ESAS : 1/8 du service de base	Responsable plateforme 24 HETD à répartir sur les EC et ESAS ayant participé à l'encadrement
	Encadrement d'un stage "HKA"	(A-II.9)	2 HETD x nb de mois de stage effectif	5 stagiaires	Directeur adjoint RP Encadrement partiel sur 1 semestre au laboratoire ou à la plateforme partenariale
	Encadrement d'un projet de cursus d'élève international	(A-II.10)	4 HETD		
	Participation aux soutenances	Une journée de soutenance en FI ou ITII	(A-II.11)	2,5 HETD	
Une soutenance PIC		(A-II.12)	0,25 HETD	2,5 HETD	Reponsable PIC
Une soutenance de stage "HKA"		(A-II.13)			Coordinateur stages PFE Valorisation HETD par EC et ESAS présent. Jury constitué au maximum de trois EC ou ESAS
Visites pédagogiques avec étudiants	Préparation + visite	(A-II.14)	2 HETD		Directeur adjoint FVE Il s'agit de visites pédagogiques extérieures avec présence des étudiants d'une unité d'enseignement
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle	Accompagnement personnalisé CAP CARRIERES	(A-II.15)	1 HETD pour 8 étudiants	18 HETD	Coordinateur stages PFE
	Encadrement PIC	(A-II.16)	à définir en fonction des nouveaux PIC		Responsable PIC
	Participation jury admission ITII sur une demi journée	(A-II.17)	1 HETD		Direction CFAI
Validation des Acquis et de l'Expérience	Participation à la commission d'orientation d'une VAE	(A-II.18)	1 HETD		Chargé de mission FC,VAE, FAST
	Rapporteur de dossier d'une VAE	(A-II.19)	1 HETD		
	Participation au jury d'une VAE	(A-II.20)	1,5 HETD		
	Accompagnement d'une VAE	(A-II.21)	8 HETD		
A-III. — Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques					
Formation initiale	Responsable de service d'enseignement	(A-III.1)	12 * nb HETD/1000 ou à minima 12 HETD	24 HETD	Directeur adjoint FVE
	Responsable d'option	(A-III.2)	12 HETD	12 HETD	
	Responsable PIC	(A-III.3)	1 HETD + 0,25HETD par PIC sollicité		
Master EU4M/2MA	Responsable master	(A-III.4)	12 HETD	12 HETD	-
	Responsable de spécialité DNM	(A-III.5)	4 HETD	4 HETD	-
Master cohabilité	Responsable master	(A-III.6)	4 HETD	4 HETD	-
	Responsable de filière	(A-III.7)	6 HETD	6 HETD	-



Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur de SUPMICROTECH

Textes règlementaires de référence

[Décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur, modifié ;](#)

[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, modifié ;](#)

Préambule

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations et établissements publics élaborent des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et fixent les orientations générales en matière de mobilité et en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

La politique de promotion et de valorisation des parcours de l'établissement contribue à mettre en œuvre le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les règles fixées par les présentes LDG s'inscrivent dans le cadre des textes législatifs et règlementaires en vigueur. Ces LDG sont adoptées par le conseil d'administration (CA) pour une durée de 5 ans et après avis du comité social d'administration (CSA). Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Les présentes LDG ont pour objectif de définir les principes généraux régissant la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, et ce, notamment au regard de la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) d'une part, et du champ d'application du référentiel d'équivalences horaires (REH) compte tenu de l'accession aux responsabilités et compétences élargies (RCE) d'autre part.

Le REH s'applique dorénavant aux PRAG et PRCE dans les mêmes conditions que pour les PU et MCF. Les dispositions prévues par le REH au titre de la formation sont en effet applicables aux enseignants du second degré dès lors que les tâches accomplies sont identiques à celles réalisées par les enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, et compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la désignation des activités donnant lieu à une prise en compte au titre du REH relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant le déploiement de la composante fonctionnelle du RIPEC.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire et conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC, il convient de définir une politique des ressources humaines qui permet d'identifier et de distinguer les activités qui ouvrent droit au bénéfice d'une indemnité, d'une part, et celles qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'autre part ; tout en veillant à ce que les mêmes fonctions, missions ou responsabilités qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables et selon des procédures harmonisées pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs et enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, prime de charges administratives [PCA], notamment).

Prime de charges administratives

Une prime de charges administratives (PCA) peut être attribuée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs exerçant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Cette prime est versée aux enseignants pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service, sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire. Eu égard à la nécessité de veiller à une indemnisation et des procédures harmonisées telles que contextualisées supra, son versement est mensualisé, sauf dans les cas de missions temporaires pour lesquels l'indemnité est versée après exécution et évaluation de ladite mission.

Les enseignants placés en position de délégation à temps complet ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la PCA.

Par ailleurs, les enseignants bénéficiaires de la PCA peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du Directeur, selon les modalités définies ci-après. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Il convient d'opérer le choix de convertir l'attribution de la PCA en décharge de service dès l'élaboration de l'état prévisionnel de service en début d'année universitaire.

Le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 stipule qu'il appartient au Directeur d'arrêter ou modifier, au début de chaque année universitaire, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les taux maximum d'attribution de cette prime, d'une part ; que les décisions individuelles d'attribution de PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtées par le Directeur, après avis du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui détenu par les personnels concernés, d'autre part.

Toutefois, et eu égard à la nécessité de veiller à une reconnaissance indemnitaire équivalente, à travers une égalité relative de traitement quant aux montants et procédures d'attribution pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement qui exercent les mêmes fonctions, missions ou responsabilités exigeant le même niveau d'engagement, et ce, quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA), les fonctions, missions ou responsabilités pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les montants individuels correspondant aux taux maximum d'attribution de cette prime, arrêtés par le Directeur, sont ceux listés dans les présentes LDG, lesquelles sont élaborées et peuvent être modifiées conformément à leurs dispositions finales mentionnées infra, avec l'adoption du conseil d'administration.

Ainsi, outre l'avis du conseil d'administration relatif à la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la PCA et à leurs taux maximum, l'exercice des fonctions concernées est réputé effectif et l'avis du conseil d'administration en formation restreinte relatif aux attributions individuelles est réputé avoir été rendu, lesquels montants individuels, arrêtés aux taux maximums définis, revêtent dès lors un caractère forfaitaire. Les décisions individuelles d'attribution ainsi prises par le Directeur sont transmises au Recteur de région académique.

Liste des fonctions, missions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la PCA et montants forfaitaires annuels correspondants :

Fonction, mission ou responsabilité	Montant
Directeur adjoint à la formation et à la vie étudiante	9 300 €
Directeur adjoint aux relations partenariales	9 300 €
Coordinateur de la formation initiale	6 600 €
Responsable de la plateforme partenariale (sans ITRF responsable opérationnel)	4 260 €
Directeur du campus des métiers et des qualifications	3 000 €
Coordinateur des stages et projets de fin d'études	3 000 €
Responsable du pôle régional SMART	3 000 €
Chargé de mission formation tout au long de la vie (FC, VAE, FAST)	2 400 €
Coordinateur de la vie étudiante	2 400 €
Responsable de la plateforme partenariale (avec ITRF responsable opérationnel)	1 500 €
Responsable de la salle blanche	1 500 €
Adjoint au responsable du pôle régional SMART	1 140 €
Chargé de mission cordées de la réussite	1 140 €
Chargé de mission développement durable et responsabilité sociétale	1 140 €
Chargé de mission innovations pédagogiques	1 140 €
Chargé de mission numérique	1 140 €
Chargé(s) de mission relations entreprises	1 140 €
Chargé(s) de mission coopération internationale	1 140 €

Prime d'enseignement supérieur

La prime d'enseignement supérieur (PES) ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service ; elle est attribuée au même taux aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la PES.

Le taux de la PES est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique (2 308 € en 2023) ; il n'est plus indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

L'attribution de la PES est effectuée par versement semestriel et proratisée en fonction de la quotité de service.

Dispositions finales

Les présentes lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur sont établies pour une période de 5 ans à compte tenu de leur date d'adoption par le conseil d'administration.

Elles peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal, notamment pour modifier à chaque changement d'année universitaire, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les montants d'attribution correspondant, le cas échéant.

Besançon, le 29 juin 2023

Pascal VAIRAC,
Directeur de SUPMICROTECH