



## **Lignes directrices de gestion**

Politique de rémunération et indemnitaire

## PRÉAMBULE

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le président ou chef d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

La politique indemnitaire et de rémunération de l'établissement s'appuie sur des principes d'équité, sur les fonctions et responsabilités confiées, ainsi que sur l'expertise, maîtrise et qualification requises pour les métiers exercés au sein de l'établissement, au service de l'enseignement et de la recherche.

Les lignes directrices de gestion (LDG) en matière indemnitaire et de rémunération ont pour objectif de donner un cadre en matière de politique salariale de l'établissement.

Ce cadre « URCA » se veut :

- Souple, car les lignes directrices de gestion n'ont pas vocation à préciser des règles pour chaque individu. Le cadre proposé doit permettre des garanties aux agents en apportant une transparence et une lisibilité quant aux règles liées à la rémunération.
- Global, car la politique de rémunération des personnels de l'université doit s'inscrire dans un cadre et une trajectoire commune quel que soit le statut et la filière. En effet, la communauté universitaire est composée de différentes populations qui œuvrent toutes au bon fonctionnement et au développement de l'établissement au profit d'un service public universitaire efficace.
- Equitable, car la multiplicité des outils législatifs applicables aux diverses populations et filières ne doit pas déboucher sur une reconnaissance trop différente d'une même situation pour des agents de différentes populations (enseignants/enseignants-chercheurs/HU) ou filières (ITRF/AENES...).
- Juste, car la déclinaison en 3 volets statutaire/fonctionnel/ individuel permet de garantir aux agents une base indemnitaire égalitaire assortie d'une prise en compte transparente des fonctions/responsabilités et sujétions qu'ils assument et de leur implication individuelle au service de l'établissement. Ces 3 volets se déclinent, sous des modalités distinctes, mais selon la même logique, pour les enseignants/enseignants-chercheurs et les BIATSS.

\*\*\*

L'université de Reims Champagne-Ardenne est une université ambitieuse et qui se doit d'être attractive et de reconnaître l'investissement des personnels.

Les LDG « mobilités », les LDG « promotions et valorisation des parcours professionnels » et les LDG « politique de rémunération et indemnitaire » forment un tout. L'ensemble de ces LDG donnent ainsi des moyens et des leviers pour répondre aux enjeux d'attractivité, d'innovation pour l'établissement, de développement des compétences et des carrières professionnelles et de reconnaissance de l'activité au profit de l'institution.

## TABLE DES MATIERES

PARTIE I. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS.....	4
I. Les dispositifs applicables aux maitres de conférences et professeurs des universités non hospitaliers. .	4
A. Principes généraux du RIPEC. ....	4
B. Les trois composantes du RIPEC. ....	5
C. Autres dispositifs indemnitaires en vigueur. ....	9
II. Les dispositifs applicables aux personnels hospitalo-universitaires. ....	10
A. La prime d'encadrement PEDR. ....	10
B. Les primes de charges administratives (PCA). ....	11
C. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP). ....	11
III. Les personnels enseignants.....	11
A. La prime d'enseignement supérieur (PES). ....	11
B. Les primes de charges administratives (PCA). ....	12
C. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP). ....	13
IV. Les dispositifs applicables aux ater, mast-past, enseignants et enseignants-chercheurs sous engagement URCA. ....	13
A. Les attachés temporaires d'enseignements et de recherche (ATER). ....	13
B. Les enseignants associés (PAST – MAST) ....	13
C. Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs sous engagement de l'URCA. ....	14
V. référentiel des heures référentiel de service (HRS).....	14
PARTIE II. LES PERSONNELS BIATSS.....	15
I. Mesures applicables à l'ensemble des personnels BIATSS.....	15
II. Les personnels biatss titulaires. ....	16
A. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).....	16
B. La nouvelle bonification indiciaire. ....	18
III. Les personnels biatss sous engagement de l'urca.....	18
A. Niveau de rémunération au recrutement.....	19
B. Réexamen triennal de la rémunération. ....	19
PARTIE III. LES ELEMENTS COMMUNS A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS.....	20
I. Les dispositifs d'intéressement.....	20
A. La prime de fin d'année.....	20
B. Le dispositif d'intéressement lié aux activités de formation professionnelle.....	20
C. Le dispositif d'intéressement lié à une activité exceptionnelle ....	21

## **PARTIE I. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS.**

L'établissement respecte les lignes directrices de gestion ministérielles et en décline les grands principes en prenant en considération le projet stratégique et scientifique de l'établissement.

La répartition indemnitaire entre les différentes primes existantes vise à ne pas valoriser deux fois les mêmes fonctions / missions, à travers les primes, indemnités ou référentiel des HRS de l'établissement.

Par ailleurs, l'établissement ne souhaite pas créer de distorsions importantes entre les différents corps des enseignants et enseignants chercheurs. A ce titre et par exemple, il sera institué un seul et unique référentiel de fonctions pour l'attribution des indemnités liées aux fonctions à responsabilités (ex : prime C2 ou PCA /PRP).

Enfin, les primes individuelles (C3 ou PEDR) viseront à valoriser les enseignants chercheurs dont les dossiers démontrent une contribution significative en matière de pédagogie et/ou de recherche et/ou de responsabilité d'intérêt général et/ou une participation importante à la transformation de l'université, aux projets stratégiques et/ou au rayonnement de l'établissement.

### **I. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MAITRES DE CONFERENCES ET PROFESSEURS DES UNIVERSITES NON HOSPITALIERS.**

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

Ces lignes directrices de gestion ministérielles font l'objet d'une déclinaison locale au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne.

Elles ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) (hors personnels hospitalo-universitaires), unifié avec 3 composantes :

- Une composante C1 liée au grade, dite également composante « statutaire » ; ce socle indemnitaire est partagé par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs.
- Une composante fonctionnelle C2 liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières.
- Une composante individuelle C3 sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

#### **A. Principes généraux du RIPEC.**

Les principes régissant le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) sont :

- l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes,
- une architecture permettant de valoriser l'activité de l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline.
- l'indemnisation de l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux sont complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement. Les critères pourront prendre en compte les priorités scientifiques et académiques de l'établissement, la valeur scientifique et les acquis de l'expérience académique des candidats, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées et pourront servir également de critères supplémentaires en cas de difficulté à départager des candidats.

Les critères locaux s'appuient notamment sur :

- L'implication dans des projets scientifiques s'inscrivant dans la stratégie de l'établissement et/ ou un rayonnement fort sur le plan national et international.
- Le développement de pratiques pédagogiques innovantes visant à améliorer la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants.
- La participation active de l'enseignant-chercheur au développement et à la transformation de l'établissement et à son rayonnement.
- Les missions et responsabilités confiées à l'enseignant-chercheur au sein de sa composante, de son unité de recherche et/ou pour l'établissement.

Ces critères généraux sont pris en compte, tant pour répartir la composante fonctionnelle C2 que pour attribuer la prime individuelle C3, conformément aux textes applicables et aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration.

Le RIPEC n'est applicable ni aux enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré ni aux personnels hospitalo-universitaires. Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESRI. Les règles applicables aux enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré et aux personnels hospitalo-universitaires seront précisées infra dans les parties les concernant.

## **B. Les trois composantes du RIPEC.**

### **1. La composante statutaire (C1).**

La composante statutaire est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel.

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022, pour les enseignants-chercheurs éligibles au RIPEC, les actuelles primes de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) (décret n°89-775 du 23 octobre 1989).

Après une première revalorisation en 2021, l'arrêté du 29 décembre 2021 porte pour 2022 la part statutaire à 2 800€ par an pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6400€ par an.

La composante statutaire est versée en application d'un barème annuel par grade aux personnes qui exercent, en position d'activité ou de délégation, les missions fixées à l'article L. 1233 du code de l'éducation pour les enseignants-chercheurs et, pour les chercheurs, les missions fixées à l'article L. 41 1-1 du code de la recherche.

Elle est également versée aux personnes mises à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique en application des articles L 531-1 et L 531-8 du code de la recherche.

Son versement est mensualisé.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

En fin d'année universitaire, la direction des ressources humaines s'assure pour l'établissement de la bonne réalisation du service confié par l'établissement. La réalisation non complète du service entraînera l'annulation rétroactive ou la suspension du versement de l'indemnité statutaire. Un dialogue préalable sera mené entre la direction des ressources humaines, la composante et l'enseignant.e-chercheur.e concerné.e avant mise en œuvre de ces principes.

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de l'indemnité statutaire.

Chaque début d'année universitaire, une opération de recensement est lancée par la direction des ressources humaines auprès des enseignants-chercheurs. Un formulaire de déclaration sur l'honneur devra être transmis avant le 15 octobre de chaque année en cas d'exercice d'une activité libérale.

En cours d'année, tout enseignant chercheur qui souhaite débiter une activité libérale devra le signaler préalablement auprès de sa composante d'enseignement et auprès de la direction des ressources humaines ([drh.enseignants@univ-reims.fr](mailto:drh.enseignants@univ-reims.fr)).

Pour information : Les professions libérales regroupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant.

Exemple : professions médicales (médecin, infirmier libéral, vétérinaire, kinésithérapeute, orthophoniste, sage-femme, dentiste, diététicien, etc.), architecte, avocat, expert-comptable, géomètre, mandataire judiciaire, expert agricole, commissaire aux comptes, psychologue, psychothérapeute...

## **2. La composante fonctionnelle (C2).**

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité.

Son versement est mensualisé. Pour bénéficier de cette composante les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service.

Elle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées (hors vacataires).

Cette indemnité fonctionnelle ne peut pas être transformée en décharge de service. Néanmoins, un enseignant-chercheur peut solliciter une décharge de service en complément de la composante fonctionnelle C2. Sa demande motivée devra être adressée au chef d'établissement avec avis de sa composante et de son unité de recherche de rattachement.

En application des recommandations ministérielles, une trajectoire indemnitaire est fixée limitant :

- La dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire (C1).
- Le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'établissement éligibles au RIPEC.

Les fonctions et responsabilités exercées sont réparties en trois groupes. Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

Une cartographie de ces fonctions est détaillée en annexe : elle comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes, le groupe de fonction et la fourchette de montant associé (plancher/plafond). Elle est construite à partir notamment des fonctions actuellement reconnues dans le référentiel PCA/PRP voté chaque année par le conseil d'administration.

Dans un objectif d'harmonisation, cette cartographie sera commune à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs - HU de l'établissement. Ainsi les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le chef de l'établissement ou de l'organisme pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une

évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le chef de l'établissement. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les enseignants-chercheurs placés à temps complet sur une même année universitaire en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (sur le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> semestre de la même année universitaire) ou en congé pour projet pédagogique (sur le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> semestre de la même année universitaire) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

La bascule vers la composante fonctionnelle du RIPEC se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Jusqu'au 31 août 2022, les indemnités fonctionnelles existantes (PCA et PRP) perdureront au titre de l'année universitaire 2021/2022.

Il n'est pas possible de percevoir une prime fonctionnelle C2 et une prime d'administration pour une même fonction.

Ce référentiel des fonctions fera l'objet d'un bilan et d'une éventuelle révision pour la première année d'application.

### **3. La prime individuelle (C3).**

#### *> Principes généraux.*

Cette prime est amenée à remplacer au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

En outre, toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de candidature et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature.

Les décisions d'attribution sont assorties d'un motif à choisir parmi :

- a. Investissement pédagogique,
- b. Activité scientifique,
- c. Tâches d'intérêt général,
- d. L'ensemble de ces missions.

La prime est versée mensuellement pour une durée de 3 ans.

Pendant cette période, l'enseignant chercheur ne pourra bénéficier d'une autre prime au titre de la C3.

A l'issue de cette période de 3 ans, un enseignant chercheur pourra continuer à percevoir une prime individuelle à la condition qu'elle lui soit attribuée pour un motif différent.

En effet, une nouvelle prime individuelle ne peut pas être accordée à un agent dans la continuité pour le même motif. Un délai de carence d'un an devra être respecté entre les 2 périodes d'attribution.

*Exemple : un enseignant-chercheur a perçu une prime individuelle C3 pour une durée de 3 ans. Au terme de cette période de 3 ans, il dépose une nouvelle demande de prime individuelle C3.  
En principe, sa demande ne peut être retenue et un délai de carence d'un an s'applique. Néanmoins et par dérogation, si la nouvelle demande repose sur un motif différent (ex : pédagogie) de la 1<sup>ère</sup> attribution (ex : recherche), la prime individuelle C3 pourra être accordée dans le cadre de la procédure d'examen évoquée ci-après.*

L'objectif est qu'à terme, au moins 45% des personnels concernés par le RIPEC bénéficient une année donnée de cette prime individuelle.

L'enveloppe budgétaire dédiée représente 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire (C1).

> Procédure d'examen de la candidature.

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du [décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021](#). Pour les enseignants-chercheurs, un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

La procédure comprend un double ensemble d'avis : celui du conseil académique et celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur.

- 2) La candidature est déposée sur le portail applicatif Galaxie, le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

- 3) Le conseil académique désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur sa candidature. La grille d'analyse des dossiers est jointe en annexe III.

Le principe d'impartialité s'applique aux rapporteurs. Lorsqu'un rapporteur a, avec l'un des candidats, des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit s'abstenir de participer à l'examen du dossier. Pour éviter des situations de conflit d'intérêt, une grille de détection des cas de partialité est disponible en annexe.

- 4) Le conseil académique délibère ensuite en formation restreinte sur l'ensemble des activités décrites par les candidats dans leurs rapports d'activités et au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs. Le conseil académique doit distinguer dans son appréciation de la candidature :
  - L'investissement pédagogique,
  - L'activité scientifique
  - Et l'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat.

L'ensemble d'avis du conseil académique porte séparément sur les 3 volets évoqués ci-dessus et ne peut prendre pour chacun que trois valeurs : très favorable, favorable ou réservé. Ces avis sont reportés dans l'application galaxie dédiée.

- 5) L'avis du conseil académique et le rapport d'activité sont ensuite transmis à la section compétente du CNU, du CNU santé (pour les sections 85, 86 et 87 et les sections 90, 91 et 92) ou du CNAP. Sur la base de ces documents et après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau d'un rang égal à celui du candidat, la section CNU compétente doit distinguer dans son appréciation de la candidature :
  - L'investissement pédagogique,
  - L'activité scientifique
  - Et l'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat.

L'ensemble d'avis de la section CNU compétence porte séparément sur les 3 volets évoqués ci-dessus et ne peut prendre pour chacun que trois valeurs : très favorable, favorable ou réservé. 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.

- 6) En tenant compte des avis du conseil académique, de la section du CNU, du CNU santé ou du CNAP, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et dans les LDG, le chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant et le motif de l'attribution de la prime (cf. supra). Les décisions mentionnent les voies de recours.



> Répartition des primes individuelles.

En suivant les recommandations ministérielles et dans le cadre des présentes LDG d'établissement, les objectifs de répartition de primes individuelles sont fixés comme suit :

- Au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- Au moins 30 % au titre de l'activité scientifique,
- Au plus 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général,
- 20 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Une attention sera portée sur la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps afin que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ainsi que la part des femmes et des maîtres de conférences candidats.

L'établissement s'engage également à veiller dans les attributions indemnitaires, à l'équilibre des missions de recherche, d'enseignement et d'implication dans la vie collective de l'établissement.

Au sein de l'université, les bénéficiaires de la prime individuelle perçoivent un montant unique annuel de 4350 euros bruts par an, soit 362.50 euros par mois pendant 3 ans.

Une publication du nombre de bénéficiaires par motif sera réalisée sur le site intranet de l'établissement pour chaque campagne.

**C. Autres dispositifs indemnitaires en vigueur.**

**1. La prime d'encadrement PEDR.**

La prime individuelle C3 du RIPEC (voir ci-dessus) est amenée à remplacer au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Toutefois, la PEDR perdure pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

En outre, toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

**2. La prime d'administration.**

Une prime d'administration est attribuée aux présidents d'universités, aux chefs d'établissements de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, aux présidents, directeurs généraux et directeurs des grands établissements au sens de l'article L. 711-1 du code de l'éducation, des écoles normales supérieures, des instituts nationaux des sciences appliquées, des universités de technologie ainsi qu'aux directeurs des écoles centrales, ayant le statut d'écoles extérieures aux universités au sens des articles L. 715-1 à L. 715-3 du code de l'éducation.

Elle est également attribuée aux directeurs des instituts universitaires de technologie et aux directeurs des autres instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation assurant la formation des ingénieurs.

La prime d'administration est également attribuée aux directeurs des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

La prime d'administration est également attribuée aux présidents des communautés d'universités et établissements.

## **II. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES.**

### **A. La prime d'encadrement PEDR.**

Depuis la parution du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, la PEDR reste applicable aux seuls personnels enseignants et hospitaliers titulaires relevant du décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif aux personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et aux enseignants de médecine générale titulaires relevant du décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

#### **1. Les conditions d'attributions.**

La PEDR peut être attribuée dans les quatre situations suivantes :

- en raison d'une activité scientifique d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion des travaux, des responsabilités scientifiques exercées et des conditions d'exercice.
- en raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche.
- de plein droit (sans évaluation par l'instance nationale ou des experts extérieurs) aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté du 20 janvier 2010.
- de plein droit (sans évaluation par l'instance nationale ou des experts extérieurs) aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

Le décret du 8 juillet 2009 prévoit l'accomplissement d'un service d'enseignement correspondant annuellement à un minimum de 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente pour pouvoir bénéficier de la PEDR. Cette condition de service d'enseignement minimum doit être remplie :

- Au moment où ces personnels déposent leur demande
- Au cours de la période de versement de la prime.

#### **2. Procédure d'attribution.**

##### **> Fixation des critères de choix et du barème.**

Les critères de choix et de barème arrêtés par le conseil d'administration sur proposition de la commission de la recherche du conseil académique peuvent être modifiés et doivent être rendus publics au moins quinze jours avant la date de dépôt des dossiers.

Les critères d'attribution de la PEDR, arrêtés par le conseil d'administration sur proposition de la commission recherche, sont disponibles ci-après : <https://www-intranet.univ-reims.fr/media-files/34907/criteres-pedr.pdf>

##### **> Examen des candidatures.**

Les sections CNU santé compétentes examinent les dossiers de candidatures des personnels de l'université candidats. Ces avis sont adressés à l'établissement. Les avis des sections sont attribués selon des contingents séparés par corps pour chaque section ayant plus de 10 demandes à expertiser dans chaque corps.

Les avis relatifs aux professeurs d'une part, et aux maîtres de conférences d'autre part, sont chacun répartis en trois groupes à hauteur de 20%, 30 % et 50% des demandes respectives de chacun des corps.

Les sections, en outre, attribuent les notes A, B et C pour chacun des quatre items (Publication, Encadrement doctoral, Diffusion, Responsabilités scientifiques) pour chaque dossier. La note X signifie que la rubrique insuffisamment renseignée n'a pu être évaluée par la section du CNU,

La PEDR est ensuite attribuée par le président ou le directeur de l'établissement après avis de la commission de la recherche du conseil académique

## **B. Les primes de charges administratives (PCA).**

### **> Bénéficiaires.**

Une prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants chercheurs hospitalo-universitaires titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Le référentiel des fonctions éligibles est disponible en annexe.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs – HU de l'établissement. Il comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes et le montant associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

### **> Procédure d'attribution.**

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charges administratives ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président après avis du conseil d'administration en formation restreinte.

### **> Durée.**

La PCA est attribuée pour 1 an, elle est versée de manière annuelle en fin d'année universitaire.

## **C. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP).**

Une prime de responsabilités pédagogiques correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service.

Elle peut être attribuée aux personnels titulaires ou stagiaires suivants :

- Les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur.
- Les personnels enseignants et hospitaliers titulaires.

Sont exclus du bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques, les personnels :

- Placés en position de délégation ou en congé pour recherche ou conversions thématiques.
- Qui exercent une profession libérale.
- Qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

La liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, les bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés chaque année par le président sur proposition du conseil d'administration.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs – HU de l'établissement. Il comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes et le montant associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

Le montant de la prime ne peut être ni inférieur à 12 fois, ni supérieur à 96 fois, le taux de l'indemnité horaire pour travaux dirigés.

## **III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS.**

### **A. La prime d'enseignement supérieur (PES).**

Cette prime attribuée aux personnels qui participent à la transmission des connaissances, s'applique :

- Aux personnels enseignants titulaires du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur,
- Aux personnels relevant des statuts particuliers de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM)

Pour être éligible à cette prime les enseignants doivent accomplir l'intégralité de leurs obligations statutaires de service.

En fin d'année universitaire, la direction des ressources humaines s'assure pour l'établissement de la bonne réalisation du service confié par l'établissement. La réalisation non complète du service entraînera l'annulation rétroactive / la suspension du versement de l'indemnité statutaire. Un dialogue préalable sera mené entre la DRH, la composante et l'enseignant.e concerné.e avant mise en œuvre de ces principes.

Situations incompatibles avec la perception de la PES :

- La perception de rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale.
- La perception de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.

Son taux 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. Il est indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant annuel individuel est fixé à 1 831,25 € par an pour un agent à temps plein, soit 152.60€ par mois.

**Le paiement de cette indemnité est prévu de manière semestrielle, néanmoins et dans une logique de rapprochement des pratiques applicables aux enseignants-chercheurs et de versement de l'indemnité liée au grade, l'université de Reims Champagne-Ardenne fait le choix d'un paiement mensualisé.**

## **B. Les primes de charges administratives (PCA).**

### **> Bénéficiaires.**

Une prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Le référentiel des fonctions éligibles est disponible en annexe.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs - HU de l'établissement. Il comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes et le montant associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

### **> Procédure d'attribution**

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charges administratives ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président après avis du conseil d'administration en formation restreinte.

### **> Durée.**

La PCA est attribuée pour 1 an, elle est versée de manière annuelle en fin d'année universitaire.

### **> Conversion possible en décharge**

Les bénéficiaires d'une prime de charge administrative peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service.

### C. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP).

Une prime de responsabilités pédagogiques correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service.

Elle peut être attribuée aux personnels titulaires ou stagiaires enseignants du premier et second degré affectés dans l'enseignement supérieur.

Sont exclus du bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques, les personnels placés en position de délégation ou en congé pour recherche ou conversions thématiques sur une année pleine.

La liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, les bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés chaque année par le président sur proposition du conseil d'administration.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs - HU de l'établissement. Il comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes et le montant associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

Le montant de la prime ne peut être ni inférieur à 12 fois, ni supérieur à 96 fois, le taux de l'indemnité horaire pour travaux dirigés.

Les bénéficiaires d'une prime de responsabilités pédagogiques peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service.

## IV. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX ATER, MAST-PAST, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SOUS ENGAGEMENT URCA.

### A. Les attachés temporaires d'enseignements et de recherche (ATER).

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rémunérés par référence à l'indice brut 513 (indice majoré 441), soit une rémunération mensuelle brute de 2 041,95 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche perçoivent également la prime de recherche et d'enseignement supérieur à hauteur de 105 euros par mois / 1259.97 euros par an, au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Réglementairement, les ATER ne peuvent percevoir d'indemnité fonctionnelle (PRP / PCA / C2) ou d'autres primes individuelles (C3).

### B. Les enseignants associés (PAST – MAST)

La rémunération des personnels enseignants associé est fixée par un cadrage national comme suit :

Enseignant associés			
MAST	Exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle en rapport direct avec la discipline enseignée.		352
		1ère nomination	
		1er renouvellement	369
		2nd renouvellement	401
		3ème renouvellement	404
PAST	Exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle en rapport direct avec la discipline enseignée.	1ère nomination	453
		1er renouvellement	475
		2nd renouvellement	514
		3ème renouvellement	572

L'évolution de la rémunération est opérée au moment des renouvellements en application des dispositions applicables aux personnels associés.

L'évolution et le renouvellement sont assujettis à la transmission d'un rapport sur l'activité d'enseignement et de recherche établi par l'enseignant associé et transmis pour avis auprès du conseil académique restreint.

Réglementairement, les enseignants associés ne peuvent percevoir d'indemnité fonctionnelle (PRP / PCA / C2) ou d'autres primes individuelles (C3).

### **C. Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs sous engagement de l'URCA.**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, et dans le respect des orientations fixées par la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016, la rémunération enseignants / enseignant-chercheur sous engagement de l'URCA sera fixée par référence à un « équivalent indice ». L'agent contractuel ne déroulant pas de carrière dans un corps, cette référence n'est pas constitutive d'un classement dans une échelle indiciaire, mais permet uniquement de déterminer de manière adaptée le niveau de rémunération de l'intéressé.

Conformément à l'article 1-3 du décret n°86-83 du 7 janvier 1986, le référentiel de rémunération prend en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que par son expérience.

Lorsqu'un personnel enseignant/enseignant-chercheur sous engagement URCA occupe une fonction prévue dans la liste des responsabilités ouvrant droit à une prime pour les fonctionnaires, un ou plusieurs montants additionnels mensuels pourront être servis à cet agent, en complément de la rémunération brute mensuelle.

La liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime ainsi que la liste des bénéficiaires (fonctionnaires et agents sous engagement URCA) et le montant des primes à verser sont fixés chaque année par le président sur proposition du conseil d'administration.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs - HU de l'établissement. Il comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes et le montant associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

Le niveau de la rémunération des enseignants / enseignants chercheurs sous engagement de l'URCA fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (sous réserve que les fonctions aient été exercées de manière continue).

Cette réévaluation tient compte de la manière de servir. L'augmentation de la rémunération est également possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle acquise.

### **V. REFERENTIEL DES HEURES REFERENTIEL DE SERVICE (HRS).**

Un dispositif d'équivalence horaire peut être mis en place par le conseil d'administration d'un établissement dans le respect d'un référentiel national. Ce dispositif permet d'attribuer à certaines tâches des équivalences horaires qui se traduisent par la reconnaissance de diverses activités dans le temps de travail. Il est applicable aux enseignants – enseignants chercheurs fonctionnaires et aux agents sous engagement URCA.

Les heures reconnues au titre du référentiel sont juridiquement équivalentes à des heures d'enseignement pour l'élaboration du tableau de service de l'enseignant - enseignant-chercheur.

Une même activité ne peut à la fois faire l'objet d'un dispositif d'équivalences horaires et d'une prime ou d'un montant additionnel de rémunération pour les agents sous engagement URCA.

Le référentiel des activités éligibles à la perception d'HRS est annexé aux présentes LDG.

## **PARTIE II. LES PERSONNELS BIATSS.**

Les présentes LDG s'appliquent à l'ensemble des personnels BIATSS œuvrant au soutien de la pédagogie, de la recherche et à la bonne administration de l'établissement.

### **I. MESURES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS BIATSS**

L'établissement doit veiller au respect des règles en matière de temps de travail et de congés des personnels BIATSS. Pour ce faire, un nouveau cadre relatif aux congés et au temps de travail est mis en place au sein de l'établissement.

Le régime du temps de travail applicable à l'université de Reims Champagne-Ardenne résulte d'un dialogue social mené au sein d'un groupe de travail composé de représentants des personnels élus au comité technique. Il en résulte un nouvel arrêté relatif au temps de travail applicable à compter du 1er septembre 2022, après avis du comité technique et délibération du conseil d'administration de l'établissement, annexé aux présentes lignes directrices de gestion.

Cette réflexion sur le temps de travail répond à un triple objectif :

- Respecter le cadre légal fixant la durée annuelle du temps de travail à 1607 heures ;
- Renforcer l'attractivité et valoriser les compétences des agents ;
- Maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des personnes.

Ainsi, sur la base du volontariat, les agents en poste au sein de l'établissement à compter de l'adoption du présent dispositif auront la possibilité :

- Soit de se faire « racheter » 9 jours de congés RTT par l'établissement (pour les agents à temps complet). La valorisation de ces jours de congés se fera à hauteur de 2 fois le montant prévu pour le rachat de jours de congés placés sur un CET, soit :
  - Catégorie A : 2 x 135 € brut = 270 € brut par jour de congé.
  - Catégorie B : 2 x 90 € brut = 180 € brut par jour de congé.
  - Catégorie C : 2 x 75 € brut = 150 € brut par jour de congé.

Ce « rachat » se traduira par une majoration de la rémunération mensuelle des personnels.

- Soit de conserver le régime de congés annuels et de congés RTT précédemment en place, sans majoration de la rémunération à ce titre.

Les modalités d'exercice de ce droit d'option ainsi que les personnels concernés par cette possibilité sont précisés dans l'arrêté relatif au temps de travail annexé aux présentes lignes directrices de gestion.



Récapitulatif des deux options possibles :

	Option 1 : Régime de temps de travail applicable à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2022	Option 2 : Régime de temps de travail dérogatoire
Congés annuels	25 jours par année universitaire	
Jours de fractionnement	2 jours par année universitaire	
Jours de RTT	16 par année universitaire	25 par année universitaire
Total des droits à congés	43 jours par année universitaire	52 jours par année universitaire
Observations	Dans les deux options, le 25 décembre, le 1 <sup>er</sup> janvier et le 15 août ne seront plus à poser sous forme de congés.	
Impact sur la rémunération	Majoration indemnitaire mensuelle Catégorie A : 202,50 € brut Catégorie B : 135,00 € brut Catégorie C : 112,50 € brut	Aucune majoration de la rémunération mensuelle

Les agents, titulaires ou sous engagement (CDD ou CDI) entrant dans l'établissement à compter de l'adoption du présent dispositif se verront appliquer l'option n°1, sans bénéficier d'un droit d'option.

## II. LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES.

L'indemnitaire des personnels BIATSS titulaires est composé à titre principal du RIFSEEP structuré en deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (l'IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement et s'appuie sur une cartographie des fonctions internes à l'établissement.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif.

### A. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

L'IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Elle repose :

- Sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées.
- Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

Le montant de l'IFSE pour chaque agent répond aux principes suivants :

- Il est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour exercer les fonctions du poste occupé par l'agent.



- Il est lié à la quotité de travail et à la situation administrative de l'agent.
- Il est versé mensuellement.
- Il est constitué d'une part « socle » liée au groupe « fonction » auquel le poste occupé est rattaché. Le montant individuel versé prend en considération les contraintes, sujétions particulières, expertises ou responsabilités requises pour le poste.

## **1. IFSE « socle » : principe de cartographie des fonctions.**

Le principe a été retenu d'une cartographie des fonctions commune aux différents corps composant la population BIATSS de l'université (AENES – ITRF – BIB). Les différentes fonctions de l'établissement sont ainsi placées dans la cartographie indemnitaire de l'établissement. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties dans différents groupes de fonction.

Pour chaque groupe, un socle de gestion a été défini et permet de déterminer le montant auquel peut prétendre à minima un agent entrant dans l'établissement, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte des contraintes, sujétions particulières, expertises ou responsabilités du poste, de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Une majoration de ce socle est appliquée à chaque grade supérieur dans un même corps.

Par ailleurs, si le poste est occupé par un agent de corps et grade inférieurs au groupe fonction auquel le poste est rattaché, c'est l'IFSE du groupe fonction correspondant qui s'appliquera.

Ex: un agent de catégorie B occupant des fonctions relevant d'un groupe fonction de catégorie A.

Ex: un gestionnaire de scolarité de catégorie C recevra l'IFSE correspondant au groupe fonction auquel est rattachée cette fonction, soit B1.

La cartographie RIFSEEP définissant le périmètre de chaque groupe fonction, ainsi que les sujétions particulières ouvrant droit à une majoration d'IFSE est annexée aux présentes lignes directrices de gestion. Elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Le classement d'un agent dans un groupe fonction fera l'objet d'un échange entre la direction des ressources humaines et le chef de service afin de s'assurer de la cohérence entre le groupe fonction de l'agent et les fonctions effectivement occupées.

## **2. Modalités de réexamen du niveau indemnitaire.**

### **> Réexamen triennal de l'IFSE.**

Un réexamen de l'IFSE est opéré tous les trois ans. Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Aucune augmentation ne pourra être mise en œuvre dans le cas où les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels.

Au titre de 2022, il sera appliqué à l'ensemble des agents titulaires :

- Une revalorisation minimale de 2% du socle de l'FSE du groupe fonction.
- Une revalorisation de 100 euros brut en application de la LPR.

Ces revalorisations s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### **> Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions.**

Trois situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.

- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, par principe, il ne sera pas appliqué de revalorisation indemnitaire. Toutefois, selon les nouvelles fonctions qui seront exercées, une réévaluation à la hausse ou à la baisse pourra être opérée.
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen à la baisse de l'attribution de l'IFSE de l'agent.

> Modalités de recours sur le classement du poste de travail dans la cartographie.

L'agent qui souhaite solliciter une révision du classement de son poste dans la cartographie RIFSEEP adresse par la voie hiérarchique une demande motivée à l'attention du président de l'université.

Le responsable hiérarchique de la structure (le CSA, le directeur d'unité ou le directeur de service) émet un avis motivé quant à cette demande de révision. Cet avis doit s'appuyer sur les responsabilités confiées et l'expertise nécessaire pour occuper le poste de travail.

L'instruction de cette demande est confiée à la direction des ressources humaines qui accuse de la bonne réception des demandes. Une réponse est apportée à l'agent dans les deux mois à compter de la réception auprès de la DRH. Une saisine de la CPE, pour avis, pourra être formulée par l'agent en cas de désaccord avec la décision définitive de l'administration. Cette saisine devra être formulée dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

### **3. La garantie indemnitaire individuelle (clause de sauvegarde).**

La mise en œuvre de la révision collective de l'IFSE ne doit pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçues avant son déploiement à titre individuel. Ce montant garanti est appelé « garantie indemnitaire individuelle ».

#### **B. La nouvelle bonification indiciaire.**

L'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. La NBI est versée chaque mois. Elle est soumise à cotisation retraite et donne droit à un supplément de pension. La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel. Si des fonctions ouvrent droit à plusieurs NBI, c'est la NBI comportant le nombre de points majorés le plus élevé qui est attribuée.

Elle est cumuleable avec l'IFSE dans le respect des dispositions des décrets n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat et n°94-1067 du 8 décembre 1994 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Les emplois ouvrant droit à la NBI et le nombre de points d'indice accordés sont fixés dans le cadre d'une cartographie annexée aux présentes LDG, applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### **III. LES PERSONNELS BIATSS SOUS ENGAGEMENT DE L'URCA.**

Pour les agents sous engagement à l'URCA, il convient de distinguer :

- Les personnels recrutés pour faire face à un besoin permanent ou temporaire de l'établissement.
- Les agents recrutés sur projets ou sur des ressources propres.

Pour ces derniers, les mesures évoquées ci-après s'appliqueront sous réserve des disponibilités financières prévues dans les conventions ou des ressources propres des structures.

#### **A. Niveau de rémunération au recrutement.**

Actuellement, les recrutements de personnels contractuels et la détermination de leur rémunération s'effectuent en référence aux grilles indiciaires des corps des fonctionnaires. Il apparaît nécessaire d'inscrire les recrutements dans une logique de diplôme afin d'éviter le recrutement de personnels surqualifiés sur des postes, dont les niveaux de salaire ne seraient pas en adéquation avec les aspirations des personnels recrutés.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, et dans le respect des orientations fixées par la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016, la rémunération des agents sous engagement de l'URCA comportera une part de rémunération brute mensuelle calculée par référence à un « équivalent indice » indexée sur la valeur du point d'indice. L'agent contractuel ne déroulant pas de carrière dans un corps, cette référence n'est pas constitutive d'un classement dans une échelle indiciaire, mais permet uniquement de déterminer de manière adaptée le niveau de rémunération de l'intéressé. Conformément à l'article 1-3 du décret n°86-83 du 7 janvier 1986, le montant de la rémunération prend en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Ce référentiel précise également le ou les niveaux de diplômes susceptibles d'être associés aux fonctions tout en tenant compte du parcours professionnel antérieur. Un diplôme d'un niveau supérieur à ceux attendus pour le poste constitue une surqualification. Ces surqualifications ne sont pas opportunes pour les agents concernés et ne sauraient se traduire par de meilleures valorisations de leur rémunération.

Lorsqu'une fonction occupée comporte des sujétions particulières, un ou plusieurs montants additionnels mensuels pourront être servis, en complément de la rémunération brute mensuelle.

Le référentiel de rémunération des agents sous engagement de l'URCA applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2022 est annexé aux présentes lignes directrices de gestion. Il annule et remplace les grilles de rémunération annexées à la convention de gestion des agents non titulaires en application au sein de l'établissement.

#### **B. Réexamen triennal de la rémunération.**

La rémunération des agents sous engagement de l'URCA fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (sous réserve d'emploi de manière continue). Cette réévaluation tient compte de la manière de servir de l'agent, mesurée notamment au moment de l'entretien professionnel.

L'augmentation de la rémunération est également possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'évolution de la rémunération est opérée dans le cadre du référentiel de rémunération en vigueur à l'URCA.

### **PARTIE III. LES ELEMENTS COMMUNS A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS.**

#### **I. LES DISPOSITIFS D'INTERESSEMENT.**

##### **A. La prime de fin d'année.**

La prime de fin d'année est attribuée aux personnels BIATSS de l'université compte tenu de la réalisation des objectifs fixés en matière de qualité du service public universitaire, de développement de projets de recherche et pédagogiques tout en assurant le respect des équilibres financiers.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

Pour l'ensemble des personnels BIATSS fonctionnaires et sous engagement de l'URCA présents au sein de l'établissement au 31 décembre de l'année en cours et au moins présents au 15 du mois de septembre de l'année en cours. Les agents détachés et mis à disposition entrants au sein de l'université bénéficient de cette prime de fin d'année.

Si ces personnels remplissent les conditions ci-dessus et :

- Disposent d'un indice de rémunération nouveau majoré (INM) inférieur ou égal à l'INM médian des personnels BIATSS de l'établissement l'indemnité sera d'un montant A (prime non proratisée selon la quotité de service).
- Disposent d'un indice de rémunération nouveau majoré (INM) supérieur à l'INM médian des personnels BIATSS de l'établissement l'indemnité sera d'un montant B (prime non proratisée selon la quotité de service).
- Pour les apprentis un montant C sera versé (prime non proratisée selon la quotité de service).

Sont exclus du bénéfice de cette indemnité :

- Les personnels recrutés en qualité de vacataires.
- Les personnels doctorants.
- Les personnels recrutés sur emplois fonctionnels.
- Les agents BIATSS détachés ou mis à disposition sortants dont la convention ne prévoit pas le remboursement de cette prime.

Les montants (A, B et C), l'enveloppe budgétaire et l'INM médian sont délibérés chaque année auprès du comité social d'administration (CSA) et au conseil d'administration. Cette indemnité est attribuée en paie de décembre de l'année civile de référence. Le conseil d'administration autorise le président de l'université à arrêter la liste nominative des bénéficiaires de la présente indemnité.

##### **B. Le dispositif d'intéressement lié aux activités de formation professionnelle.**

Cette prime est attribuée aux personnels de l'université compte tenu de la réalisation des objectifs fixés en matière de qualité de gestion et de développement de la formation professionnelle tout en assurant le respect des équilibres financiers.

Ce dispositif d'intéressement lié aux activités de formation continue est ouvert aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS, fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents sous engagement URCA (CDI et CDD). La formation professionnelle ne doit pas constituer leur mission principale dès lors que ces agents sont impliqués dans des tâches de direction pédagogique, de direction et/ou de gestion en lien avec la formation professionnelle.

La définition d'objectifs spécifiques pour chaque agent est réalisée au sein de la composante ou du service et conditionne le versement de l'intéressement. Une attestation de réalisation des objectifs confiés devra être établie par le responsable de structure. Une participation effective aux activités de formation professionnelle est à prendre

en considération. Les demandes de mise en paiement de ces primes d'intéressement liées aux activités de formation professionnelle seront à adresser à la DRH, en utilisant le formulaire dédié.

La perception d'une telle prime est incompatible avec le versement d'une autre indemnité ou décharge pour la même activité, à l'instar :

- Des primes fonctionnelles (C2), de primes de charges administratives (PCA) et de responsabilités pédagogiques (PRP) couvrant cette même activité.
- Des indemnités de formation continue prévues aux articles D714-60 et D714-61 du code de l'éducation.
- De tout autre dispositif couvrant cette même activité.

Une enveloppe budgétaire maximale annuelle sera délibérée chaque année par le conseil d'administration, après avis du comité social d'administration, imputée sur les ressources de la formation professionnelle générées par les structures de l'établissement. Le président de l'université arrête la liste nominative des bénéficiaires de la présente indemnité sur proposition des composantes.

Toutes activités confondues (direction pédagogique, direction et/ou gestion), les montants individuels annuels maximaux bruts de cette prime d'intéressement sont fixés à hauteur de 6000€, pour les personnels BIATSS comme pour les enseignants et enseignants chercheurs, par référence au plafond 1 de l'indemnité fonctionnelle (C2) du RIPEC.

Au sein de ce plafond individuel global, le montant individuel de chacune des indemnités de direction pédagogique est également limité à 1,5 fois la prime fonctionnelle (C2) / de responsabilité pédagogique (PRP) du référentiel en vigueur pour les fonctions de responsabilité pédagogique pour des formations semblables (niveau, effectifs...).

Les indemnités de direction et de gestion sont octroyées sur proposition des composantes au sein d'enveloppes financières qui leur sont attribuées. Ces enveloppes financières par composante seront calculées selon les critères suivants :

- Pour 2022-23, seconde année après 2021-22 de convergence vers la solution réglementaire, deux enveloppes seront calculées à partir de la réalisation des heures de formation professionnelle pour l'année en cours. La première enveloppe sera calculée en fonction des pratiques des années précédentes (soit cumul des assiettes calculées composante par composante), la seconde sera calculée selon la réglementation (soit une assiette calculée pour l'ensemble de l'établissement).  
Pour poursuivre le retour progressif à la réglementation, le montant à répartir entre composantes sera calculé comme la moyenne pondérée de ces deux enveloppes, respectivement avec des coefficients 1/3 pour la première et 2/3 pour la seconde.  
Pour les années suivantes, le calcul correspondant à la réglementation sera appliqué, soit une assiette calculée pour l'ensemble de l'établissement.
- Chaque année, ce montant global calculé est ensuite réparti entre composantes au prorata des heures de formation professionnelle réalisées par chacune.

Cette indemnité sera imputée sur les ressources propres des composantes.

### **C. Le dispositif d'intéressement lié à une activité exceptionnelle.**

Il est mis en place un dispositif d'intéressement visant à valoriser l'investissement particulier des agents participant de manière active et exceptionnelle au développement de l'université et générant un surcroît d'activité exceptionnel pour les agents concernés.

Ce dispositif d'intéressement vise les personnels fonctionnaires ou sous engagement URCA, exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement (y compris détachements et mises à disposition entrantes).

Les activités éligibles sont :

- Interventions administratives ou techniques réalisées en dehors des horaires de travail (samedis, dimanches, soirées et jours fériés ou en dehors des plages horaires de service).

Liste non exhaustive d'exemples : journée portes-ouvertes – forums – foire de Châlons – élections - participation à l'ouverture de la BU les week-ends – Colloques et congrès ....

- Intérim de fonction d'encadrement de service.
- Missions supplémentaires liées à un surcroît temporaire de travail :
  - Mission de gestion : vacances ou absence longue de plus de 3 mois, si aucune suppléance n'est demandée et accordée.
  - Projets internes à l'établissement liés à l'amélioration du fonctionnement des services ou à la mise en œuvre de mesures nationales, générant un surcroît d'activité conséquent pour les services en sus de leurs activités principales.
- Sur ressources propres uniquement : Implication dans des projets transverses et collectifs liés à l'activité d'enseignement et de recherche.

Une fois par an, une circulaire interne de procédure est transmise à chaque responsable de structure (responsable des services administratifs de composante, directeurs centraux et services communs, directeurs de composantes, directeurs d'unité de recherche, ...).

Les demandes d'allocation individuelle devront être sollicitées, à l'aide du formulaire créé à cet effet, par le responsable de la structure (responsable des services administratifs de composante, directeurs centraux et services communs, directeurs de composantes, directeurs d'unité de recherche, ...). Ces demandes seront à transmettre au plus tard à la mi-juin à la direction des ressources humaines.

Les objectifs assignés aux agents et motifs prévalant au versement de la prime devront être clairement explicités (travaux supplémentaires aux missions normalement dévolues, présence le weekend ou en dehors des horaires de travail, risques liés à la mission ... ). Pour les personnels BIATSS, la demande devra être accompagnée de l'entretien professionnel de l'agent.

La direction des ressources humaines opère une analyse de la demande et vérifie si les conditions fixées ci-dessus sont respectées et notamment si les demandes sont en cohérence avec les appréciations rédigées dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

La décision d'attribution est arbitrée par le président de l'université avec l'appui de la direction générale des services.

La direction des ressources humaines informe ensuite le responsable de structure des suites données à sa demande en précisant le montant éventuel de cette prime d'intéressement. L'indemnité est versée en une fois en paie d'août (clôture de l'année universitaire).

L'agent qui souhaite solliciter le bénéfice d'une telle indemnité devra adresser un courrier motivé au président. Selon une procédure similaire à celle évoquée ci-dessus, une instruction par la DRH est assurée en recueillant préalablement l'avis hiérarchique.

La perception de cette prime liée à une activité exceptionnelle est incompatible avec le versement d'une autre indemnité ou décharge qui serait de nature à reconnaître l'investissement de l'agent dans la réalisation des mêmes tâches à l'instar :

- Des primes de charges administratives (PCA), de responsabilités pédagogiques (PRP) et HRS.
- Des indemnités de formations continues prévues aux articles D714-60 et D714-61 du code de l'éducation.
- De tout autre dispositif (ex : vacances administratives) couvrant l'activité supplémentaire.

Chaque année une délibération du CA, après avis du comité social d'administration, fixera le montant annuel disponible et le plafond individuel. La liste des bénéficiaires est arrêtée par le président de l'établissement.

La mise en œuvre du dispositif d'intéressement donne lieu à l'établissement d'un rapport annuel, qui sera présenté en comité social d'administration et auprès du conseil d'administration. Ce rapport précise le montant des sommes distribuées par type de structure, le nombre d'agents bénéficiaires et la répartition par structure. Le bilan sera intégré au bilan social de l'établissement (rapport social unique).

### Enseignants & enseignants chercheurs :

Annexe I : EEC - Cartographie des fonctions éligibles à la C2 / PRP / PCA et référentiel HRS.

Annexe II : EEC - Grille d'évaluation de la C3

### BIATSS :

Annexe I : cartographie RIFSEEP.

Annexe II : cartographie NBI – en cours de construction.

Annexe III : rémunération des agents sous engagement de l'URCA.

Annexe IV : arrêté relatif au temps de travail