RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX REMUNERATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

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 en matière de politique indemnitaire.

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

Les LDG du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs ont été publiées le 9 février 2023.

À compter de janvier 2022, chaque établissement établit ses propres lignes LDG qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles.

Les LDG d'Université Côte d'Azur s'inscrivent dans le plan stratégique 2021-2025 de l'établissement et s'articulent autour des principes suivants : traitement équitable des dossiers, respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prise en compte du handicap et des activités syndicales, respect des règles déontologiques selon les articles L111-1 à L125-3 du Code Général de la Fonction Publique.

La mise en œuvre des LDG se fait en veillant tout particulièrement à la lutte contre les discriminations de toute nature en vue de promouvoir l'équité, le respect et l'inclusion.

1. Traitement équitable des dossiers

Université Côte d'Azur garantit à l'ensemble des personnels un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents, publics et non discriminatoires, ainsi qu'une procédure transparente d'instruction des dossiers. En application de l'article L131-1 du Code Général de la Fonction Publique, *« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ». L'établissement garantit une égalité de traitement tout au long des travaux.

2. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Université Côte d'Azur s'attache à ce que la répartition des rémunérations dans le cadre du régime indemnitaire, corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble

des actes préparatoires au régime indemnitaire. Une attention particulière sera portée à ce que l'évolution du taux de féminisation ne repose que sur l'appréciation de la qualité professionnelle des candidates et candidats.

L'établissement veille également à ce que les personnels à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de rémunération. Les situations précitées ne doivent pas être considérées comme un frein au régime indemnitaire.

3. Égalité de traitement des personnels en situation de handicap

L'établissement met tout en œuvre, notamment au travers des services dédiés au suivi et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap, pour permettre à ces derniers d'exercer leur profession dans les meilleures conditions en proposant des mesures adaptées.

Leur handicap ne doit pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle. Il ne doit dès lors pas être considéré comme un frein dans leurs possibilités de rémunération dans le cadre du régime indemnitaire.

Université Côte d'Azur garantit le respect de l'égalité de traitement à l'égard des personnels en situation de handicap. Les rapports ne doivent s'attacher qu'à la valeur professionnelle des candidats et candidates.

4. Prise en compte des activités syndicales

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle selon les LDG relatives au régime indemnitaire des personnels du MESR.

5. Respect des règles de déontologie

L'établissement s'attache au respect des règles relatives aux droits et devoirs des personnels publics. Les personnels exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité et sont notamment tenus à l'obligation de neutralité, de confidentialité et de discrétion.

Ils veillent également à éviter toute situation de partialité, dans l'exercice de leurs missions.

Les présentes LDG déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations et l'organisation interne à Université Côte d'Azur en matière de répartition et d'encadrement des primes, pour les opérations mises en œuvre.

Les présentes LDG d'établissement pourront être revues chaque année en fonction des évolutions réglementaires ou de la politique d'établissement en matière indemnitaire.

Le présent texte vise à décliner les LDG ministérielles sous forme de LDG d'établissement en précisant les priorités d'Université Côte d'Azur et les principes de répartition. Ces critères locaux traduisent la politique indemnitaire de l'établissement. Ils prennent en compte les priorités scientifiques et académiques de l'établissement, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Ces LDG intègrent des critères supplémentaires permettant de départager les candidats et candidates.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I
LE REGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS P.4

I. La composante statutaire (C1) p.4

II. La composante fonctionnelle (C2) p.5
1) Processus d'attribution de la composante fonctionnelle p.5
2) Montants de la composante fonctionnelle p.6

III. La prime individuelle (C3) p.7
1) Processus d'attribution des primes individuelles p.8
2) Déploiement du dispositif et principe de répartition des primes individuelles p.10
3) Montant individuel des primes p.10

CHAPITRE II
LES AUTRES LEVIERS INDEMNITAIRES P.11

I. La Prime d'enseignement supérieur (PES) p.11

II. La Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) p.11

III. La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) p.11
1) PEDR pour les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires p.12
2) PEDR au titre d'une distinction scientifique p.13
3) PEDR au titre d'une délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF) p.13
4) PEDR au titre d'un European Research Council (ERC) p.13

IV. Le régime d'intéressement p.14

Les annexes :
1) Les référentiels de la composante 2 du RIPEC et de la PCA p.15
2) Le cadrage des modulations de service p.19
3) Les critères d'attribution de la composante 3 du RIPEC p.23
4) Les critères d'attribution de la PEDR pour les personnels hospitalo-universitaires p.26

CHAPITRE I : LE REGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)

La nouvelle architecture du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs est celle d'un régime unifié avec 3 composantes :

- une composante liée au grade (C1), dite également composante « statutaire »,
- une composante fonctionnelle (C2) liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières,
- une prime individuelle (C3) sous la forme d'une prime 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'Education pour les enseignants-chercheurs et aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 pour les chercheurs. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements pour les personnels enseignants-chercheurs ou au titre de l'exercice de missions d'intérêt général pour les personnels chercheurs.

Le RIPEC est applicable uniquement aux professeurs et professeures des universités, maîtres et maîtresses de conférences, au sein de l'établissement. Il est ici précisé que les directeurs et directrices de recherche et chargé·e·s de recherche occupant une mission spécifique ou temporaire au sein de l'établissement peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

Outre les déclinaisons locales de mise en œuvre du RIPEC, ce texte cadre et regroupe les dispositifs indemnitaires existants concernant les personnels enseignants-chercheurs. Il complète ainsi le référentiel d'équivalence horaire qui garde par ailleurs toute sa légitimité pour tous les personnels enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement, en particulier pour prendre en compte des responsabilités pédagogiques, administratives et scientifiques.

I. LA COMPOSANTE STATUTAIRE (C1)

La composante statutaire est versée en application d'un barème ministériel annuel aux personnes qui exercent, en position d'activité ou de délégation, les missions fixées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

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.

Elle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé·e soit nécessaire, à condition qu'il ou elle remplisse les conditions requises. Son versement est mensualisé à compter du 01/01/2022.

Pour bénéficier de cette composante, les personnels enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. En fin de chaque année universitaire, les services des ressources humaines effectueront un contrôle des services effectifs de chaque bénéficiaire de la C1. Dans le cadre de la constatation d'un sous-service, une régularisation de prime sera effectuée.

Les personnels enseignants-chercheurs mis à disposition ou 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 peuvent bénéficier de cette composante.

Sous les mêmes conditions, les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire.

II. LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE (C2)

Cette composante remplace au 1er janvier 2022 la prime de charge administrative (PCA) créée par le décret n° 90-50 du 12 janvier 1990, et la prime de responsabilité pédagogique (PRP) créée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999.

Pour bénéficier de cette composante, les personnels enseignants et chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités mentionnées dans un référentiel voté en Conseil d'Administration, en sus de leurs obligations de service.

La composante fonctionnelle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé·e soit nécessaire, à condition qu'il ou elle remplisse les fonctions ou responsabilités.

Cette composante permet également d'indemniser l'exercice d'une mission temporaire confiée par le Président pour une durée maximale de 18 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 Président.

Dans ses LDG, le MESR recommande, 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 de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs des personnels enseignants-chercheurs de l'établissement.

1. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DE LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE

La composante fonctionnelle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux personnels enseignants et chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées, sous réserve que la personne fournisse une attestation sur l'honneur que cette indemnité ne lui est pas versée par un autre établissement.

Cette composante est attribuée aux personnels enseignants et chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de services.

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à l'attribution de cette composante fonctionnelle sont fixées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'Administration. Ces dernières sont répertoriées dans un référentiel validé en Conseil d'Administration en *Annexe 1.*

La liste des fonctions et responsabilités est susceptible d'évoluer en fonction des changements organisationnels de l'établissement. Les montants ont vocation à être réévalués au gré des moyens supplémentaires spécifiquement attribués par le MESR chaque année au cours de la période 2022-2027 du déploiement de la LPR ou de l'évolution de la politique indemnitaire d'Université Côte d'Azur.

Les attributions individuelles de fonctions ou responsabilités sont arrêtées avant le début d'année universitaire concernée ou en début d'année universitaire et validées par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.

Cette composante fonctionnelle reste compatible avec les décharges accordées par l'établissement dans le cadre de son référentiel des équivalences horaires. Elle reste également compatible avec le référentiel relatif aux modulations de service, sous condition que la composante fonctionnelle ne soit pas convertie en décharge d'enseignement.

Cependant, 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 du 6 juin 1984.

Les personnels enseignants et chercheurs mis à disposition à temps complet ou placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent pas bénéficier de cette composante.

Conformément aux LDG nationales, la C2 peut être attribuée par l'établissement à des personnels, directeur ou directrice de recherche et chargé·e de recherche, n'y étant pas juridiquement affectés dès lors que des fonctions ou responsabilités y sont exercées spécifiquement et que ces fonctions ne relèvent pas de leur employeur.

Conformément aux LDG nationales, les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et 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 Président, selon des modalités définies par le Conseil d'Administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs.

La conversion de la prime fonctionnelle en décharge n'est pas compatible avec l'attribution d'une modulation de service pour la même mission ou responsabilité et avec la possibilité d'effectuer des enseignements complémentaires.

Par ailleurs, il n'est pas possible qu'un personnel enseignant-chercheur voit son service statutaire diminuer de plus de 2/3 de son service.

En sus des primes fonctionnelles, des décharges de service sont attribuées statutairement pour les vice-présidences de conseils selon les statuts de l'établissement. Elles permettent aux bénéficiaires de dégager du temps pour pleinement remplir leur mission. Elles correspondent à un maximum autorisé en substitution de service statutaire. Rappelons que réglementairement ces décharges ne sont pas compatibles avec la mise en paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures référentielles.

Sur ce modèle, et aux mêmes conditions, l'établissement accorde uniquement aux personnels enseignants-chercheurs (PR et MCF) des modulations de service au titre de certaines missions : notamment vice-présidences, chargé·e·s de mission en appui du Président, directions de composantes, directions d'unité de recherche, direction d'école doctorale, direction de certains instituts, lauréats et lauréates d'une subvention ANR, direction d'une structure d'appui à la recherche… L'ensemble est détaillé dans le cadrage des modulations de service, en *Annexe 2,* validé en Conseil d'Administration de l'établissement. Ces modulations de service ne sont pas compatibles avec la mise en paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures référentielles.

2. MONTANT DE LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité répertoriés dans un référentiel. Ce référentiel distingue bien trois groupes :

- Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires — 6 000 € maximum
- Groupe 2 : Responsabilités supérieures — 12 000 € maximum
- Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante — 18 000 € maximum

Nul ne peut bénéficier plusieurs fois de la même composante au cours d'une même période, par conséquent, si le bénéficiaire exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes au sein du même établissement, il bénéficie d'une seule composante fonctionnelle plafonnée au groupe de fonction le plus élevé.

Le versement de cette composante fonctionnelle est mensualisé à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire confiée par le Président, sur le fondement d'une lettre de mission d'une durée maximum de 18 mois. Le versement a lieu au terme de la mission.

Les primes pour charges administratives (PCA) sont maintenues pour les personnels enseignants du second degré et les personnels enseignants-chercheurs bi-appartenants (hospitalo-universitaires), non éligibles au RIPEC. Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à cette prime sont répertoriées dans un référentiel validé en Conseil d'Administration de l'établissement en *Annexe 1*. La PCA reste convertible pour tout ou partie en décharge de service. Le référentiel des PCA est le reflet des missions et niveaux indemnitaires fixés au sein du référentiel de la composante 2 du RIPEC.

III. LA PRIME INDIVIDUELLE (C3)

Cette prime a remplacé au 1er octobre 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009.

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des personnels enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L. 123-3 du Code de l'Education.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1er octobre de l'année de la campagne et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est d'une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé.

Les personnels enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France, ainsi que les personnels enseignants-chercheurs bénéficiant d'une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dans le cadre d'une contribution exceptionnelle à la recherche ou d'une distinction scientifique ne peuvent bénéficier de la prime individuelle.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

La PEDR perdurera dans les situations suivantes :

- pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,
- pour les lauréats et lauréates de certaines distinctions honorifiques (article 1er du décret du 8 juillet 2009),
- pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses placé·e·s en délégation auprès de l'IUF,
- pour les personnels hospitalo-universitaires.

Les règles relatives au versement de la PEDR font l'objet d'un article spécifique des LDG d'établissement (cf. chapitre II ci-après).

1. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES PRIMES INDIVIDUELLES

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé·e. Un rapport d'activité est à remplir et à déposer sur l'applicatif dédié (Galaxie/Elara).

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret n°2021-1985 modifié du 29 décembre 2021.

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 procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un nouveau processus de gestion, applicable à partir de la campagne 2023.

Dans ce cadre, la nouvelle procédure prévoit que la section compétente du Conseil National des Universités, dans un premier temps, et le Conseil Académique réuni en formation restreinte, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Il est souligné que le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle (C3). 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 de la C3.

Les candidatures sont transmises pour avis par le Président de l'établissement à la section compétente du Conseil National des Universités (CNU), ou à la section compétente du Conseil National des Universités pour les disciplines de santé. Lorsqu'un personnel enseignant-chercheur assimilé au corps des maîtres de conférences ou au corps des professeurs des universités ne relève pas d'une section, il choisit une section de rattachement.

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, la section compétente du CNU ou la section compétente du CNU pour les disciplines de santé rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat, qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education le bénéfice de la prime est proposé :

1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;

2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;

3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;

4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;

5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

6° La coopération internationale.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 susvisé. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.

Les avis précités et les rapports d'activités mentionnés au premier alinéa sont ensuite adressés par le Président de l'établissement au conseil académique ou à l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du Code de l'Education, siégeant en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Au vu des rapports présentés, pour chaque candidat ou candidate, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique, celui-ci rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate qui précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 susvisé. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Les critères retenus pour l'étude des candidatures à la prime individuelle sont détaillés en *Annexe 3*.

Les dossiers ainsi complétés des avis sont adressés au Président ou au directeur de l'établissement d'affectation de l'agent.

L'analyse conduisant à l'attribution d'une prime individuelle s'appuiera d'abord sur les avis émis par les deux instances.

Dans son analyse finale sur le volet pédagogique, l'établissement sera particulièrement sensible à l'appréciation issue du Conseil Académique réuni en formation restreinte.

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

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

La répartition finale cherchera à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata du nombre de MCF et PR au sein de l'établissement.

Elle intégrera également la dimension de parité, permettant l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Enfin, avant d'attribuer une prime au titre de l'une ou plusieurs missions au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'Education, l'analyse portera également sur le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions statutaires d'un personnel enseignant-chercheur, tel que le démontre son rapport d'activité.

En tenant compte des avis de la section CNU concernée et du CAC réuni en formation restreinte, dans le respect des principes de répartition définis par le Conseil d'Administration et dans les présentes LDG, et en conservant son pouvoir d'appréciation, le Président arrête les attributions individuelles, dans la limite de la dotation attribuée, comportant le montant et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

2. DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF ET PRINCIPE DE REPARTITION DES PRIMES INDIVIDUELLES

L'objectif est d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte que d'ici 2027 au moins 45 % des effectifs des personnels enseignants et chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

Le plan pluriannuel prévisionnel suivant est donc programmé :

	Actuels bénéficiaires PEDR	Nouvelles primes individuelles	Primes sortantes après 3 ans	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Moyens consacrés RIPEC 3 + PEDR (hors hospitalo-universitaires) K€
2021	182	0				
2022	138	61	0	199	25%	1 025 K€
2023	97	92	0	250	31%	1 288 K€
2024	57	96	0	306	38%	1 576 K€
2025	17	115	61	320	40%	1 648 K€
2026	0	120	92	331	43%	1 704 K€
2027	0	120	96	355	46%	1 828 K€
2028	0	120	115	360	46%	1 854 K€

À partir de 2026, 120 nouvelles primes seront attribuées chaque année permettant d'atteindre 360 bénéficiaires, soit 46% des personnels enseignants-chercheurs.

Répartition des primes individuelles RIPEC 3 sur les différents items

Afin de lisser la sortie du dispositif PEDR et que le nombre de primes individuelles au titre du rayonnement recherche ne s'amoindrisse pas, nous répartirons chaque année les bénéficiaires de la façon suivante :

- Entre 40 et 60 % au titre de l'activité scientifique,
- Entre 20 et 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- Au plus 20 % au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement,
- Au plus 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du Code de l'Education.

3. MONTANT INDIVIDUEL DES PRIMES

Le montant de la prime individuelle est fixé à 5 150€ brut quel que soit le motif au titre duquel elle est attribuée et quel que soit le corps et le grade de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignante-chercheuse.

CHAPITRE II : LES AUTRES LEVIERS INDEMNITAIRES

I. LA PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PES)

La prime d'enseignement supérieur (PES) est régie par le décret n° 89-776 modifié du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants des 1er et 2nd degrés en fonction dans l'enseignement supérieur, ainsi que les arrêtés du 23 octobre 1989 fixant la liste des bénéficiaires, et des différents arrêtés fixant les montants au 1er janvier de chaque année civile.

Conformément à ce cadre réglementaire, cette prime est attribuée aux personnels enseignants titulaires des 1er et 2nd degrés en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.

Elle est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé·e soit nécessaire, à condition qu'il ou elle remplisse les conditions requises. Son versement est semestriel.

II. LA PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE (PESR)

La prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) est régie par les décrets n° 2022-1252 et 2022-1253 du 23 septembre 2022, relatif à la prime d'enseignement supérieur et de recherche du personnel titulaire enseignant et hospitalier, et des enseignants des universités titulaires de médecine générale, ainsi que les arrêtés du 23 septembre 2022 fixant les taux.

Cette prime a été mise en place afin de reconnaître l'investissement des membres titulaires du personnel enseignant et hospitalier dans l'élaboration et la transmission des connaissances médicales, pharmaceutiques et odontologiques de niveau universitaire, ainsi qu'au développement de la recherche dans ces domaines.

Pour les enseignants et enseignantes de médecine générale, la PESR est attribuée sans qu'une demande de l'intéressé·e soit nécessaire, à condition qu'il ou elle remplisse les conditions requises. Son versement est annuel.

Pour les personnels enseignants et hospitaliers, la PESR doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé·e. Un compte-rendu d'activité est à remplir sur la période N-1, et à transmettre au service des ressources humaines des facultés de médecine et d'odontologie. La PESR est versée annuellement aux personnels enseignants et hospitaliers par arrêté du Président sur proposition du directeur de l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) après avis du conseil de l'UFR statuant en formation restreinte.

III. LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)

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

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

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

- pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,
- pour les lauréats et lauréates de certaines distinctions honorifiques (article 1er du décret du 8 juillet 2009),
- pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses placé·e·s en délégation auprès de l'IUF,
- pour les personnels hospitalo-universitaires.

Les différents dispositifs précisés sont exclusifs du versement de la prime individuelle relevant du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

Ce paragraphe des LDG présente les critères d'évaluation retenus au niveau national, le barème et les conditions d'attribution au niveau de l'établissement, de cette prime en *Annexe 4*.

1. PEDR DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

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

Une liste concernant l'ensemble des candidats et candidates, mentionnant si leur dossier a été évalué dans les 20 % des meilleurs, dans les 30 % suivants, ou dans les 50 % autres dossiers, est transmise par les sections CNU à l'université.

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

- Publication et production scientifique
- Encadrement doctoral et scientifique
- Diffusion des travaux
- Responsabilités scientifiques

La procédure comprend un double avis : celui de la section du Conseil National des Universités (CNU) dont relève l'enseignant-chercheur ou l'enseignante-chercheuse hospitalier et celui du Conseil Académique en formation restreinte.

Les dossiers sont examinés par deux rapporteurs au sein de chaque section CNU. Les avis du CNU sont répartis selon un contingentement national commun. Ainsi, chaque section CNU propose une répartition des dossiers en 3 catégories, à savoir 20 % premiers, 30 % suivants, et 50 % restants.

Le Conseil Académique restreint désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, qui établissent chacun ou chacune un rapport sur sa candidature. Les rapporteurs peuvent être issus du Conseil Académique restreint ou être désignés au sein d'un vivier de rapporteurs extérieurs au conseil parmi les membres élus des conseils de composantes de l'établissement. Le Conseil Académique délibère ensuite en formation restreinte sur l'ensemble des activités décrites par les candidats et candidates dans leurs rapports d'activités et au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs.

Le montant individuel de la PEDR est fixé à 5 150€ brut annuel, quel que soit le corps et le grade de l'enseignant-chercheur ou l'enseignante-chercheuse hospitalier. Elle est attribuée pour une période de 4 ans.

2. PEDR AU TITRE D'UNE DISTINCTION SCIENTIFIQUE

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

Les prix permettant de bénéficier de ce dispositif sont :

1. Prix Nobel
2. Médaille Fields
3. Prix Crafoord
4. Prix Turing
5. Prix Albert Lasker
6. Prix Wolf
7. Médaille d'or du CNRS
8. Médaille d'argent du CNRS
9. Lauriers de l'INRA
10. Grand Prix de l'INSERM
11. Prix Balzan
12. Prix Abel
13. Les prix scientifiques attribués par l'Institut de France et ses académies
14. Japan Prize
15. Prix Gairdner
16. Prix Claude Lévi-Strauss
17. Médaille de l'Innovation du CNRS

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

Les candidats et candidates peuvent prétendre à ce bénéfice une fois au titre d'une même distinction scientifique.

Université Côte d'Azur fixe le montant de cette PEDR à 5 150€ brut annuel pour une période de 4 ans, à compter du mois d'octobre suivant la demande, quel que soit le corps et le grade de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignante-chercheuse.

3. PEDR AU TITRE D'UNE DELEGATION A L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FRANCE (IUF)

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit pour une durée de 5 ans, aux personnels enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

Le montant de cette PEDR est fixé selon les dispositions de l'Institut Universitaire de France :

- IUF Senior : 10 000 € brut annuel
- IUF Junior : 6 000 € brut annuel

4. PEDR AU TITRE D'UN ERC – EUROPEAN RESEARCH COUNCIL

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée pour la durée effective du projet et ne peut pas excéder 4 ans aux personnels enseignants-chercheurs lauréats d'un European Research Council (ERC) en qualité de Principal Investigator.

Les collègues concernés seront ainsi considérés comme « *apportant une contribution exceptionnelle à la recherche* », tel que mentionné dans les LDG ministérielles.

Université Côte d'Azur fixe le montant de cette PEDR selon deux taux différents en fonction de critères de choix des bénéficiaires :

- Taux 1 : 13 110 € brut annuel
- Taux 2 : 19 665 € brut annuel

Cette prime est versée au bénéficiaire sur les ressources propres du projet.

L'enseignant-chercheur lauréat ou l'enseignante-chercheuse lauréate d'un ERC, doit formuler auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'université une demande en adressant un dossier complet.

Le Conseil Académique restreint saisi de cette demande d'attribution, émet un avis sur l'opportunité d'attribuer la prime ainsi que sur son taux.

Ne pourront prétendre au taux 2 que les candidats cumulant les critères suivants :

- Avoir obtenu son doctorat depuis plus de 7 ans à compter de la date de demande de la prime ;
- Un degré avéré de complexité de la coordination (taille du réseau, dimension internationale, partenariat avec implantation dispersée, nature des partenaires académiques/non-académiques, interdisciplinarité). Ce critère devra faire l'objet d'une validation en Conseil d'Administration, sur avis du Conseil Académique sur la base de deux rapports argumentés.

IV. LE REGIME D'INTERESSEMENT

Université Côte d'Azur a souhaité repenser ses dispositifs de rémunération de manière plus valorisante et incitative afin d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs talents. Dans ce cadre, un regroupement de tous les dispositifs d'intéressement existants au sein d'une seule délibération pour plus de transparence et de lisibilité de l'action en termes de valorisation des agents a été voté par les instances en 2022 et modifié en 2023.

Université Côte d'Azur s'est ainsi dotée d'un dispositif d'intéressement à destination des personnels créé sur le fondement de l'article L.954-2 du Code de l'Education qui se compose de trois axes d'actions :

- Dans le cadre de l'axe 1 : valoriser la contribution personnelle et significative, au-delà de ses missions statutaires, d'un personnel de l'université à un projet d'établissement,
- Dans le cadre de l'axe 2 : reconnaître l'implication individuelle des personnels s'investissant significativement au-delà de leurs missions statutaires dans les projets de service concourant à la dynamique d'excellence et d'attractivité de l'établissement,
- Dans le cadre de l'axe 3 : reconnaître l'implication individuelle et collective des personnels s'investissant au-delà de leurs missions et obligations statutaires dans une démarche de développement des ressources propres pour l'établissement,

L'éligibilité au dispositif, les critères et modalités d'attributions ainsi que les modalités de versement ont été validés par le Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Annexe 1

Le référentiel de la composante 2 du RIPEC

Composante fonctionnelle

Référentiel de la composante fonctionnelle du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC 2)

Décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895

A partir du 23 janvier 2024

La composante 2 du régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC 2) est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui sont confiées aux personnels enseignants-chercheurs ou assimilés, et aux personnels chargés de rechercher et directeurs et directrices de recherche, même si ces derniers n'y sont pas affectés.

Le montant de cette composante est plafonné par groupes de fonctions et de niveau de responsabilité exercé.

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé.

Pour les personnels enseignants-chercheurs, cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service.
Cette composante indemnitaire peut être également attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois. Dans ce cas, cette composante est versée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission.

Cette composante ne peut bénéficier aux personnels enseignants-chercheurs mis à disposition à temps complet, placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique.

Cette composante ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984.

Les personnels enseignants-chercheurs bénéficiaires du présent régime indemnitaire peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, la prime qu'ils perçoivent en décharge de service, par décision du président, selon des modalités définies par le conseil d'administration.

La décharge d'enseignement est calculée, en fonction du montant de la prime accordée et selon les dispositions de l'article 3 de l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires. Elle ne peut excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement soit 128 heures équivalent travaux dirigés.

Dans le cadre de la conversion de la composante 2 pour tout ou partie en décharge de service d'enseignement, le bénéficiaire ne pourra pas être autorisé à cumuler une modulation de service et être autorisé à effectuer des enseignements complémentaires.

GROUPE 3 - plafond 18.000 euros			
Responsabilité	***Sigle***	***Montant brut en €***	***équivalent TD si conversion en décharge***
Vice-Présidence niveau 1	*A-VP1*	*14 000 €*	-
Vice-Présidence niveau 2	*A-VP2*	*Plafond individuel : 8000 €*	-
Direction Composantes (hors INSPE, IUT et POLYTECH)	*A-DCOMP1*	*7 400 €*	-
Direction IMREDD	*A-DCOMP2*	*6 500 €*	*jusqu'à 128HeqTD*
Direction NEUROMOD, IFMK et UFR Odontologie [1]	*A-DCOMP3*	*4 000 €*	*jusqu'à 92HeqTD*
Direction adjointe et autres responsabilités composantes	*A-COMP*	*Plafond individuel : 4 000 €*	*jusqu'à 92HeqTD*
Direction ED 1	*A-DED1*	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*
Direction ED 2	*A-DED2*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction UMR 1	*A-UMR1*	*6 500 €*	*jusqu'à 128HeqTD*
Direction UMR 2	*A-UMR2*	*5 000 €*	*jusqu'à 115HeqTD*
Direction UMR 3	*A-UMR3*	*3 000 €*	*jusqu'à 69HeqTD*
Direction UPR> ou = 40	*A-EA1*	*3 000 €*	*jusqu'à 69HeqTD*
Direction UPR<40	*A-EA2*	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*
Direction UPR< ou = 20	*A-EA3*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction Fédération de recherche	*A-EA4*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction adjointe d'école doctorale ED 1 [2]	*A-AED1*	*1 000 €*	*jusqu'à 23HeqTD*

[1] Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

[2] Prime applicable uniquement aux personnels extérieurs à l'établissement

GROUPE 2 - plafond 12.000 euros			
Responsabilité	***Sigle***	***Montant brut en €***	***équivalent TD si conversion en décharge***
Chargé de mission en appui du Président	*A-AP*	*Plafond individuel : 8 000 €*	*jusqu'à 128HeqTD*

GROUPE 1 - plafond 6.000 euros			
Responsabilité	***Sigle***	***Montant brut en €***	***équivalent TD si conversion en décharge***
Direction département disciplinaire 1 [(3)]	*A-DD1*	*3 500 €*	*jusqu'à 81HeqTD*
Direction département disciplinaire 2 [(3)]	*A-DD2*	*2 500 €*	*jusqu'à 58HqTD*
Direction département disciplinaire 3 [(3)]	*A-DD3*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Chef de département IUT	*A-DCAP*	*Plafond individuel : 3 975 €*	*jusqu'à 92HeqTD*
Responsabilité autres structures niveau 1	A-AS1	*5 300 €*	*jusqu'à 122HqTD*
Responsabilité autres structures niveau 2	A-AS2	*4 000 €*	*jusqu'à 92HeqTD*
Responsabilité autres structures niveau 3	A-AS3	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*

[(3)] Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

VP niveau 1 : En charge de la recherche et de l'innovation - En charge de la formation et de l'innovation pédagogique- En charge du conseil d'administration et des moyens - En charge du développement international et Europe - Vie étudiantes et de campus - Des transitions environnementales et sociétales - Ressources humaines - Ulysseus et partenariats internationaux - Affaires institutionnelles et suivi du grand établissement - Initiative d'excellence*

VP niveau 2 : Du développement des relations entreprises - En charge de la transformation digitale - Entreprenariat - Transformation pédagogique et formation tout au long de la vie - Innovation et valorisation - Politique doctorale - Science ouverte - Politique culturelle - Santé - Egalité, diversité et politique sociale - En charge de la politique handicap - Politique au Sud - Science et société - Affaires européennes

AS 1 : Centre d'Accompagnement Pédagogique - Direction de Programme IDEX* - Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions

AS 2 : Centre Commun de Microscopie Appliquée - Institut d'Etudes Scientifiques de Cargèse - Institut du Droit de la Paix et du Développement - Maison des Sciences de l'Homme et de la Société - Service Commun en Langues

AS 3 : Direction scientifique des académies d'excellence IDEX* - Groupe de Coopération Sanitaire - Institut Arômes Parfums Cosmétiques - UCA SPORT

UMR 1 : Si total EC et C > 100, ou > 50 avec deux tutelles
UMR 2 : Si total EC et C>25 et < 100 avec une tutelle, nombre EC et C sur site UCA
UMR 3 : Si total EC et C < 25 avec une tutelle, ou < 15 avec plusieurs tutelles, nombre EC et C sur site UCA

DD 1 : Si total EC et E > ou égal 80
DD 2 : Si total EC et E > ou égal 35
DD 3 : Si total EC et E < 35

A-DED1 : si total doctorants > ou égal 100
A-DED2 : si total doctorants < 100

** Ressources propres IDEX*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Annexe 1 bis

Le référentiel de la prime de charges administratives

Référentiel des primes de charges administratives (PCA)
Pour les enseignants-chercheurs hospitaliers et pour les enseignants du second degré

Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié instituant une primes d'administration et une prime de charges administratives à certains personnels de l'enseignement supérieur

A partir du 23 janvier 2024

Une prime de charges administratives, non soumise à retenues pour pension, peut être attribuée aux enseignants , aux personnels enseignants des universités de médecine générale, aux membres du personnel enseignant et hospitalier exerçant, dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, 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.

Lorsque le bénéficiaire de cette prime exerce plusieurs fonctions ou responsabilités ouvrant droit à une prime de charges administratives, le cumul de ces primes ne pourra être supérieur à celle de Vice-Présidence de niveau 1 soit 14.000 euros brut annuel.

Cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service.

Cette composante ne peut bénéficier aux personnels enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique.

Cette composante ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984.

Les bénéficiaires d'une prime de charges administratives peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration.

La décharge d'enseignement est calculée, en fonction du montant de la prime accordée et selon les dispositions de l'article 3 de l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires. Elle ne peut excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement soit 256 HeqTD pour les enseignants du premier et du second degré

Dans le cadre de la conversion de la PCA pour tout ou partie en décharge de service d'enseignement, le bénéficiaire ne pourra pas être autorisé à effectuer des enseignements complémentaires.

Vice Président

Responsabilité	*Sigle*	*Montant brut en €*	*équivalent TD si conversion en décharge*
Vice-Présidence niveau 1	*A-VP1*	*14 000 €*	-
Vice-Présidence niveau 2	*A-VP2*	*Plafond : 8 000 €*	-
Appui Président	*A-AP*	*Plafond : 8 000 €*	*jusqu'à 184HeqTD*

Composante - Direction

Responsabilité	*Sigle*	*Montant brut en €*	*équivalent TD si conversion en décharge*
Direction Composantes (hors INSPE, IUT et Polytech)	*A-DCOMP1*	*7 400 €*	-
Direction IMREDD	*A-DCOMP2*	*6 500 €*	*jusqu'à 150HeqTD*
Direction NEUROMOD, IFMK et UFR Odontologie [2]	*A-DCOMP3*	*4 000 €*	*jusqu'à 94HeqTD*
Direction adjointe et autres responsabilités	*A-COMP*	Plafond individuel : 4 000 €	*jusqu'à 94HeqTD*

Recherche

Responsabilité	*Sigle*	*montant brut en €*	*équivalent TD si conversion en décharge*
Direction ED 1	*A-DED1*	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*
Direction ED 2	*A-DED2*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction UMR 1	*A-UMR1*	*6 500 €*	*jusqu'à 150HeqTD*
Direction UMR 2	*A-UMR2*	*5 000 €*	*jusqu'à 115HeqTD*
Direction UMR 3	*A-UMR3*	*3 000 €*	*jusqu'à 69HeqTD*
Direction UPR> ou = 40	*A-EA1*	*3 000 €*	*jusqu'à 69HeqTD*
Direction UPR<40	*A-EA2*	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*
Direction UPR< ou = 20	*A-EA3*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction Fédération de recherche	*A-EA4*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*
Direction adjointe d'école doctorale ED 1 [1]	*A-AED1*	*1 000 €*	*jusqu'à 23HeqTD*

Autres Structures

Responsabilité	*Sigle*	*montant brut en €*	*équivalent TD si conversion en décharge*
Niveau 1	*A-AS1*	*5 300 €*	*jusqu'à 122HqTD*
Niveau 2	*A-AS2*	*4 000 €*	*jusqu'à 92HeqTD*
Niveau 3	*A-AS3*	*2 000 €*	*jusqu'à 46HeqTD*

[1] *Prime applicable uniquement aux personnels extérieurs à l'établissement*

[2] *Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe*

Département disciplinaire			
Responsabilité	***Sigle***	***montant brut en €***	***équivalent TD si conversion en décharge***
Direction département disciplinaire 1 (3)	*A-DD1*	*3 500 €*	*jusqu'à 81HeqTD*
Direction département disciplinaire 2 (3)	*A-DD2*	*2 500 €*	*jusqu'à 58HqTD*
Direction département disciplinaire 3 (3)	*A-DD3*	*1 500 €*	*jusqu'à 35HeqTD*

Départements IUT				
Responsabilité	***Sigle***	***montant brut plancher en €***	***montant brut plafond en €***	***équivalent TD si conversion en décharge***
Chef de département	*A-DCAP*	*994 €*	*3 975 €*	*Entre 23HeqTD et 92HeqTD*

(3) Ce montant est à ventiler entre les personnels de direction dans le cadre d'une direction et d'une direction adjointe

VP niveau 1 : En charge de la recherche et de l'innovation - En charge de la formation et de l'innovation pédagogique- En charge du conseil d'administration et des moyens - En charge du développement international et Europe - Vie étudiantes et de campus - Des transitions environnementales et sociétales - Ressources humaines - Ulysseus et partenariats internationaux - Affaires institutionnelles et suivi du grand établissement - Initiative d'excellence*

VP niveau 2 : Du développement des relations entreprises - En charge de la transformation digitale - Entreprenariat - Transformaton pédagogique et formation tout au long de la vie - Innovation et valorisation - Politique doctorale - Science ouverte - Politique culturelle - Santé - Egalité, diversité et politique sociale - En charge de la politique handicap - Politique au Sud - Science et société - Affaires européennes

AS 1 : Centre d'Accompagnement Pédagogique - Direction de Programme IDEX* - Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions
AS 2 : Centre Commun de Microscopie Appliquée - Institut d'Etudes Scientifiques de Cargèse - Institut du Droit de la Paix et du Développement - Maison des Sciences de l'Homme et de la Société - Service Commun en Langues
AS 3 : Direction scientifique des académies d'excellence IDEX* - Groupe de Coopération Sanitaire - Institut Arômes Parfums Cosmétiques - UCA SPORT

UMR 1 : Si total EC et C > 100, ou > 50 avec deux tutelles
UMR 2 : Si total EC et C>25 et < 100 avec une tutelle, nombre EC et C sur site UCA
UMR 3 : Si total EC et C < 25 avec une tutelle, ou < 15 avec plusieurs tutelles, nombre EC et C sur site UCA

DD 1 : Si total EC et E > 80 **DD 2 :** Si total EC et E > 35 **DD 3 :** Si total EC et E < 35	**A-DED1** : si total doctorants > 100 **A-DED2** : si total doctorants < 100

**Ressources propres IDEX*

Annexe 2

Le cadrage des modulations de service

Principes généraux de répartition des obligations de service et de la modulation de service pour les personnels professeurs des universités et maitres de conférences

Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et les personnels enseignants des 1er et second degré ne sont pas concernés par les dispositions prévues dans le présent document.

Les personnels enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'article
L. 123-3 du code de l'éducation ainsi qu'à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche. (Art 2 du Décret n°84-431).

1. Références réglementaires

- Code de l'éducation, notamment dans ses articles L.123-2, L.713-9, L.952-1 à L.952-3 et L.954-1,
- Code de la recherche, notamment dans son article L112-1,
- 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 Maitres de conférences, notamment dans son article 7.

2. Temps de travail

Le temps de travail dont sont redevables les personnels enseignants-chercheurs correspond au temps de travail applicable dans la fonction publique de l'Etat, soit 1607 heures de travail effectif annuel.

Il est composé :

- pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux 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.

3. La modulation de service

Les obligations de service des personnels enseignants-chercheurs peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente.

Cette modulation est facultative et plafonnée. Elle ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 42 heures de cours ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

La modulation ne peut se faire sans l'accord écrit de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignante

La possibilité de moduler le service d'enseignement pour les personnels Professeurs des universités et Maitres de conférences peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général. La modulation tient compte du caractère annuel ou pluriannuel de ce projet.

a) Les principes d'attribution d'une modulation de service

Elle doit prendre en compte l'activité de recherche et l'activité d'enseignement. Cette modulation, qui n'est en aucun cas automatique, sera arbitrée au vu de l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignante-chercheuse regroupant son service statutaire, son activité de recherche ainsi que les missions spécifiques assurées (qu'elles soient pédagogiques ou administratives). En conséquence, l'ensemble de ces informations doit impérativement être renseigné dès le dépôt de la demande.

Seront considérées comme prioritaires les demandes présentées par les personnels Professeurs des universités et Maitres de conférences titulaires :

- Lauréat·e·s d'une subvention ANR (instrument Jeune Chercheur et Jeune Chercheuse et coordinateur scientifique)
- Chargé·e·s par le Président de l'Université d'une responsabilité administrative
- Directeur ou directrice d'une composante ou d'un institut, d'une unité de recherche ou d'une école doctorale
- Faisant partie de l'équipe de direction d'une composante (ex : directeur adjoint)
- Porteur d'un projet de recherche

Pourront également être prises en compte, au cas par cas, des demandes faites par des personnels enseignants-chercheurs titulaires correspondant à un projet lié à des tâches d'intérêt général, validé par le Conseil d'Administration, s'inscrivant dans les priorités de l'établissement.

La proposition de modulation pourra également, le cas échéant, émaner de l'administration elle-même.

b) Instruction des demandes de modulation

Les demandes de modulation sont incluses dans la phase d'élaboration du service annuel selon le calendrier de gestion des services d'enseignement communiqué par la DRH aux structures d'enseignement chaque année.

Les demandes de modulation minorant le service, dans le cadre d'une mission de direction ou d'une responsabilité administrative confiée par le Président de l'université, font l'objet, sur proposition de l'administration centrale, d'une instruction par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.

Les demandes de modulation de service s'inscrivant dans le cadre d'une subvention ANR, d'un projet de recherche ou d'une mission adjointe d'une équipe de direction, sont soumises aux avis des directeurs ou directrices de composante, département disciplinaire et unité de recherche. Elles feront également l'objet d'une instruction complémentaire par le Conseil Académique réuni en formation restreinte.

Au vu de l'ensemble des avis exprimés, le Président d'Université Côte d'Azur décide d'accorder ou non la modulation.

a) Refus de modulation

Dans le cas où un personnel enseignant-chercheur s'est vu refuser une modulation, il a la possibilité de demander un réexamen de sa demande, par une commission consultative composée de personnels enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui de l'intéressé·e, désignés par le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'Education. Pour les Maître·sse·s de conférences, cette commission est composée à parité de Maître·sse·s de conférences et de Professeur·e·s des universités.

b) Les modalités d'attribution des activités

Les modulations de service sont ouvertes aux personnels Professeurs des universités et Maitres de conférences affectés dans l'établissement. Les responsabilités pouvant ouvrir droit à modulation de service sont renseignées dans un tableau auquel les personnels enseignants-chercheurs devront se reporter pour déposer leur demande.

Elle est attribuée sur une base annuelle éventuellement renouvelable, à condition de déposer une nouvelle demande ou sur la base de la durée de la mission ou du projet si celui-ci est pluriannuel.

Le service d'un personnel enseignant-chercheur peut comporter de la modulation de service et des heures accordées au titre du référentiel des équivalences horaires adopté à Université Côte d'Azur. Cependant, le cumul de ces différents dispositifs ne doit pas conduire à ce qu'un personnel enseignant-chercheur assure moins de 42 heures de cours ou 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente en présence d'étudiants.

La modulation de service n'est pas compatible avec :
*** une délégation à temps complet, une mise à disposition à temps complet, un congé pour recherches ou conversions thématiques, ou un congé pour projet pédagogique sur l'année universitaire concernée,**
*** la conversion en décharge de service d'enseignement de la composante 2 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC 2),**
*** les heures complémentaires d'enseignement.**

a) Le tableau des modulations de service

Responsabilités	Modulation de service annuelle en équivalent travaux dirigés
Vice-Présidence niveau 1	*Jusqu'à 128 H*
Vice-Présidence niveau 2	*Jusqu'à 128H*
Chargé·e de mission en appui du Président (lettre de mission obligatoire)	*Jusqu'à 128H*
Directeur ou directrice de composantes	*128H*
Directeur ou directrice de l'IMREDD et de l'IFMK	*Jusqu'à 128H*
Directeur ou directrice UMR 1	*Jusqu'à 128H*
Directeur ou directrice ED 1 Responsabilité autres structures niveaux 1 et 2 Responsabilité d'un projet de recherche Lauréat·e d'une subvention ANR	*Jusqu'à 96H*
Directeur ou directrice adjointe et autres responsabilités composantes Responsabilités autres structures niveau 3	*Jusqu'à 64H*
Directeur ou directrice de l'Institut NEUROMOD Directeur ou directrice UMR 2	*Jusqu'à 64H*
Directeur ou directrice UMR 3 Directeur ou directrice UPR> ou = 40	*Jusqu'à 48H*
Directeur ou directrice UPR<40	*Jusqu'à 32H*
Directeur ou directrice ED 2 Directeur ou directrice UPR< ou = 20 Directeur ou directrice Fédération de recherche	*Jusqu'à 16H*

Vice-président niveau 1 En charge de la recherche et de l'innovation - En charge de la formation et de l'innovation pédagogique- En charge du conseil d'administration et des moyens - En charge du développement international et Europe - Vie étudiantes et de campus - Des transitions environnementales et sociétales - Ressources humaines - Ulysseus et partenariats internationaux - Affaires institutionnelles et suivi du grand établissement - Initiative d'excellence* **Vice-président niveau 2 :** Du développement des relations entreprises - En charge de la transformation digitale - Entreprenariat - Transformation pédagogique et formation tout au long de la vie - Innovation et valorisation - Politique doctorale - Science ouverte - Politique culturelle - Santé - Egalité, diversité et politique sociale - En charge de la politique handicap - Politique au Sud - Science et société - Affaires européennes
Responsabilité autres structures niveau 1 : Centre d'Accompagnement Pédagogique - Direction de Programme IDEX* - Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions **Responsabilité autres structures niveau 2 :** Centre Commun de Microscopie Appliquée - Institut d'Etudes Scientifiques de Cargèse - Institut du Droit de la Paix et du Développement - Maison des Sciences de l'Homme et de la Société - Service Commun en Langues **Responsabilité autres structures niveau 3 :** Direction scientifique des académies d'excellence IDEX* - Groupe de Coopération Sanitaire - Institut Arômes Parfums Cosmétiques - UCA SPORT
UMR 1 : Si total EC et C > 100, ou > 50 avec deux tutelles **UMR 2 :** Si total EC et C>25 et < 100 avec une tutelle, nombre EC et C sur site UniCA **UMR 3 :** Si total EC et C < 25 avec une tutelle, ou < 15 avec plusieurs tutelles, nombre EC et C sur site UniCA
Ecole doctorale niveau 1 : si total doctorants > ou égal 100 **Ecole doctorale niveau 2** : si total doctorants < 100

** Prise en charge par l'IDEX*

Annexe 3

Les critères d'attribution de la composante 3 du RIPEC

Prime individuelle

Préambule à l'analyse des critères pour avis Très favorable en vue de l'attribution de la prime individuelle

L'ensemble des critères proposés pour l'analyse des candidatures à la prime individuelle des personnels enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur doit être compris comme un référentiel commun de critères renvoyant à des activités et des responsabilités qui justifient un investissement remarquable au niveau de l'établissement dans les trois domaines que sont la pédagogie, la recherche et les responsabilités collectives et d'intérêt général. L'analyse doit considérer l'importance et la qualité de l'investissement.

Une attention particulière est portée sur l'importance de valoriser également dans le dossier les autres missions indiquées dans l'article L123-3 du Code de l'Education, sachant que l'attribution de la prime s'effectuera selon quatre motifs :

- Investissement pédagogique
- Activité scientifique
- Responsabilités collectives et d'intérêt général
- Au titre des autres missions du Code de l'Education.

Pour un personnel enseignant-chercheur candidat à l'attribution d'une prime individuelle, il ne s'agit pas de répondre à tous les critères dans chaque domaine. Ces derniers doivent servir de grille de référence. En outre, afin de faciliter le travail des rapporteurs dans l'appréciation de la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels enseignants-chercheurs, il leur est demandé d'expliciter de manière factuelle et quantifiée autant que faire possible leurs activités.

Pour les rapporteurs, il s'agit de réaliser une analyse qualitative des activités et des responsabilités justifiant un investissement remarquable, et donc un avis très favorable.

L'analyse doit se faire sur les 4 dernières années. Les rapporteurs du Conseil Académique restreint sont invités à tenir compte avec bienveillance des situations particulières dans leur appréciation de la période de 4 ans, notamment congés maternités, parentaux, maladie ou temps partiel.

Toute responsabilité doit être prise en compte à partir du moment où elle a été assurée pendant au moins 2 ans.

I. CRITERES POUR L'INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE DURANT LES 4 DERNIERES ANNEES

Qualité de l'activité d'enseignement	Activité d'enseignement auprès d'un public divers Enseignement dans différents Niveaux (licence, master, doctorat) Enseignement de différente Nature (cours magistraux, TP, TD) Type de formation (formation initiale / en apprentissage / continue, professionnelle, présentielle / à distance) Effectifs Absence de récurrence de sous-service ou service avec heures complémentaires au-delà de 192 HeqTD

	Fabrication et utilisation de ressources pédagogiques partagées au niveau local ou national Encadrement de travaux de fin d'étude, d'apprentis et de stages Transformation pédagogique reconnue par la grille de transformation pédagogique de l'établissement (attribution de prime) ou lauréat de prix (exp : JIPES, etc.)
Responsabilités pédagogiques	Direction pédagogie ou formation en alternance au niveau composante Responsabilités pédagogiques au niveau composante (équipe, diplôme, mention, parcours) Porteur de projet relatif à la formation au sens large ou à la transformation pédagogique au niveau composante et/ou de l'établissement Responsabilité pédagogique transversale (exp : ROSP, référentes ou référents PAS-LAS, stages, soutien à l'entrepreneuriat, etc.)
Diffusion, rayonnement, activités internationales	Responsabilité de collaborations internationales Implication dans les réseaux professionnels Montage de formations à l'international

II. CRITERES POUR L'ACTIVITE SCIENTIFIQUE DURANT LES 4 DERNIERES ANNEES

Qualité de la production scientifique sur la période de référence	Articles dans revues internationales indexées (HCERES ou ISI ou Scimago) Articles dans revues nationales indexées (HCERES ou ISI ou Scimago) Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs Chapitres d'ouvrages Brevets, Licences, Logiciels Actes publiés de conférences internationales
Encadrement doctoral et scientifique	Habilitation à Diriger des Recherches Post-docs et ingénieurs Thèses soutenues en direction complète Thèses soutenues en co-direction (pourcentage) Thèses en cours en direction complète Thèses en cours en co-direction (pourcentage) Mémoires de Master 2 recherche soutenus
Diffusion des travaux, rayonnement et visibilité	Prix et distinctions scientifiques Présentations invitées dans des conférences internationales Collaborations scientifiques Expertise dans des instances étrangères ou internationales Expertise dans des instances nationales d'évaluation (HCERES, ANR, ANRT, etc.) Activités éditoriales (comités de rédaction, expertises revues labellisées, responsabilités d'ouvrages et de collections, etc.) Participation à des jurys de thèses ou d'HDR (hors établissement) Responsabilités et activités au sein de sociétés savantes ou d'associations Participation active à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères, etc. Valorisation de la recherche en lien avec le secteur économique Investissement dans des actions d'envergure dans le domaine Science & Société (diffusion de la culture scientifique, sciences participatives, etc.)
Responsabilités scientifiques	Direction de projets ou programmes nationaux, européens ou internationaux Responsabilité de réseaux de recherche Responsabilité de plateformes, de bases de données Responsabilité de contrats de recherche (publics, fondations, associations, industriels, etc.) Responsabilité de formation Master

III. CRITERES POUR LES RESPONSABILITES COLLECTIVES ET D'INTERET GENERAL DURANT LES 4 DERNIERES ANNEES

Responsabilités administratives	Présidence, Vice-Présidence Université Pilotage de grands projets du PIA (direction de programme Idex, direction du 3IA, NCU, etc.) Responsabilité de missions ou de projets de l'établissement Direction de composante, d'école doctorale, de services communs Direction de structures de recherche (UMR, UPR, URE, unités internationales, structures fédératives, plateformes, etc.) Direction de département disciplinaire
Responsabilités et mandats locaux et régionaux	Membre (élu ou nommé) aux conseils centraux d'établissement (CA, CAC, CT, COPIL) Membre (élu ou nommé) aux conseils de composantes (CA, COPIL, COSP), de laboratoires, de départements disciplinaires
Responsabilités et mandats nationaux et internationaux	Membre (élu ou nommé) à des instances nationales (CNU, CoNRS, CSS, conseils des établissements publics, jurys de concours, etc.)
	Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, etc.)

Annexe 4

Les critères d'attribution de la PEDR pour les personnels hospitalo-universitaires

Les critères retenus par Université Côte d'Azur

Seront retenues automatiquement par le Conseil Académique Restreint, à la condition d'avoir obtenu une note A en « Publications et Production Scientifique » (P) et de ne pas avoir obtenu de note C, les demandes PR/MCF classées dans les 20 % du CNU et dans le top 20 % de la liste pondérée fournie par le Ministère après le retour des CNU pour les disciplines de santé.

Seront examinées par le Conseil Académique Restreint, à la condition d'avoir obtenu la note A en « Publications et Production Scientifique » (P) et de ne pas avoir obtenu de note C, les demandes PR/MCF classées dans le top 50 % du CNU ou dans le top 50 % de la liste pondérée fournie par le Ministère après le retour des CNU pour les disciplines de santé ou notées A dans les 4 items de la PEDR.