N° d'enregistrement
CA/DRH/04.07.2023/140

Délibération du Conseil d'Administration
Du 04 juillet 2023

Objet : Approbation des LDG rémunération

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université d'Evry ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique;
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
Vu l'avis du Comité Social d'Administration de l'établissement du 18 avril 2023.

Note de contexte :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'édiction de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations.

En complément des lignes directrices de gestion relatives aux mobilités et à la valorisation des parcours professionnels adoptées par le conseil d'administration, l'établissement se dote d'un cadre pour sa politique salariale et indemnitaire au travers la rédaction de lignes directrices de gestion dédiées.

Le Conseil d'Administration décide,

Article unique :

Le Conseil d'Administration approuve les lignes directrices de gestion relatives à la politique des rémunérations et au régime indemnitaire des personnels de l'université d'Evry telles qu'annexées à la présente délibération.

Fait à Évry, le 04 juillet 2023.

UNIVERSITE D'EVRY
Vincent ROUHIER
Président
PARIS-SACLAY

Vincent BOUHIER
Président de l'Université

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

Lignes directrices de gestion

Politique de rémunération et indemnitaire

Direction des ressources humaines

www.univ-evry.fr

Table des matières

Préambule *3*

PARTIE I - LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS *4*

I. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MAITRES DE CONFERENCES ET PROFESSEURS DES UNIVERSITES. 4

A. Principes généraux du RIPEC 5

B. Les trois composantes du RIPEC 5

C. Autres dispositifs indemnitaires en vigueur 10

II. 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) 12

III. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX ATER, ENSEIGNANTS ASSOCIES MAST-PAST, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SOUS ENGAGEMENT de l'université d'Evry. 13

A. Les attachés temporaires d'enseignements et de recherche (ATER) 13

B. Les enseignants associés (MAST – PAST) 13

C. Les personnels enseignants sous engagement de l'Université d'Evry. 14

D. Les chaires de professeur junior 15

IV. LE REFERENTIEL EQUIVALENT HORAIRE (REH). 16

PARTIE II - LES PERSONNELS BIATSS *17*

I. LES PERSONNELS BIATSS 17

A. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) 17

A. Le complément indemnitaire annuel (CIA) 19

B. La nouvelle bonification indiciaire 19

II.LES PERSONNELS BIATSS SOUS ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITE D'EVRY 20

A. Niveau de rémunération au recrutement 20

B. Réexamen de la rémunération. 21

C. Indemnités de fin de contrat 21

PARTIE III – LES ELEMENTS COMMUNS A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS *22*

Dispositif d'intéressement 22

ANNEXES *23*

Enseignants & enseignants chercheurs 23

BIATSS 33

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, maitrise 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 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 de qualité.
- 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 appartenant à différentes populations (enseignants/enseignants-chercheurs) ou filières (ITRF/AENES/BIB).
- 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, des responsabilités et des sujétions qu'ils assument ainsi que leur implication individuelle au service de l'établissement. Ces 3 volets se déclinent, sous des modalités distinctes, mais selon la même logique qu'il s'agisse des personnels enseignants/enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS.

L'ambition de l'université d'Evry est double car elle se doit à la fois d'être attractive et de reconnaître l'investissement de ses personnels.

Aussi, les LDG « mobilités », les LDG « promotions et valorisation des parcours professionnels » et les LDG « politique de rémunération et indemnitaire » visent à doter l'établissement de moyens et de leviers pour répondre aux enjeux auxquels elle est confrontée.

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 vise à aligner les régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs et les revaloriser. Le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

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 ex PCA /PRP).

Enfin, les primes individuelles (C3 ex PEDR) visent à valoriser les enseignants chercheurs dont les dossiers démontrent une contribution significative en matière d'investissement pédagogique, d'activité scientifique et de l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

I. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX MAITRES DE CONFERENCES ET PROFESSEURS DES UNIVERSITES.

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 d'Evry VAL D'ESSONNE.

Elles ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC , 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 au titre de l'un ou de l'ensemble des motifs possibles 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

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

- l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, (même fonction, même montant).

- 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

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 pas applicable aux enseignants du 2nd degré. Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESRI.

La prime d'enseignement supérieur attribuée aux personnels enseignants du secondaire en fonction dans l'enseignement supérieur fait l'objet d'un processus de revalorisation par le biais de majorations annuelles.

B. Les trois composantes du RIPEC

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 3 500€ par an pour l'ensemble des personnels concernés. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400€ 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, en lien avec les structures de l'établissement de la bonne réalisation du service confié aux enseignants. La réalisation non complète du service entraînera l'annulation rétroactive ou la suspension du versement de l'indemnité statutaire.

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

La composante fonctionnelle (C2).

Le montant annuel de la composante fonctionnelle est plafonné par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité.

Son versement est mensualisé et ne fait pas l'objet d'un prorata en cas de temps partiel ou de délégation à temps complet.

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).

Les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, sur décision du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de service d'enseignement applicables aux

enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires. La demande motivée devra être adressée au chef d'établissement avec avis de la composante. **(Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié)**

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 I : elle comprend l'intitulé de la fonction, les missions afférentes, le groupe de fonction et le montant associé. 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 titulaires et CDI de l'établissement. Ainsi les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PRP/ PCA sont les mêmes.

Sont exclus, les enseignants en contrat à durée déterminée, les ATER, les enseignants vacataires, les maîtres de langues, les lecteurs et les intervenants extérieurs.

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 1er et 2ème semestre de la même année universitaire) ou en congé pour projet pédagogique (sur le 1er et 2ème semestre de la même année universitaire) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

La bascule vers la composante fonctionnelle du RIPEC s'est faite au 1er septembre 2022. Jusqu'au 31 août 2022, les indemnités fonctionnelles existantes (PCA et PRP) ont perdurer 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.

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

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

La prime individuelle (C3)

Cette prime remplace depuis le 1er octobre 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 (3ème et 4ème alinéa de l'article 1 er 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 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Le délai de carence d'un an entre le terme de la PEDR et le bénéfice de la prime individuelle est supprimé à compter de la campagne d'attribution 2023 (décret n°2022-1604 du 21 décembre 2022).

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 1er octobre 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 des missions d'un enseignant-chercheur.

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.

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).

Le traitement de la demande de prime individuelle est décrit à l'article 4 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié par le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022. Pour les enseignants-chercheurs, un 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 :

1. Celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur et celui du conseil académique.

2. La candidature est déposée sur le portail applicatif Galaxie/ELARA, 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 national des universités : Pour chacun des dossiers et après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau d'un rang égal à celui du

candidat, les membres de la section CNU compétente doivent rendre un avis et préciser la ou les missions, au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation, au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime est proposé.

Le bénéfice de la prime peut également être proposé au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 :

- L'investissement pédagogique ;
- L'activité scientifique ;
- L'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat.

Cet avis sera soit « très favorable » (cotation A), soit « favorable » (cotation B) ou « réservé » (cotation C). 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.

L'avis de la section compétente du CNU sera complété par une appréciation qualitative. La section est en effet invitée à préciser son avis de manière littérale, de façon synthétique, y compris lorsqu'elle est conduite à émettre un avis « réservé ».

Ces éléments seront accessibles par les candidats au terme de la procédure d'attribution de la prime individuelle.

4. 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 (Délibération du CA du 06 décembre 2022).**

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 influer 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.

5. L'avis du conseil académique : Pour chacun des dossiers et au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs désignés et de l'avis de l'instance nationale, le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés doit rendre un avis et préciser la ou les missions, au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation, au titre de laquelle ou desquelles le bénéfice de la prime est proposé :

- L'investissement pédagogique ;
- L'activité scientifique ;
- L'investissement dans les tâches d'intérêt général du candidat.

Le bénéfice de la prime peut également être proposé au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Cet avis sera soit « très favorable » (cotation A), soit « favorable » (cotation B) ou « réservé » (cotation C).

L'avis du conseil académique en formation restreinte sera complété par une appréciation qualitative. L'instance locale est en effet invitée à préciser son avis de

manière littérale, de façon synthétique, y compris lorsqu'elle est conduite à émettre un avis « réservé ».

Ces avis sont reportés dans l'application Galaxie/ELARA.

6. Décision d'attribution individuelle par le chef d'établissement : Le président de l'université arrête, en tenant compte des avis consultatifs reçus du conseil académique, de la section du CNU, et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration et des LDG de l'établissement, les décisions d'attribution individuelle de la prime, qui comprennent le montant individuel annuel ainsi que la mention de la ou des missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les décisions mentionnent les délais et 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 arrêtés 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 maitres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ainsi que la part des femmes et des maitres 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 5000 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

a. La prime d'encadrement PEDR.

La prime individuelle C3 du RIPEC (voir ci-dessus) remplace depuis le 1er 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 (3ème et 4ème alinéa de l'article 1 er du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

b. 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 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 2nd degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Pour être éligible à cette prime les enseignants doivent accomplir l'intégralité de ***leurs obligations statutaires de service « attribué »*** **fixé (circulaire congé n°2012-0157 du 30/04/2012).**

En fin d'année universitaire, la direction des ressources humaines s'assure, en lien avec les structures de l'établissement de la bonne réalisation du service confié aux enseignants.

La réalisation non complète du service entraînera l'annulation rétroactive ou la suspension du versement de l'indemnité statutaire.

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 **(art.3 décret 89-776 du 23/10/1989).**

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.

Le paiement de cette indemnité est servi de manière semestrielle.

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.

Un objectif d'harmonisation, le référentiel est commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs de l'établissement.

Il comprend l'intitulé de la fonction et le plafond d'heures associé. Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel 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 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 en formation restreinte.

Dans un objectif d'harmonisation, ce référentiel sera commun à toutes les populations enseignant – enseignants chercheurs 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 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.

A l'Université d'Evry, sur décision du conseil d'administration, il a été décidé de privilégié le REH et de ne plus servir de PRP

III. LES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX ATER, ENSEIGNANTS ASSOCIES MAST-PAST, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SOUS ENGAGEMENT de l'université d'Evry.

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

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche recrutés à temps plein sont rémunérés par référence à l'indice brut 513 (indice majoré 441), soit une rémunération mensuelle brute de 2 138.86 euros au 1er janvier 2023.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche recrutés à temps partiel (50%) sont rémunérés à temps plein de leur indice par référence à l'indice brut 327 (indice majoré 353), soit une rémunération mensuelle brute de 1 712.06 euros au 1er janvier 2023.

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 / 1304.07 euros par an, au 1er JUILLET 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 (MAST – PAST)

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

Enseignant associés MCF mi-temps

Les enseignants associés à mi-temps de niveau MCF (MAST MT) doivent justifier de l'exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle en rapport direct avec la discipline enseignée.

Rémunération :

1ère nomination.....IM 352

1er renouvellement .....IM 369

2nd renouvellement .....IM 401

3ème renouvellement.....IM 404

Enseignant associés PR mi-temps

Les enseignants associés à mi-temps de niveau PR (PAST MT) doivent justifier de l'exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle en rapport direct avec la discipline enseignée.

Rémunération :

1ère nomination.....IM 453

1er renouvellement.....IM 475

2nd renouvellement.....IM 514

3ème renouvellement.....IM 572

Enseignant associés MCF et PR temps plein

Les enseignants associés à temps plein de niveau MCF (MAST TP) et PR (PAST TP) doivent justifier de l'expérience réelle et confirmée d'une activité professionnelle (autre que l'enseignement) en rapport direct avec la discipline enseignée.

Rémunération :

Les MCF TP sont rémunérés en référence à l'indice brut de la classe normale des MCF sans dépasser l'indice 1015 et le PR TP sont rémunérés en référence à la grille des PR 2C et PR1C sans dépasser le 1er chevron de la hors échelle C.

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 sous engagement de l'Université d'Evry.

Dans le respect des orientations fixées par la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016, la rémunération des enseignants sous engagement de l'université d'EVRY est fixée par référence à la grille des enseignants du second degré à un « équivalent indice ». L'enseignant contractuel, hors CDI, 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.

La rémunération des enseignants sous contrat à durée déterminée est arrêtée comme suit :

Ancienneté professionnelle antérieure	CDD selon la grille PRCE	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)	CDD selon la grille PRAG	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)
	INM de rémunération		INM de rémunération	
Moins de 5 ans	448	2 238,00 €	542	2 707,58 €
Entre 5 ans et 10	519	2 592,68 €	618	3 087,24 €
Plus de 10 ans	590	2 947,37 €	710	3 546,83 €

La rémunération des enseignants en CDI, sous engagement de l'université d'Evry fait l'objet d'une réévaluation en référence au temps de passage de la grille des enseignants du second degré.

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.

Les enseignants sous engagement de l'université d'Evry CDD ou CDI bénéficient du référentiel équivalent horaire (REH) et d'une prime mensuelle LRU équivalente au montant de la prime d'enseignement supérieur, proratisée en fonction de la quotité de temps de travail.

D. Les chaires de professeur junior

Les chaires de professeur junior (Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021) constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation, d'accéder à un emploi titulaire dans les corps des Professeurs des universités d'EVRY.

Elles ont donc un double visage : dans un premier temps, elles prennent la forme d'un appel à candidature sur un projet de recherche et d'enseignement qui conduit à la signature d'un contrat de pré-titularisation qui permettra dans un second temps la titularisation du bénéficiaire de la chaire de professeur junior. Afin de traduire cette dualité statutaire et scientifique, elles reposent sur deux objets juridiquement

liés : un contrat de pré-titularisation et une convention de recherche et d'enseignement.

Cette voie d'accès est contingentée, s'agissant des PR, le volume maximal autorisé est limité à 15% des recrutements autorisés dans le corps au niveau national.

La rémunération brute annuelle minimale est fixée à 41 331€ (équivalent de l'indice majoré 735) ce qui représente 55 032 € chargés en année pleine pour les EPSCP.

Par ailleurs, ils doivent consacrer leur activité à 42 heures d'enseignement magistral ou 64 HTD et le reste à la recherche. Ils ne peuvent pas effectuer de travaux supplémentaires ni de cours complémentaires (arrêté du 06 janvier 2022).

IV. LE REFERENTIEL EQUIVALENT HORAIRE (REH).

Le référentiel d'équivalence horaire a été mis en place par le conseil d'administration de l'établissement dans le respect du 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. Le référentiel ne s'applique qu'aux enseignants-chercheurs mais par souci d'équité et par délibération du conseil d'administration l'établissement étend son champ d'application aux enseignants du second degré et aux enseignants en contrat à durée indéterminée.

Sont exclus les enseignants en contrat à durée déterminée, les ATER, les enseignants vacataires, les maitres de langues, les lecteurs et les intervenants extérieurs.

Les Chaires de professeur junior (CPJ) sont des enseignants en contrat à durée déterminée, ils ne sont donc pas éligibles au REH. (Décision du CA 12/07/2022).

Les fonctions inscrites au référentiel horaire sont cumulables avec les responsabilités de la composante fonctionnelle C2.

Les fonctions inscrites au référentiel horaires sont valorisées en heure équivalent TD sur la base du taux fixé par l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant le taux de rémunération des heures complémentaires modifié par l'arrêté du 11 avril 2017 relatif à diverses primes attribuées à certains personnels des établissements d'enseignement supérieur.

Les heures du référentiel doivent être saisies dans le service de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur via le logiciel dédié Sisyphe.

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 UEVE.

Le référentiel des activités éligibles à la perception du REH est annexé aux présentes LDG (ANNEXE II).

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.

L'établissement doit veiller au respect des règles en matière de temps de travail et de congés des personnels BIATSS.

Pour ce faire, une circulaire du temps de travail qui constitue un recueil réglementaire dans le cadre relatif aux congés et au temps de travail a été mis en place au sein de l'établissement. La circulaire actualisée est présentée chaque année au CSA.

I. LES PERSONNELS BIATSS

L'indemnitaire des personnels BIATSS 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 une évolution des missions, responsabilités, périmètre, des fonctions liés à l'expérience professionnelle acquise par l'agent et sous réserve d'une validation par la direction des ressources humaines.

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'un montant « plancher » lié au groupe fonctionnel auquel le poste occupé est rattaché.

Le montant individuel versé prend en considération les contraintes, sujétions particulières, expertises ou responsabilités requises pour le poste.

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 montant plancher 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.

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 fonctionnel correspondant qui s'appliquera.

Modalités de réexamen du niveau indemnitaire

> Réexamen triennal de l'IFSE

Un réexamen de l'IFSE est opéré tous les trois ans afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise sur le poste de travail.

Les acquis de l'expérience professionnelle prennent en compte l'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques ainsi que l'accroissement des responsabilités.

Le réexamen n'implique pas 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.

> 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 I'IFSE.

- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, par principe, il ne sera pas appliqué de revalorisation indemnitaire.

- Dans les situations où l'agent effectue une mobilité sur un poste de même catégorie mais de groupe inférieur, l'agent conserve son IFSE en vertu du principe de conservation indemnitaire (cf. CA du 17/05/2022).

Selon les nouvelles fonctions qui seront exercées, l'agent sera tenu informé qu'une réévaluation à la hausse ou à la baisse pourra être opérée, à l'issue des trois ans.

L'agent sera notifié du réexamen à chaque étape de la procédure.

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 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.

A. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

L'Université d'Evry a mis en oeuvre la phase 2 du RIFSEEP en adoptant une nouvelle grille indemnitaire (IFSE) et en définissant également un cadre réglementaire pour le complément indemnitaire annuel (CIA).

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, le CIA est déterminé par réference à la catégorie d'emploi considérée pour l'attribution de l'IFSE et est attribué aux agents en position d'activité justifiant d'au moins 6 mois d'exercice sur l'année universitaire d'observation.

Le dispositif ainsi que les montants versés aux agents BIATSS sont présentés en Annexe III

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 pensions civils et donne droit à un supplément de pension de retraite. 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 cumulable 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.

Cependant, au regard de la délibération du conseil d'administration, dans les situations où les fonctions voient leur nombre de points diminué alors l'agent continuera de percevoir l'ancienne bonification.

De la même manière, dans les situations où les fonctions ne sont pas référencées comme étant éligibles au versement d'une NBI alors l'agent continuera de percevoir l'ancienne bonification tant qu'il ne change pas de fonction.

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 (annexe II).

II.LES PERSONNELS BIATSS SOUS ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITE D'EVRY

L'ensemble des recrutements sont présentés en campagne d'emplois en dehors des renouvellements de CDD sur support de poste pérenne.

Les agents sous engagement à l'UEVE, sont recrutés en CDD, pas de recrutement direct en CDI ; 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

Les recrutements de personnels contractuels et la détermination de leur rémunération s'effectuent majoritairement en référence aux grilles indiciaires des corps des fonctionnaires.

Pour faire face aux difficultés de recrutement et compte tenu des tensions sur le marché du travail, l'établissement a la possibilité de proposer une rémunération forfaitaire, en veillant à en limiter le nombre et à respecter une cohérence avec les personnels titulaires, notamment sur des fonctions similaires.

Les contrats financés par convention ou subventions font également l'objet d'une rémunération forfaitaire.

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.

Dans le respect des orientations fixées par la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016, la rémunération des agents sous engagement de l'UEVE 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, également le ou les niveaux de diplômes susceptibles d'être associés aux fonctions tout en tenant compte du parcours professionnel antérieur.

B. Réexamen de la rémunération.

La rémunération des agents BIATSS, sous engagement de l'UEVE, en contrat à durée déterminée et indéterminée est réévaluée en référence à la grille indiciaire de la Fonction Publique d'Etat tous les trois ans

Pour les agents en CDI bénéficiant d'une rémunération forfaitaire, un taux d'augmentation peut-être proposé tous les trois ans

La réévaluation de la rémunération tient compte de la manière de servir de l'agent, mesurée notamment au moment de l'entretien professionnel. Elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

C. Indemnités de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, l'indemnité de fin de contrat est due lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

PARTIE III – LES ELEMENTS COMMUNS A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

Dispositif d'intéressement

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 certains fonctionnaires titulaires. 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.

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).

ANNEXES

Enseignants & enseignants chercheurs

Annexe I : Délibération du CA du 12 juillet 2022 - Cartographie des fonctions éligibles à la composante C2 **(CA/DRH/12.07.2022/106)**

Fonction	Type	Groupe C2	Plafond annuel en heures eq. TD	Plafond annuel en euros
Président	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	Statutaire	27 958,92 €
Directeur IUT	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	Statutaire	9 278,64 €
Fonction	Type	Groupe C2	Plafond annuel en heures eq. TD	Plafond annuel en euros
1er Vice-président CA	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	192	7 951 €
2ème Vice-président CA	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	192	7 951 €
Président du CAC	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	192	7 951 €
1er Vice-président CFVU	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	192	7 951 €
2ème Vice-président CFVU	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	192	7 951 €
1er Vice-président CR	EC en C2	Fonctions de direction	192	7 951 €
Directeur de composante	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	144	5 963 €
Vice-président thématique CF Statuts	EC en C2 ENS en PCA	Fonctions de direction	96	3 975 €
Chargé de mission	EC en C2 ENS en PCA	Responsabilités particulières ou missions temporaires	96	3 975 €
Président commission de discipline	EC en C2 ENS en PCA	Responsabilités supérieures	96	3 975 €
Président CMM	EC en C2 ENS en PCA	Responsabilités supérieures	96	3 975 €

Annexe II : Délibération du CA du 12 juillet 2022 - Référentiel équivalent horaire REH **(CA/DRH/12.07.2022/105)**

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Structures pédagogiques						
Directeur GS	2	Activités pédagogiques	96	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Directeur adjoint GS	2	Activités pédagogiques	96	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Directeur ou directeur adjoint INSPE	2	Activités pédagogiques	128	Budget DRH	Etablissement	DRH
Directeur adjoint UFR	2	Activités pédagogiques	96	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur commission de la pédagogie UFR	2	Activités pédagogiques	96	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur commission recherche UFR	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	96	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur des études Licence	2	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur des études Master	2	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur adjoint IUT	1	Activités pédagogiques	96	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	DRH
Fonctions en lien avec une GS	2	Activités pédagogiques	48	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Fonctions en lien avec l'EU1C	2	Activités pédagogiques	48	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Directeur de département	1	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Directeur de département LANSAD	1	Activités pédagogiques	80	Composante selon enveloppe attribuée	UFR LAM	DRH
Directeur de département adjoint	2	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	DRH
Chef de département à l'IUT	1	Activités pédagogiques	96	Budget IUT	IUT	DRH
Directeur Service commun	2	Activités pédagogiques	96	Budget DRH	Etablissement	DRH

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Structures scientifiques						
Directeur ou Co-directeurs Unité de Recherche	1	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	96	Budget DRH	Etablissement	DRH
Directeur adjoint ou Co-directeurs adjoints Unité de Recherche	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	64	Budget DRH	Etablissement	DRH
Directeur d'école doctorale	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	64	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Directeur-adjoint d'école doctorale	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	64	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH
Fonctions en lien avec une ED	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	64	Convention Saclay	Saclay avec financement associé	DRH

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Activités scientifiques						
Porteur de projet FRR	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	24	Budget FRR	CR	DRH
Responsable plateforme	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	24	Budget FRR	CR	DRH
Décharge ANR/EUROPE	2	Animation, encadrement et valorisation de la recherche	48	Convention financement	Convention financement	DRH

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Activités pédagogiques						
Responsable ou Co-responsables mention Licence	2	Activités pédagogiques	46	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables mention Master	2	Activités pédagogiques	20	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables mention DEUST	2	Activités pédagogiques	20	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Activités pédagogiques						
Responsable ou Co-responsables DUT	2	Activités pédagogiques	36	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables BUT	2	Activités pédagogiques	36	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables filière Licence	2	Activités pédagogiques	36	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables filière DEUST	2	Activités pédagogiques	36	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables filière Master/Elément de formation Master	2	Activités pédagogiques	25	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables parcours Licence	2	Activités pédagogiques	20	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables parcours Master	2	Activités pédagogiques	20	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement
Coordinateur FA	2	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables filière Licence FA	2	Activités pédagogiques	96	Composante via Budget FA	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables filière Master/Elément de formation Master FA	2	Activités pédagogiques	96	Composante via Budget FA	UFR	Composante ou département de rattachement

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Activités pédagogiques						
Responsable ou Co-responsables parcours Licence FA	2	Activités pédagogiques	96	Composante via Budget FA	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables parcours Master FA	2	Activités pédagogiques	96	Composante via Budget FA	UFR	Composante ou département de rattachement
Responsable ou Co-responsables DU	1	Activités pédagogiques	48	Budget FA	Commission FC	Service FC
Responsable ou Co-responsables adjoints DU	2	Activités pédagogiques	24	Budget FA	Commission FC	Service FC
Coordinateur ARL	1	Activités pédagogiques	24	Composante via Budget CSPI	UFR	Composante ou département de rattachement
Enseignant-chercheur référent ARL	1	Activités pédagogiques	30	Composante via Budget CSPI	UFR	Composante ou département de rattachement
Enseignant référent ARL	1	Activités pédagogiques	58	Composante via Budget CSPI	UFR	Composante ou département de rattachement
Référent International du département ou de la composante	2	Activités pédagogiques	12	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Référent Numérique du département ou de la composante	2	Activités pédagogiques	12	Budget CSPI	Etablissement	DOF
Référent APC	2	Activités pédagogiques	12	Budget CSPI	CSPI	DOF
Référent OUI-SI	2	Activités pédagogiques	12	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Autres activités						
Assistant de prévention	2	Autres activités ou activités mixtes	7	Budget DRH	Etablissement	DRH
Secretaire du CARI	2	Autres activités ou activités mixtes	30	Budget DRH	Etablissement	DRH
Référent VSS	2	Autres activités ou activités mixtes	48	Budget DRH	Etablissement	DRH
Référent Parcoursup	2	Activités pédagogiques	12	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Visites en entreprises	2	Activités pédagogiques	1,5 par étudiant	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Tuteur nouveaux MCF	2	Activités pédagogiques	10 par nouveau MCF	Budget DRH	Etablissement	DRH
Suivi de projets tutorés	2	Activités pédagogiques	4h par projet	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Référent Liaison Lycée Unviersité	2	Activités pédagogiques	14	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
"Package" stage DUT / BUT / Licence / DEUST FI	2	Activités pédagogiques	3h par étudiant - 10 étudiants par personne, dérogation possible après avis du conseil de composante	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
"Package" tutorat Master FI	2	Activités pédagogiques	4h par étudiant - 10 étudiants par personne, dérogation possible après avis du conseil de composante	Composante selon enveloppe attribuée	UFR	Composante ou département de rattachement

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Autres activités						
"Package" tutorat DUT / BUT / DEUST / Licence FA	2	Activités pédagogiques	7h par étudiant - 10 étudiants par personne, dérogation possible après avis du conseil de composante	Budget de la FC	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
"Package" tutorat Master FA	2	Activités pédagogiques	9h par étudiant - 10 étudiants par personne, dérogation possible après avis du conseil de composante	Budget de la FC	UFR	Composante ou département de rattachement
"Package" tutorat FC	2	Activités pédagogiques	4h par étudiant - 10 étudiants par personne, dérogation possible après avis du conseil de composante	Budget de la FC	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Participation jurys stages	2	Activités pédagogiques	2h par demi-journée	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Suivi VAE	2	Activités pédagogiques	2h par étudiant	Budget de la FC	Commission FC	Service FC
Suivi Sportif Haut Niveau	2	Activités pédagogiques	2h par étudiant par semestre	Budget SUAPS	Conseil des Sports	SUAPS
Porteur de projet CSPI ou FC (FI, FA, FC)	2	Activités pédagogiques	24	Budget CSPI	CSPI	DOF
Porteur de projet Culturel	2	Autres activités ou activités mixtes	24	Budget Commission CVEC Culture	CVEC Culture	DVEC
Responsable ou co-responsables de stages	2	Activités pédagogiques	48	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur notes	2	Activités pédagogiques	12	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement

Fonction	Type REH 1: Obligatoire 2: Facultatif	Groupe REH	Plafond en HTD	Source du financement	Proposition d'attribution	Déclaration
Autres activités						
Référent taxe d'apprentissage	2	Activités pédagogiques	12	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Référent relations entreprises	2	Activités pédagogiques	14	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Référent poursuite d'études	2	Activités pédagogiques	30	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Responsable plateforme pédagogique	2	Activités pédagogiques	30	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur activités pédagogiques transversales	2	Activités pédagogiques	30	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur emplois du temps	2	Activités pédagogiques	30	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Référent Langues	2	Activités pédagogiques	14	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur Odysée	2	Activités pédagogiques	54	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur Site Internet	2	Activités pédagogiques	14	Composante selon enveloppe attribuée	IUT	Composante ou département de rattachement
Coordinateur vacataires	2	Activités pédagogiques	30	Composante selon enveloppe attribuée	UFR/IUT	Composante ou département de rattachement

Annexe III : Grille d'analyse des dossiers (Délibération du CA du 06 décembre 2022).

N° d'enregistrement
CA/DRH/6.12.2022/31

Délibération du Conseil d'Administration
Du 6 décembre 2022

Objet : Attribution de la composante C3 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu la délibération CA/DRH/15.03.2022/50.

Note de contexte :

Par décision du Conseil d'Administration en date du 15 mars 2022, l'établissement a adopté la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ministérielle pour ce qui concerne l'attribution de la composante individuelle du RIPEC.

La présente délibération précise les modalités d'attribution de la composante individuelle.

Le Conseil d'Administration décide :

Article 1 : Décision d'attribution

La composante individuelle dite C3 du RIPEC est attribuée par le Président au vu des avis rendus par les instances chargées de l'examen des candidatures – le conseil académique en formation restreinte et le conseil national des université – et après validation du Conseil d'Administration réunit en formation restreinte.

La prime individuelle est accordée pour une durée de 3 années et sans possibilité de variation

Article 2 : Barèmes

Les appréciations des instances chargées de l'examen des candidatures transmises sous forme de lettres (A, B, C) pour chacun des trois critères (investissement pédagogique, activité scientifique, intérêt général sont transposées sous forme de valeur numériques dans deux barèmes distincts :

Barème pour l'avis du Cac restreint de l'établissement :

Critères	A	B	C
P: Investissement pédagogique	8	4	2
S: Activité scientifique	8	4	2
TIG: Intérêt général	4	2	1

La somme maximale pouvant être atteinte pour ce barème est de 20 points.
Barème pour l'avis CNU :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA/DRH/6.12.2022/31

Critères	A	B	C
P. Investissement pédagogique	6	3	1,5
S. Activité scientifique	9	4,5	2,25
TIG: Intérêt général	5	2,5	1,25

La somme maximale pouvant être atteinte pour ce barème est de 20 points.

Lorsque le CNU ne s'est pas prononcé sur un dossier de candidature alors le Président prend uniquement en compte l'avis du conseil académique en formation restreinte.

La somme maximale des deux appréciations est de 40 points.

Article 3 : Liste des bénéficiaires

La liste des agents bénéficiaires de la prime individuelle est établie par le Président au regard des barèmes détaillés à l'article 2.

Le seuil ouvrant droit au versement de la composante individuelle est arrêté chaque année par le Président après validation du Conseil d'Administration restreint au regard des contraintes budgétaires, du nombre d'agent concernés et de la moyenne des points attribués.

La liste des bénéficiaires fait apparaitre, d'une part, le montant compris entre un plancher de 3500 euros un plafond de 6000 euros et d'autre part, le motif d'attribution définit selon la clé de répartition suivante :

- 30% des primes versées au titre de l'investissement pédagogique ;
- 30% des primes versées au titre de l'activité scientifique ;
- 20% des primes versées au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général « TIG » ;
- 20% des primes versées au titre de l'ensemble de ces missions.

Fait à Évry, le 6 décembre 2022

Université d'Évry-Val-d'Essonne
Patrick CURMI
Président

Patrick CURMI
Président de l'Université

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

université évry | université PARIS-SACLAY

N° d'enregistrement
CA /DRH/17.05.2022/79

UNIVERSITÉ D'ÉVRY ★ Fabrick CURMI Président ★ PARIS-SACLAY

Annexe 1 : Grille principale IFSE

Filière	Catégories	Corps/Groupe	IFSE Mensuel	IFSE Annuel	Correspondance filière
ITRF	A	IGR/G1	1 070,00 €	12 840,00 €	CG 1
		IGR/G2	1 001,00 €	12 012,00 €	APAE / CG 2
		IGR/G3	782,00 €	9 384,00 €	AAE/G2
		IGE/G1	679,00 €	8 148,00 €	AAE 2
		IGE/G2	632,00 €	7 584,00 €	AAE 3 /BIB 1
		IGE/G3	573,00 €	6 876,00 €	AAE 4 / BIB 2
		ASI/G1	547,00 €	6 564,00 €	
		ASI/G2	512,00 €	6 144,00 €	
	B	TECH/G1	468,00 €	5 616,00 €	SAENES 1
		TECH/G2	444,00 €	5 328,00 €	SAENES 2 / BIBAS 1
		TECH/G3	372,00 €	4 464,00 €	SAENES 3 / BIBAS 2
	C	ATRF/G1	325,00 €	3 900,00 €	ADJANES 1 / MAG 1
		ATRF/G2	313,00 €	3 756,00 €	ADJANES 2 / MAG 2
AENES	A	APAE AAE HC/G1	1 001,00 €	12 012,00 €	IGR 2 / CG 2
		AAE/G2	782,00 €	9 384,00 €	IGR3
		AAE/G3	632,00 €	7 584,00 €	IGE 2 / BIB 1
		AAE/G4	573,00 €	6 996,00 €	IGE 3 / BIB 2
	B	SAENES/G1	468,00 €	5 616,00 €	TECH 1
		SAENES/G2	444,00 €	5 328,00 €	TECH 2 / BIBAS 1
		SAENES/G3	372,00 €	4 464,00 €	TECH 3 / BIBAS 2
	C	ADJAENES/G1	325,00 €	3 900,00 €	ITRF 1 / MAG 1
		ADJAENES/G2	313,00 €	3 756,00 €	ITRF 2 / MAG 2
BIBLIO	A	CONSERVATEUR GENERAL/G1	1 070,00 €	12 840,00 €	IGR 1
		CONSERVATEUR GENERAL/G2	1 001,00 €	12 012,00 €	APAE / IGR 2
		CONSERVATEUR/G1	889,00 €	10 668,00 €	
		CONSERVATEUR/G2	796,00 €	9 552,00 €	
		BIB/G1	632,00 €	7 584,00 €	IGE 2 / AAE 3
		BIB/G2	573,00 €	6 876,00 €	IGE 3 / AAE 4
	B	BIBAS/G1	444,00 €	5 328,00 €	TECH 2 / SAENES 2
		BIBAS/G2	372,00 €	4 464,00 €	TECH 3 / SAENES 3
	C	MAG/G1	325,00 €	3 900,00 €	ADJANES 1 / ITRF 1
		MAG/G2	313,00 €	3 756,00 €	ADJANES 2 / ITRF 2

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA /DRH/17.05.2022/79

Annexe 2 : Grille complémentaire IFSE numérique

Catégorie	Corps	BAP et Emplois-types concernés	IFSE Numérique
A		*BAP E :* Chef de projet ou expert en ingénierie logicielle Expert en ingénierie des systèmes d'informations Expert en infrastructures Expert en calcul scientifique Expert en informatique statistique *BAP F :* Responsable des productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	400,00 €
		BAP E : Administrateur des systèmes d'information Administrateur systèmes et réseaux Ingénieur statisticien Ingénieur en ingénierie logicielle Intégrateur d'applications Administrateur des bases de données Intégrateur d'applications Responsable assistance support *BAP F :* Ingénieur des systèmes et techniques audiovisuels et multimédia Ingénieur des technologies de l'information et de la communication Ingénieur en enseignement numérique Concepteur rédacteur web	
	ASI	*BAP E :* Gestionnaire d'applications Assistance support Gestionnaire d'infrastructures Assistant en ingénieur logicielle Assistant statisticien *BAP F :* Assistant des métiers de l'image et du son	300,00 €
B	TECH	*BAP E* : Technicien d'exploitations, d'assistance et de traitement de l'information *BAP F* : Technicien des métiers de l'image et du son	200,00 €
C	ATRF	*BAP E* : Opérateur d'exploitation et de maintenance information *BAP F* : Opérateur de production audiovisuelle	150,00 €

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA /DRH/17.05.2022/79

Annexe 3 : Grille IFSE contractuels

Catégorie	Corps/Groupe	% des IFSE titulaires	IFSE Mensuel	IFSE Annuel
CONTRACTUELS	IGR/G1	30%	321,00 €	3 852,00 €
	IGR/G2	30%	300,30 €	3 603,60 €
	IGR/G3	30%	234,60 €	2 815,20 €
	IGE/G1	32%	217,28 €	2 607,36 €
	IGE/G2	33%	208,56 €	2 502,72 €
	IGE/G3	36%	206,28 €	2 475,36 €
	ASI/G1	37%	202,39 €	2 428,68 €
	ASI/G2	39%	199,68 €	2 396,16 €
	TECH/G1	42%	196,56 €	2 358,72 €
	TECH/G2	43%	190,92 €	2 291,04 €
	TECH/G3	49%	182,28 €	2 187,36 €
	ATRF/G1	52%	169,00 €	2 028,00 €
	ATRF/G2		- €	- €

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

université évry PARIS-SACLAY

N° d'enregistrement
CA/DRH/17.01.2023/45

Service	Libellé de la fonction	Proposition points NBI
Agence comptable	Agent comptable	40
Agence comptable	Adjoint.e de l'Agent comptable	15
Agence comptable	Responsable facturier	10
D.S.E	Directeur.rice de la scolarité et des examens	20
D.S.E	Responsable de la scolarité administrative	15
D.S.E	Responsable de la scolarité 1er Cycle	15
DAF	Directeur.rice des affaires financières	30
DAF	Responsable pôle achat et marchés publics	10
DAF	Responsable du budget	10
DAF	Responsable du pôle contrats de recherche	10
DAJI	Directeur.rice des affaires juridiques et institutionnelles	15
DAQ	Responsable de la cellule Assurance qualité	15
DCOM	Directeur.rice de la communication	15
DDAC	Directeur.rice de la donnée, analyse et du conseil	15
BU	Directeur.rice de la BU	30
DGS	Directeur.rice général.e des services	50
DGS	Directeur.rice général.e des services adjoint	50
DISI-N	Directeur.rice des systèmes d'information et du Numérique	30
DISI-N	Responsable SAAUN-PN	15
DISI-N	Responsable SPSN	15
DISI-N	Responsable SISRC	15
DOF	Directeur de l'offre de formation	15
DOIP	Directrice de l'orientation et de l'insertion professionnelle	15
DRH	Directeur.rice des ressources humaines	30
DRH	Directeur.rice adjoint.e des ressources humaines	0
DRH	Responsable du pôle pilotage de la masse salariale	15
DRH	Responsable du pôle gestion individuelle et collective	15
DRH	Responsable du pôle stratégie et développement RH	15
DRRI	Directeur.rice de la recherche et des relations internationales	15
DSGI	Directeur.rice des services généraux et immobiliers	30
DSGI	Directeur.rice adjoint des services généraux et immobiliers en charge des travaux	0
DSGI	Directeur.rice adjoint des services généraux et immobiliers en charge de l'hygiène	15

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA/DRH/17.01.2023/45

Service	Libellé de la fonction	Proposition points NBI
DSGI	Responsable service moyens généraux et évènementiel	15
DSGI	Responsable service patrimoine	15
DSGI	Responsable du pôle maintenance	0
DSGI	Responsable logistique, mobilité et fournitures	0
DSGI	Responsable accueil et sureté	0
DSGI	Adjoint accueil et sureté	0
DSGI	Chauffeur	0
DVEC	Directeur.rice de la vie étudiante et campus	15
IUT	Responsable administratif (RA)	20
IUT	Responsable maintenance SLMS	20
IUT	Responsable Halle technologique	20
IUT	Responsable informatique IUT	20
IUT	Responsable financier	10
IUT	Responsable scolarité	10
IUT	Référent administratif - site de Brétigny	10
SCFC	Directeur adjoint SCFC	15
SH&S	Responsable du service hygiène et sécurité	0
UFR DSP	Responsable administratif et financier (RAF)	20
UFR LAM	Responsable administratif et financier (RAF)	20
UFR SFA	Responsable administratif et financier (RAF)	20
UFR SHS	Responsable administratif et financier (RAF)	20
UFR ST	Responsable administratif et financier (RAF)	20
UFR ST	Responsable Halle technologique	20
	Total	395

Annexe III : Délibération CIA (Délibération du CA du 12 juillet 2022)

N° d'enregistrement
CA/DRH/12.07.2022/107

Délibération du Conseil d'Administration
Du 12 juillet 2022

Objet : Mise en œuvre du complément indemnitaire annuel

Vu le code de l'éducation, et notamment son article L. 954-2 ;
Vu les statuts de l'Université d'Evry-Val-d'Essonne ;
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu les arrêtés du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu les arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat applicables à divers corps ;
Vu l'avis du comité technique de l'université d'Evry Val D'Essonne du 10 juin 2022.

Note de contexte :

Par décision du Conseil d'Administration en date du 17 mai 2022, l'établissement a mis en œuvre la phase 2 du RIFSEEP en adoptant une nouvelle grille indemnitaire (IFSE) ainsi que de nouvelles modalités de gestion.

La poursuite des travaux relatifs à la deuxième composante du RIFSEEP, le complément indemnitaire annuel (CIA), ont permis de définir un cadre réglementaire pour l'établissement.

Le dispositif permettant le versement d'un CIA établi dans le cadre d'une démarche concertée avec les représentants du personnel est celui fixe les conditions d'éligibilité, les procédures d'attribution de cette indemnité ainsi que son montant.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA/DRH/12.07.2022/107

Le Conseil d'Administration décide :

Article 1 : Principe

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir évalués par le supérieur hiérarchique de l'agent lors de l'entretien professionnel.

Le versement d'un complément indemnitaire annuel est facultatif.

Article 2 : Conditions d'éligibilité

Le CIA est applicable à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires dans un corps ou contractuels de catégorie A, B ou C relevant des filières ITRF, AENES et des bibliothèques.

Article 3 : Conditions d'attribution

Le CIA est attribués aux agents en position d'activité justifiant d'au moins 6 (six) mois d'exercice au cours de l'année universitaire d'observation.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 4 : Détermination du montant individuel du CIA

Le CIA est déterminé par référence à la catégorie d'emploi considérée pour l'attribution de l'IFSE et correspond au montant forfaitaire arrêté par le présent avis.

A chaque catégorie de CIA correspond un montant référence modulé à la hausse ou à la baisse en fonction de l'évaluation relative à la manière de servir de l'agent.

Le montant maximum est attribué au regard du rapport d'activité adressé par le supérieur hiérarchique au chef d'établissement et analysé par la commission paritaire d'examen des évaluations du CIA.

L'avis de la commission est exécuté au cours de l'année universitaire sous réserve de la validation par le président de l'université et de la disponibilité des crédits.

Article 5 : Traitement des recours

La commission paritaire d'examen des évaluations du CIA est compétente pour l'analyse des demandes de réévaluation du montant du CIA adressées par l'agent sous couvert hiérarchique au chef d'établissement.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA/DRH/12.07.2022/107

L'avis de la commission est exécuté au cours de l'année universitaire sous réserve de la validation par le président de l'université et de la disponibilité des crédits.

Article 6 : Montants du CIA

Evaluation		AA	A	A-	B	F
Catégories	Montant de référence	100% + 200 euros	100%	80%	30%	0%
A+	1 450,00 €	1 650,00 €	1 450,00 €	1 160,00 €	435,00 €	- €
A	1 250,00 €	1 450,00 €	1 250,00 €	1 000,00 €	405,00 €	- €
B	1 100,00 €	1 300,00 €	1 100,00 €	880,00 €	375,00 €	- €
C	800,00 €	1 000,00 €	800,00 €	640,00 €	315,00 €	- €

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et du nombre de mois d'exercice au cours de l'année universitaire concernée.

Les montants de référence seront réévalués chaque année en fonction des effectifs éligibles au sein de l'établissement et des évolutions réglementaires.

Article 7 : Périodicité de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 8 : Date d'effet et clause de revoyure

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur pour l'année universitaire 2021-2022.

Le cadre règlementaire permettant la mise en œuvre du CIA fera l'objet d'une évaluation par le comité social d'administration de l'établissement au cours de l'année universitaire 2022-2023 avant d'être définitivement adopté.

Fait à Évry, le 12 juillet 2022

UNIVERSITÉ D'ÉVRY PARIS-SACLAY
Patrick CURMI
Président

Patrick CURMI
Président de l'Université

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

Annexe IV : Charte des contractuels

Rémunération et carrière des contractuels de l'Université d'Evry

Préambule :

La présente charte précise les modalités de recrutement et de gestion des personnels contractuels BIATSS et enseignants LRU[1] de l'établissement, notamment en matière de rémunération et de trajectoire de carrière.

L'Université d'Evry, qui s'est engagée dans une politique de revalorisation indemnitaire et professionnelle, souhaite en faire bénéficier plus largement les personnels contractuels, qui contribuent, au même titre que les personnels titulaires, à son fonctionnement et à son dynamisme.

Les objectifs sont de :

- pallier les problématiques de recrutement, d'attractivité et de turn-over
- réduire la précarité liée au contrat à durée déterminée
- valoriser et accompagner les parcours professionnels

L'accompagnement vers la titularisation des agents contractuels demeure l'un des axes centraux de la politique de gestion des contractuels de l'université.

Recrutement

L'ensemble des recrutements sont présentés en campagne d'emplois *en dehors des renouvellements de CDD sur support de poste pérenne.*

Le reclassement est réalisé selon les règles appliquées aux personnels titulaires et par référence aux grilles indiciaires de la Fonction Publique.

Pas de recrutement direct en CDI. Les primo-recrutements sont proposés pour une durée initiale de 1 à 2 ans. Ils peuvent être proposés pour une durée initiale de 1 à 3 pour les postes de direction, les contrats recherche et les métiers en tension.

BIATSS :

Les personnels contractuels en CDD et en CDI travaillant à temps plein bénéficient à l'embauche du pourcentage en vigueur de l'IFSE du poste.

Pour faire face aux difficultés de recrutement et compte tenu des tensions sur le marché du travail, l'établissement a la possibilité de proposer une rémunération forfaitaire, en veillant à en limiter le nombre et à respecter une cohérence avec les personnels titulaires, notamment sur des fonctions similaires. Les contrats

financés par convention ou subventions font également l'objet d'une rémunération forfaitaire.

Un retour annuel en CSA est prévu pour les dérogations accordées dans l'année.

- ***Enseignants :***

Les enseignants contractuels en CDD et CDI bénéficient du Référentiel d'équivalence horaire (REH) et d'une prime mensuelle LRU équivalente au montant de la prime d'enseignement supérieur, proratisée en fonction de la quotité de travail.

Les candidats sont en possession au minimum, du diplôme de master ou équivalent. Seul le grade de docteur permet l'accès aux rémunérations de type professeur agrégé.

Les candidatures ne remplissant pas les conditions de diplômes seront systématiquement examinées par le CACr, sur la base d'un exposé d'un rapporteur préalablement désigné. La composante à l'initiative d'un tel recrutement devra, dès le stade de la proposition de recrutement, formuler un argumentaire étayé pour justifier le choix de candidature opéré.

La rémunération proposée à l'enseignant contractuel est arrêté en fonction du diplôme détenu de la manière suivante :

Ancienneté professionnelle antérieure	CDD selon la grille PRCE	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)	CDD selon la grille PRAG	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)
	INM de rémunération		INM de rémunération	
Moins de 5 ans	448	2 238,00 €	542	2 707,58 €
Entre 5 ans et 10	519	2 592,68 €	618	3 087,24 €
Plus de 10 ans	590	2 947,37 €	710	3 546,83 €

Le service d'enseignement d'un enseignant contractuel à temps complet, pour une année pleine (12 mois) est de 384 HETD (calculée au prorata temporis selon la quotité travaillée et la durée du contrat).

L'intéressé doit également assurer les tâches liées à son activité d'enseignement et participer notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service. L'enseignant contractuel a la possibilité d'effectuer des heures complémentaires

Renouvellement

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée de 1 à 3 ans sur les postes permanents de catégorie A et d'enseignants, jusqu'à l'ouverture du poste au concours ou dans une limite de 6 ans.

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée de 1 à 2 ans sur les postes permanents de catégorie B et C jusqu'à l'ouverture du poste au concours ou dans une limite de 6 ans.

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée maximale d'un an sur tous les postes en renfort, dans une limite de 6 ans.

CDIsation

L'ensemble des CDI sont présentés en campagne d'emplois.

Possibilité de transformation d'un CDD en CDI au bout d'une période à durée déterminée de 2 ans minimum toutes catégories confondues.

La rémunération et son évolution

La rémunération des CDD et CDI non concernés par les rémunérations forfaitaires est augmentée par référence aux grilles indiciaires de la Fonction Publique.

Après l'embauche, le pourcentage de l'ISFE augmente progressivement selon les modalités suivantes :

Catégorie C et B :

A l'issue d'un an : 100% de l'IFSE du poste

Catégorie ASI :

A l'issue d'un an : 70% de l'IFSE du poste

A l'issue de deux ans : 100% de l'IFSE du poste

Catégorie IGE-IGR :

A l'issue d'un an : 60% de l'IFSE du poste

A l'issue de deux ans : 100% de l'IFSE du poste

Toute modification portant sur les grilles (modifications, évolutions du point d'indice) est prise en compte sans attendre le renouvellement.

L'ancienneté acquise à l'université à compter de la CDIsation est reprise à 100%. La rémunération est réévaluée tous les 3 ans.

Pour les agents en CDI bénéficiant d'une rémunération forfaitaire, un taux d'augmentation peut-être proposé tous les trois ans.

Progression de carrière

Chaque agent contractuel bénéficie d'un entretien professionnel, obligatoire à compter d'un an d'ancienneté.

Tous les agents contractuels BIATSS qui le souhaitent bénéficient d'un accompagnement vers la titularisation, notamment au travers des formations proposées.

Les agents en CDI peuvent, au même titre que les personnels titulaires, participer au mouvement interne.

UNIVERSITE D'EVRY
Vincent BOUHIER
Président
PARIS-SACLAY