

Présidence**Vice-président CA**

Laurent YON

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Marie BELLET

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

9 décembre 2022

Délibération n°CA-2022-54

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 35 votants, dont 7 membres représentés.

RIPEC – Lignes directrices de gestion - Composante 2 - Indemnité liée aux fonctions et responsabilités

- Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur
- Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 14 janvier 2022
- Vu les lignes directrices de gestion de l'établissement annexe

Approbation des lignes directrices de gestion de l'URN, relatives à l'indemnité fonctionnelle inscrite dans le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC).

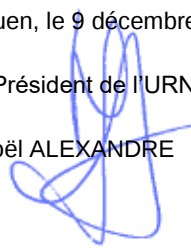
Pour	22
Contre	3
Abstention	8
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve les lignes directrices de gestion de l'URN, relatives à l'indemnité fonctionnelle inscrite dans le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC).

Fait à Rouen, le 9 décembre 2022

Le Président de l'URN

Joël ALEXANDRE



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

‘ Régime indemnitaire des personnels
enseignants et chercheurs ’

Table des matières

Références réglementaires	4
Préambule	4
Les principes généraux	6
La durée, les règles d'adoption et le suivi des lignes directrices de gestion	6
Les personnels concernés par les lignes directrices de gestion	6
La composante 2 : l'indemnité fonctionnelle	7
Le rappel réglementaire	7
La définition de la composante 2	7
Les bénéficiaires	7
Les modalités d'attribution	7
La mise en œuvre de la composante 2 au sein de l'université de Rouen Normandie au titre de l'année universitaire 2022-2023	8
La procédure de validation des fonctions éligibles	8
L'articulation entre la composante 2, le référentiel et la composante 3	8
Les fonctions valorisées au sein de l'URN	8
La composante 3 : la prime individuelle	9
Définition et montant	9
Définition	9
Montant	9
La répartition de la prime individuelle	9
La mise en œuvre opérationnelle de la prime individuelle	10
Le déroulé de la procédure	10
Étape 1 : Évaluation par le CAc restreint et le CNU	11
Étape 2 : Propositions à la présidence	11
Étape 3 : Décision de la présidence	11
Les rapporteurs : désignation et rôle	11
Désignation des rapporteurs	11
Rôle des rapporteurs	13
Les critères d'appréciation de la prime	13
ANNEXE 1 : Rapport d'activités à déposer dans Galaxie pour demander la composante 3	15
ANNEXE 2 : Évolution annuelle des cohortes de titulaires de la PEDR et de la prime individuelle (C3 du RIPEC)	18
ANNEXE 3 : Déclaration de liens d'intérêt	19

Références réglementaires

Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

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

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

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 14 janvier 2022

Préambule

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur précise le rôle des établissements d'enseignement supérieur concernant la détermination de la politique indemnitaire des enseignants-chercheurs, et plus particulièrement le rôle des instances et du président.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 a créé **un nouveau régime indemnitaire** des personnels enseignants-chercheurs appelé RIPEC.

Il est réparti en trois composantes :

- une indemnité liée au grade (composante 1)
- une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (composante 2)
- une prime individuelle liée à la qualité de leurs activités et leur engagement professionnel (composante 3).

Un arrêté du 29 décembre 2021 fixe, pour l'année 2022, les barèmes, plafonds et planchers applicables à ces composantes indemnitaires :

- pour l'indemnité liée au grade : 2 800 € annuels pour l'ensemble des personnels concernés

- pour l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximal de 6 000 €,
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximal de 12 000 €,
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximal de 18 000 €.

- pour la prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel :

- plancher : 3 500 € annuels
- plafond : 12 000 € annuels.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021, les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles ont défini la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire. Ces LDG indiquent que les universités peuvent préciser, dans des LDG d'établissement, les principes de répartition de ces primes.

L'université de Rouen Normandie (URN) a choisi de présenter des LDG qui déterminent les grands principes d'attribution pour les composantes 2 et 3 du RIPEC.

Les présentes LDG se déclineront de la façon suivante :

- le rappel des principes généraux
- la mise en œuvre de la composante 2
- la mise en œuvre de la composante 3.

Compte tenu des délais imposés par la réglementation, il est proposé de valider¹ les présentes LDG en deux temps :

- une présentation des principes généraux et de la mise en œuvre de la composante 3,
- et dans un second temps, une présentation de l'application de la composante 2 au sein de l'établissement.

¹ après avis du comité technique puis approbation du conseil d'administration

Les principes généraux

Dans le respect des LDG ministérielles, l'URN propose l'élaboration des LDG afin d'afficher clairement sa politique RH en matière de régime indemnitaire destiné aux enseignants-chercheurs.

La durée, les règles d'adoption et le suivi des lignes directrices de gestion

Les LDG « régime indemnitaire » proposées par l'URN relatives aux composantes 2 et 3 du RIPEC sont établies pour une durée de quatre ans ; elles prennent effet à compter de leur date de validation par le conseil d'administration après avis du comité technique, remplacé par le comité social d'administration (CSA) à la fin de l'année 2022.

Les LDG peuvent faire l'objet de demande de modifications sur proposition du président de l'université ou sur demande des deux tiers des membres du comité technique (ou du CSA).

Un bilan annuel de leurs mises en œuvre sera présenté, dès la première année d'attribution de la composante 3, au comité technique puis au comité social d'administration de l'établissement. À cette occasion, les critères de répartition et d'attribution pourront être rediscutés et évoluer.

Les personnels concernés par les lignes directrices de gestion

Les LDG « régime indemnitaire » concernent :

- pour la composante 2 : les personnels enseignants-chercheurs de l'établissement
- pour la composante 3 : les personnels enseignants-chercheurs de l'établissement.

Elles ne concernent pas les enseignants et les personnels enseignants hospitalo-universitaires.

L'arrêté du 7 février 2022 prévoit que la prime C3 est liée « à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs » alors que l'attribution de la C2 est une indemnité systématiquement accordée pour l'exercice d'une fonction. Il convient ainsi de distinguer les fonctions relevant de la C2, qui donne droit systématiquement à l'indemnité, des activités relevant de la C3 et plus particulièrement de la qualité d'exercice de ces activités qui ouvre la possibilité d'obtenir une prime, la composante 3.

La composante 2 : l'indemnité fonctionnelle

Le rappel réglementaire

La définition de la composante 2

La composante 2 du RIPEC est une indemnité fonctionnelle.

Elle est attribuée, à compter du 1^{er} septembre 2022, soit pour valoriser certaines fonctions ou responsabilités particulières soit pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire d'une durée maximale de 18 mois qui a fait l'objet d'une lettre de mission précisant les objectifs à atteindre et la durée de la mission.

Concernant ces fonctions ou responsabilités particulières, et comme déjà amorcé dans le préambule des présentes LDG, l'université doit les inventorier et les coter selon 3 groupes étant entendu que, pour chaque groupe, est fixé par arrêté un montant maximum annuel :

- responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximal de 6 000 €,
- responsabilités supérieures : montant annuel maximal de 12 000 €,
- fonctions de direction : montant annuel maximal de 18 000 €.

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de la composante 2 sont les enseignants-chercheurs sous réserve qu'ils aient effectué leur service d'enseignement dû au titre d'une année universitaire. Toutefois, ne peuvent y prétendre les enseignants-chercheurs en position de délégation à temps complet, en CRCT ou encore en CPP. A l'inverse, et après modification par décret en date du 13 septembre 2022, la composante 2 est désormais attribuable aux enseignants-chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires émanant de l'exercice de professions libérales.

Si un enseignant-chercheur peut prétendre à plusieurs indemnités liées à plusieurs groupes de fonctions, leur montant cumulé ne pourra être supérieur au montant maximum annuel autorisé soit 18 000 euros en 2022.

Cette indemnité n'est pas convertible en décharge.

Les modalités d'attribution

Les textes réglementaires prévoient que le nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires est limité à 35 % des effectifs de l'année au titre de laquelle elle est attribuée et que, d'ici 2027, son montant total devra être compris entre 20 et 30 % du montant de la composante 1 du RIPEC.

Chaque bénéficiaire perçoit cette indemnité mensuellement. En cas de temps partiel ou de travail à temps non complet, le montant de la composante 2 accordé au titre de fonction ou responsabilité est proratisé.

En application des règles générales ci-dessus décrites, il y a donc lieu de déterminer les modalités de mise en œuvre au sein de l'URN.

Les fonctions et responsabilités donnant droit à l'attribution d'une indemnité fonctionnelle sont arrêtées par le président de l'université conformément aux présentes LDG et à la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre de la composante 2 au sein de l'université de Rouen Normandie au titre de l'année universitaire 2022-2023

La procédure de validation des fonctions éligibles

Les LDG de l'URN actent la typologie des fonctions et responsabilités éligibles. Pour chaque fonction, les LDG de l'établissement indiquent le montant de l'indemnité correspondante et la correspondance avec le référentiel d'équivalences horaires de l'URN validé en conseil d'administration. Cette cartographie fait l'objet d'une présentation en comité technique et d'une validation en conseil d'administration. Les propositions du président de l'université seront, avant passage en comité technique, adressées préalablement au recteur d'académie dont dépend l'établissement comme le recommandent les LDG ministérielles.

Après validation en conseil d'administration, les enseignants-chercheurs qui assumeront ces fonctions, responsabilités ou missions percevront automatiquement les indemnités correspondantes.

Les évolutions de la typologie ou des montants correspondants devront faire l'objet d'une présentation, pour avis, au CSA à partir de janvier 2023 et d'une validation au conseil d'administration avant mise en œuvre.

L'articulation entre la composante 2, le référentiel et la composante 3

La composante 2 étant une indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières, elle est cumulable avec l'attribution du référentiel.

Les fonctions valorisées au sein de l'URN

Au sein de l'URN, les fonctions éligibles à la composante 2, à compter du 1^{er} septembre 2022, sont les suivantes :

- les vice-présidences statutaires et fonctionnelles,
- les directions de composantes à l'exclusion de celles à régime particulier.

Le montant attribué chaque année sera validé en conseil d'administration plénier.

La composante 3 : la prime individuelle

Les présentes LDG précisent les principes de répartition de cette prime au sein de l'établissement, son montant annuel, les critères d'appréciation pour son attribution mais également la mise en œuvre opérationnelle.

Définition et montant

Définition

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation. Versée sur demande des enseignants-chercheurs et selon une procédure nationale, elle reconnaît 4 possibilités d'obtention : l'investissement pédagogique, l'activité scientifique et l'accomplissement de tâches d'intérêt général ; la 4^e correspondant à l'ensemble des trois items précités.

Attribuée pour une durée de trois ans, son versement est mensuel. À l'issue des trois années, une nouvelle prime ne pourra être attribuée pour le même item avant un délai d'1 an. Concernant l'année 2022, les enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une PEDR au titre de leur 4^e année d'attribution, ne pourront pas présenter de demande au titre du nouveau régime indemnitaire et devront attendre l'année suivante (année de carence). De même, les autres enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une PEDR (au titre de leur 1^{re}, 2^e ou 3^e année d'attribution) ne pourront demander à bénéficier de la prime avant un délai d'1 an au terme de la période d'attribution.

Montant

L'URN choisit d'appliquer un montant unique, quelle que soit la possibilité retenue pour l'attribution de la prime et sans distinction de corps (MCF ou PR) et de grade.

Ainsi, chaque année, et pendant une durée de trois ans, le bénéficiaire percevra un montant annuel brut de 5 000 euros.

La répartition de la prime individuelle

Le régime indemnitaire ne doit pas tendre à accroître les inégalités entre les femmes et les hommes. L'URN inscrit dans un cadre pluriannuel la nécessité que la part de femmes et d'hommes bénéficiaires de la C3 du RIPEC soit égale à la part de femmes et d'hommes enseignants-chercheurs en poste dans l'établissement.

Les LDG ministérielles invitent les établissements à déterminer une répartition des primes, proposée en fonction des 4 possibilités précédemment évoquées.

L'URN a fixé un objectif pluriannuel (2021-2027) correspondant à la répartition suivante :

- au moins 35 % des primes au titre de l'investissement pédagogique,
- au moins 35 % des primes au titre des activités scientifiques,
- au plus 20 % des primes au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général,
- et, au plus, 10 % des primes au titre de l'ensemble de ces items.

Les LDG ministérielles précisent qu'à terme (soit en 2027), d'une part 45 % des effectifs enseignants-chercheurs d'un établissement devraient bénéficier d'une prime individuelle et, d'autre part, que le montant global de cette prime devrait représenter au moins 30 % du montant de la composante 1 du RIPEC. L'URN devrait donc consacrer à cette date un montant de 1,6 M€². L'URN propose d'attribuer un montant global de la prime individuelle selon la répartition suivante :

- 2022 : 1,085 M€ (218 bénéficiaires)
- 2023 : 1,219 M€ (248 bénéficiaires)
- 2024 : 1,355 M€ (278 bénéficiaires)
- 2025 : 1,414 M€ (293 bénéficiaires)
- 2026 : 1,470 M€ (294 bénéficiaires)
- À partir de 2027 : 1,650 M€ (330 bénéficiaires, représentant 46,5% des effectifs actuels)

À ce montant consacré à la prime individuelle viennent s'ajouter les PEDR attribuées aux personnels hospitalo-universitaires et aux lauréats de l'IUF ou de distinctions scientifiques telles que définies dans le décret.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prendra en charge le versement de la part indemnitaire sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

La mise en œuvre opérationnelle de la prime individuelle

Le déroulé de la procédure

La prime individuelle est versée sur demande des enseignants-chercheurs et selon une procédure nationale dématérialisée (site Galaxie du MESRI).

En application de cette procédure, trois étapes sont mises en œuvre à l'URN :

² 1,6M€ correspondant à 5000€ x 320 enseignants-chercheurs (soit 45% de 710 EC [à la date du 31/12/21]).

Étape 1 : Évaluation par le CAc restreint et le CNU

- a. Chaque dossier de candidature est soumis pour avis au CAc restreint. Au vu des rapports rendus par deux rapporteurs, le CAc restreint devra émettre une cotation sur chacun des trois items (investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général) : A « avis très favorable », B « avis favorable », C « avis réservé ». **Ces avis, qui portent sur l'ensemble des activités du candidat, devront évaluer les quatre années précédant la candidature.** Par exemple, pour les primes accordées au titre de 2022, les activités seront appréciées sur les années 2018 à 2021.
- b. Une évaluation reprenant les mêmes principes est ensuite réalisée par les sections du CNU.

Étape 2 : Propositions à la présidence

Le CAc restreint propose à la présidence une liste de bénéficiaires, prenant en compte l'enveloppe budgétaire allouée. Les dossiers présentant la meilleure cotation seront proposés comme prioritaires.

En cas d'égalité de cotation, les équilibres de genre/grade/corps/section parmi les dossiers déposés seront pris en compte. Il sera porté à la connaissance des membres du CAc restreint des indicateurs relatifs aux candidats ayant déposé un dossier.

En cas d'absence de cotation de sections du CNU, les cotations émises par le CAc restreint de l'URN seront prises en compte deux fois.

A l'URN, le CAc restreint indique pour chaque candidat proposé sur la liste, la ou les possibilités au titre desquelles sa candidature pourrait être retenue.

Étape 3 : Décision de la présidence

Le président prend connaissance des cotations émises par le CAc restreint et par le CNU (étape 1), et de la proposition du CAc restreint (étape 2). Au vu de ces éléments, il élabore une liste des enseignants-chercheurs retenus pour l'obtention de la prime. Cette liste précise les motifs d'attribution (prime accordée au titre d'une des 4 possibilités).

Les rapporteurs : désignation et rôle

Les membres du CAc restreint s'appuient sur les évaluations des rapporteurs et leurs propositions. Il convient de décliner les modalités de leur désignation et leur rôle au sein de cette procédure.

Désignation des rapporteurs

L'URN, avant l'examen par le CAc restreint, demande à ce que chaque dossier de candidature soit étudié par un binôme de rapporteurs. Les rapporteurs seront choisis

parmi des enseignants-chercheurs, ils devront avoir un rang au moins équivalent à celui du candidat.

Les rapporteurs seront choisis parmi :

- les personnels enseignants-chercheurs de l'université de Rouen Normandie, et
- parmi des enseignants-chercheurs d'autres universités, notamment dans le cadre de partenariats afin de mettre en commun un vivier d'experts.

Chaque binôme de rapporteurs sera constitué d'un enseignant-chercheur de l'URN et d'un enseignant-chercheur d'une autre université. L'un des deux enseignants-chercheurs devra appartenir aux mêmes groupes de discipline que celui du candidat. Les binômes seront constitués en fonction des groupes de disciplines suivants :

Droit, économie, gestion

Groupe A : sections 1 à 4

Groupe B : sections 5 et 6

Lettres et sciences humaines

Groupe C : sections 7 à 15

Groupe D : sections 16 à 24

Sciences

Groupe E sections 25 à 27, 31 à 33, et 34 à 37

Groupe F : sections 28 à 30 et 60 à 63

Groupe G : sections 64 à 69

Pluridisciplinaires

Groupe H : sections 70 à 74

Santé

Groupe I (sections de santé) : sections 85 à 87 et sections 91 et 92

Le CAC restreint valide la liste des binômes pour les candidatures de chaque groupe de discipline.

Enfin, l'URN demandera à ce que les rapporteurs signalent tout lien d'intérêt avec un candidat et de ne pas, dans ces conditions, procéder à l'examen de son dossier. À ce titre, ils renseigneront le document figurant en annexe 3 (Déclaration de lien d'intérêt).

Aucune communication n'est faite sur la désignation des rapporteurs, soit auprès des autres rapporteurs, soit auprès des enseignants-chercheurs dont les dossiers sont expertisés.

Rôle des rapporteurs

Chaque rapporteur s'engage à travailler dans la plus stricte neutralité et en toute discrétion.

Après examen des dossiers, chaque rapporteur devra communiquer, pour chaque dossier expertisé une cotation (A « avis très favorable », B « avis favorable », C « avis réservé ») et l'URN demande un avis argumenté, pour chacun des items suivants :

- l'investissement pédagogique
- l'activité scientifique
- l'investissement dans les tâches d'intérêt général.

Afin de travailler à cette cotation, l'URN a choisi de préciser les critères d'appréciation.

Les critères d'appréciation de la prime

Les LDG ministérielles indiquent seulement les trois items précédemment énoncés comme critères d'appréciation. Elles laissent l'opportunité aux établissements de compléter avec d'autres critères.

Ainsi, l'URN a décidé de reprendre les critères prévus dans le rapport d'activités (annexe 1) qui doit être déposé par les candidats, tout en précisant pour certains critères les particularités qui seront plus précisément analysées au titre de la politique stratégique de l'établissement.

Seront entre autres regardés :

- au titre de l'investissement pédagogique :
 - ✓ la formation tout au long de la vie
 - ✓ l'innovation pédagogique
 - ✓ l'internationalisation des formations
 - ✓ les projets dans le cadre du dispositif ARE
- au titre de l'activité scientifique :
 - ✓ les réponses aux appels à projets nationaux et internationaux, en qualité de participants ou de porteurs de projets
 - ✓ la recherche partenariale et le transfert de technologies
 - ✓ la vulgarisation et la communication scientifique

- ✓ le développement de l'interdisciplinarité en termes d'animation scientifique, de réponse aux appels à projets, ou de développement de réseaux à l'échelle locale, régionale, nationale ou internationale
- au titre des tâches d'intérêt général
 - ✓ les activités exercées localement et ne figurant pas dans l'annexe 1 (par exemple instances statutaires de l'URN ; manifestations scientifiques, pédagogiques, culturelles, de diffusion de l'établissement ; ...)

Par ailleurs, à partir de 2023, de manière transverse aux trois items, les activités liées au DD&RS feront l'objet d'une attention particulière.

ANNEXE 1 : Rapport d'activités à déposer dans Galaxie pour demander la composante 3

*Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activités.
Les candidats sont invités à renseigner autant que possible les différentes rubriques.*

*La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques doit avoir une taille minimale de 12 points.
L'organisation générale des rubriques doit être respectée. L'ensemble de cette partie rédactionnelle ne doit pas excéder 15 pages (hors annexes). Pour argumenter les items, il convient de ne pas se limiter à des listes.*

Nom d'usage :

Prénom :

Cops/grade :

Discipline/section :

Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice

Présentation chronologique des principales étapes de la carrière faisant apparaître les éléments les plus significatifs (diplômes, positions, principales responsabilités et activités)

Présentation de l'évolution éventuelles des activités

Présentation des formations suivies, notamment concernant vos activités pédagogiques

(rubrique limitée à 9000 caractères, blancs non compris, soit 3 pages maximum)

Investissement pédagogique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : *principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements.*
 2. Présentation des enseignements faisant apparaître la catégorie de diplôme (national, universitaire) le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire (ce descriptif sera complété sous la forme d'un tableau détaillé en annexe - Tableau de présentation en **annexe 1**)
 3. Responsabilités pédagogiques, en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.
 4. Diffusion, rayonnement, activités internationales.
-

Activité scientifique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés*
2. Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications (ou brevets, logiciels, compte rendus, rapports) jugées les plus significatives (Liste complète en **annexe 2** sans transmission des documents*
3. Encadrement doctoral et scientifique (Liste complète **en annexe 3**)

4. Diffusion et rayonnement

- expertise (organismes nationaux ou internationaux)
- activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)
- participation jurys de thèse et de HDR (hors établissement)
- diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations
- organisation colloques, conférences, journées d'étude
- participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...

5. Responsabilités scientifiques

- Animation équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates)
- Contrats de recherche évalués suite à appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines)

6. Autres

Responsabilités collectives et d'intérêt général durant les 4 dernières années

1. Présentation synthétique des responsabilités

2. Responsabilités administratives

- Présidence, vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur
- Direction de composante, d'école doctorale, services communs
- Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)
- Missions et gestion de projets de l'établissement
- Autres

3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux

- Participation aux conseils centraux (rôle, missions...)
- Participation aux conseils de composantes, de laboratoires...
- Autres

4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)

- Participations à des instances nationales - CNU, CNRS...conseils des établissements publics, jurys de concours.
 - Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...)
 - Autres
-

Autres informations

Rubrique pour la présentation de situations particulières ou d'actions non mentionnées précédemment.

Cette rubrique est destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

Activité hospitalière (cette rubrique ne concerne que les enseignants-chercheurs des disciplines de santé)

- Présentation de l'activité hospitalière en faisant apparaître les éléments jugés les plus significatifs (la rubrique est limitée à 6000 caractères, blancs non compris, soit environ 2 pages)

- Membre/Direction d'Unité fonctionnelle, de Service
- Présence/Direction : Commission Consultative médicale (CCM), Commission Médicale d'Établissement (CME) Recherche clinique

ANNEXES

1. Tableau des enseignements durant les 4 dernières années*

Année	niveau	diplôme	Intitulé	type de formation (1)	nature (2)	effectifs	volume horaire annuel

(1) formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance

(2) cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages

2. Liste classée des publications durant les 4 dernières années^{3*} (celles-ci ne doivent pas être jointes)

(Dans la liste des auteurs mettre votre nom en gras et souligner le nom des étudiants encadrés)

Présentation des publications selon les spécificités disciplinaires. Les candidats sont invités à se reporter aux éventuelles préconisations formulées par leur section.

- *Articles dans revues internationales à comité de lecture*
- *Articles dans revues nationales à comité de lecture*
- *Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs*
- *Chapitres d'ouvrages*
- *Brevets, licences, logiciels*
- *Actes publiés de conférences internationales, congrès et colloques...*
- *Autres*

3. Liste des direction et codirection de thèses durant les 4 dernières années*

- *Thèses soutenues (en précisant, date début, date fin, taux de co-encadrement et coencadrants, les publications, le devenir des docteurs)*
- *Thèses en cours (en précisant date début, taux de co-encadrement et co-encadrants, les publications)*

³ * la période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1er janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».

ANNEXE 2 : Évolution annuelle des cohortes de titulaires de la PEDR et de la prime individuelle (C3 du RIPEC)

C3 : composante 3 du RIPEC ; EC : enseignant-chercheur ; HU : hospitalo-universitaire ; IUF : membre de l'institut universitaire de France ; PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche

Le pourcentage de la population d'enseignant-chercheur titulaire d'une prime individuelle est calculé sur la base du nombre de PR et de MCF (hors HU) au 31/12/2021.

								C3=5000€		N=710
Année	Nombre EC percevant la PEDR (hors IUF et HU)	Nombre EC avec PEDR sortant	Nombre nouveaux EC percevant la C3	Nombre EC avec C3 sortant	Total EC percevant la C3	Total EC C3 + PEDR (hors HU et IUF)	Montant estimé PEDR	Montant estimé C3	Montant estimé PEDR + C3	% population EC
2022	168	36	50	0	50	218	834 931 €	250 000 €	1 084 931 €	30,7%
2023	132	44	66	0	116	248	639 042 €	580 000 €	1 219 042 €	34,9%
2024	88	45	74	0	190	278	404 625 €	950 000 €	1 354 625 €	39,2%
2025	43	43	110	50	250	293	164 250 €	1 250 000 €	1 414 250 €	41,3%
2026	0	0	110	66	294	294	0 €	1 470 000 €	1 470 000 €	41,4%
2027	0	0	110	74	330	330	0 €	1 650 000 €	1 650 000 €	46,5%
2028	0	0	110	110	330	330	0 €	1 650 000 €	1 650 000 €	46,5%
2029	0	0	110	110	330	330	0 €	1 650 000 €	1 650 000 €	46,5%

ANNEXE 3 : Déclaration de liens d'intérêt

Je soussigné(e),

Prénom :

.....

Nom :

.....

déclare

☐ avoir un lien de parenté ou de proximité affective avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....

.....

☐ avoir été directeur, co-directeur de thèse, garant HDR de(s) candidat(s) suivant(s) :

.....

.....

☐ avoir plusieurs publications communes de moins de 5 ans avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....

.....

☐ avoir ou avoir eu un conflit d'intérêt avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....

.....

☐ n'avoir aucune communauté d'intérêt avec les candidats.

.....

.....

Fait à, le,

Signature

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**



1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR

