



DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Service de gestion des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

**LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
RELATIVES AU RÉGIME INDEMNITAIRE
DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS**

**UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN VIA DOMITIA
2023**

Validé en CSA du 7 novembre 2023 et CA du 10 novembre 2023

Modifiées et validées en CSA du 31 mai 2024 et CA du 7 juin 2024

Modifiées et validées en CSA du 27 juin 2025 et CA du 4 juillet 2025

Propositions au CSA du 19 septembre 2025

Références textuelles

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 du 24 décembre 2020
- Protocole d'accord « rémunération et carrière n° 2021-2030 » du 12 octobre 2020
- Décret relatif aux délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation du 9 décembre 2020
- Décret portant création du régime indemnitaire de personnels enseignants et chercheurs du 29 décembre 2021
- Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 10 juin 2021
- Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par le décret du 29 décembre 2021
- Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire de personnels enseignants-chercheurs et chercheurs du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 14 janvier 2022

Préambule

L'Université de Perpignan Via Domitia s'appuie sur les lignes directrices de gestion ministérielles et en décline les grands principes en considération du projet stratégique et scientifique de l'établissement. Ces lignes directrices de gestion de l'établissement ont vocation à être mises à jour régulièrement, et notamment au regard de l'évolution des missions.

Le premier enjeu est de veiller à ne pas valoriser deux fois les mêmes fonctions / missions, à travers les primes, indemnités ou le référentiel d'équivalences horaires (REH) de l'établissement.

Le deuxième enjeu est de ne pas créer de distorsions injustifiées entre les enseignants-chercheurs et les enseignants affectés dans le supérieur. À ce titre, les montants des primes pour responsabilités fonctionnelles versés aux enseignants-chercheurs (via la C2) et aux enseignants (via les PCA – PRP) seront strictement équivalentes pour une même responsabilité. Les référentiels d'équivalence horaires seront également strictement équivalents pour l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants affectés dans le supérieur.

Références textuelles	2
Préambule	2
Chapitre 1. Les dispositifs applicables aux enseignants-chercheurs.....	4
1.1. Principaux généraux du RIPEC	4
1.2. La première composante du RIPEC (C1), l'indemnité statutaire : un cadrage ministériel....	5
1.2.1 Cadre général	5
1.2.2 Critères d'attribution	5
1.3. La deuxième composante du RIPEC (C2), l'indemnité fonctionnelle : grands principes et cadrage de l'établissement.....	6
1.3.1. Cadre général.....	6
1.3.2. Cotation des fonctions à l'Université de Perpignan.....	7
1.4. La troisième composante du RIPEC, la prime individuelle : grands principes et cadrage de l'établissement.....	8
1.4.1. Principes généraux.....	8
1.4.2. Procédure d'examen des candidatures.....	8
1.4.3. Les lignes directrices de gestion de l'établissement en matière d'attribution de la prime individuelle	9
Chapitre 2. Les dispositifs pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants : la mise en œuvre du référentiel d'équivalences horaires (REH) à l'Université de Perpignan.....	11
2.1. Principe et cadre réglementaire	11
2.2. Principes d'attribution et plafonds du référentiel	11
2.2.1. Principes d'attribution	11
2.2.2. Plafonds du référentiel.....	12
2.3. Catégories des activités retenues au titre du REH.....	12
Catégorie I – Les activités pédagogiques	
Catégorie II – Les activités d'animation, d'encadrement ou de valorisation de la recherche	12
2.4. Dispositifs d'intéressement	12
Chapitre 3. Les dispositifs applicables aux personnels enseignants.....	15
2.1. La Prime d'enseignement supérieur (PES).....	15
2.2. Les primes de charges administratives (PCA)	15
2.3. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP)	15
2.4. Le Référentiel d'équivalences horaires	16
Chapitre 4. Les dispositifs applicables aux autres catégories d'enseignants-chercheurs et d'enseignants	17
4.1. Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	17
4.2. Les professionnels associés pour enseigner (PAST – MAST)	17
4.3. Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants de l'UPVD	17

Chapitre 1. Les dispositifs applicables aux enseignants-chercheurs

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs 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. Ce décret a été amendé par le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces LDG ministérielles font l'objet d'une déclinaison locale au sein de l'université de Perpignan *Via Domitia* en considération du projet stratégique et scientifique de l'établissement.

Les LDG ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (RIPEC) (hors personnels hospitalo-universitaires). Ce régime unifié comporte trois composantes :

- La composante C1 est liée au grade. Ce socle indemnitaire est attribué à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs. Il s'agit de la composante dite « statutaire ».
- La composante C2 est liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières présentes. Il s'agit de la composante dite « fonctionnelle ».
- La composante C3 est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions définies notamment par l'article L. 123-3 du code de l'éducation. Elle doit être demandée par les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Il s'agit de la composante dite « individuelle ».

1.1. Principaux généraux du RIPEC

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

1. L'égalité indemnitaire entre les hommes et les femmes

Un des objectifs du RIPEC est de lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Cet objectif s'inscrit dans les plans égalités femmes/hommes mis en œuvre dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'établissement doit parvenir à la parité dans sa politique indemnitaire, dans la détermination de ses critères de répartition et dans la fixation des montants individuels.

Cette égalité indemnitaire sera contrôlée par les recteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2. Une architecture permettant de revaloriser l'activité de l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs

Le RIPEC permet de revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs, quel que soit le corps, le grade ou la discipline. Ces montants (excepté la C1) sont définis par l'établissement.

3. La prise en compte de toutes les missions effectuées par les enseignants-chercheurs

Un autre objectif du RIPEC est d'indemniser l'ensemble des missions confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs, ainsi l'investissement pédagogique est valorisé au même titre que les fonctions de recherche, tout comme l'engagement dans des tâches d'intérêt général. L'engagement des enseignants-chercheurs pour l'accomplissement de chacune de ces trois missions, qui se manifeste par un dossier équilibré établissant que l'enseignant-chercheur n'a négligé aucune de ses missions statutaires, est également valorisé par l'UPVD.

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. Ces critères locaux pourront servir de critères supplémentaires en cas de difficulté à départager des candidats.

Les critères locaux s'appuient notamment sur :

- L'implication dans des projets scientifiques s'inscrivant dans la stratégie de l'établissement et/ou un rayonnement fort sur le plan national et/ou international.
- Le développement de pratiques pédagogiques permettant d'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 titre de l'établissement, mais aussi au sein de sa composante et de son unité de recherche.

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 1er et 2nd degré. Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESR. Les règles mises en œuvre pour la valorisation des missions des enseignants du 1er et 2nd degré sont propres à leur statut. Elles seront précisées ci-après, dans les développements spécifiques à nos collègues enseignants du 1er et 2nd degré. Le RIPEC ne s'applique pas non plus aux ATER, aux enseignants contractuels et aux professionnels associés (PAST / MAST).

1.2. La première composante du RIPEC (C1), l'indemnité statutaire : un cadrage ministériel

1.2.1 Cadre général

Cette composante est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions statutaires.

Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs, et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

La composante statutaire est versée mensuellement. Le montant de l'indemnité est fixé par arrêté.

1.2.2 Critères d'attribution

La C1 est due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs en position d'activité ou en délégation, mais aussi aux enseignants-chercheurs et chercheurs mis à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique.

Pour bénéficier de cette indemnité, les enseignants chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs obligations individuelles de service. Cette règle s'impose à tous, y compris aux personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversion thématique (CRCT), en congés pour projet pédagogique (CPP) et pour les personnels bénéficiant d'une décharge de service.

Les enseignants-chercheurs devront :

- Valider leur service complet d'enseignement avant le 30 juin précédant la prochaine année universitaire ;

- Être membre d'un laboratoire de recherche de l'établissement, d'un laboratoire de recherche dont l'établissement est tutelle ou d'un laboratoire de recherche pour lequel l'établissement a donné son accord de rattachement.

Le non-respect des obligations statutaires entraîne le non-versement de la prime ou le recouvrement des sommes indûment payées à l'agent.

La direction des ressources humaines s'assure notamment auprès de la composante et du laboratoire de rattachement de l'enseignant-chercheur de la parfaite exécution des obligations statutaires.

1.3. La deuxième composante du RIPEC (C2), l'indemnité fonctionnelle : grands principes et cadrage de l'établissement

1.3.1. Cadre général

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, en sus des obligations statutaires. Elle remplace pour les seuls enseignants-chercheurs la prime de charges administratives (PCA) et la prime de responsabilité pédagogique (PRP). La composante fonctionnelle est versée mensuellement.

Lorsque la composante fonctionnelle est liée à l'exécution d'une mission temporaire, elle est versée à l'agent après l'exécution et l'évaluation de ladite mission.

Les montants de la composante fonctionnelle sont plafonnés par arrêtés ministériels, par groupe de fonction ou niveau de responsabilité. Ces fonctions et responsabilités exercées sont réparties en trois groupes (ci-après). Un plafonnement du montant de la prime C2 pour chacun de ces groupes est voté en conseil d'administration.

- Groupe 1 – Responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- Groupe 2 – Responsabilités supérieures ;
- Groupe 3 – Fonctions de direction.

Lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond, voté en conseil d'administration, applicable au groupe de fonctions le plus élevé.

Les fonctions et responsabilités sont déterminées par décision du président de l'Université, conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Les enseignants-chercheurs placés, à temps complet et sur une même année universitaire, en position de délégation, en congé pour recherche ou conversion thématiques (sur le 1^{er} et 2^{ème} semestre de la même année universitaire) ou en congé pour projet pédagogique (sur le 1^{er} et 2^{ème} semestre de la même année universitaire) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

La prime fonctionnelle peut être convertie en décharge de service conformément à l'article 6 du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 : « Les enseignants-chercheurs bénéficiaires du présent régime indemnitaire peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, la prime qu'ils perçoivent en vertu du 2° de l'article 2 en décharge de service, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration. La décharge de service mentionnée au premier alinéa ne peut excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement fixées au 1° de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 susvisé. Les bénéficiaires de décharges de service obtenues en application du présent article ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires. »

La mise en place de cette disposition relève de la politique d'établissement. La décharge de service n'est pas de droit. Seules les fonctions des groupes 2 et 3 peuvent être prises en décharge.

1.3.2. Cotation des fonctions à l'Université de Perpignan

Les fonctions émergeant au **groupe 3 « Fonctions de direction »** renvoient aux fonctions des vice-présidents élus ou délégués ainsi qu'aux fonctions de direction d'UFR ou d'institut de l'établissement.

Les fonctions émergeant au **groupe 2 « responsabilités supérieures »** renvoient aux fonctions de direction des unités de recherche, de direction des services communs, des écoles doctorales, de la fédération de recherche, aux chefs (terminologie IUT) et responsables de départements, aux responsabilités et missions d'intérêt général participant à la mise en œuvre de la politique d'établissement sous l'égide du Président (direction d'antenne, chargés de missions, référents).

Les fonctions émergeant au **groupe 1 « responsabilités particulières ou missions temporaires »** renvoient aux missions d'activités pédagogiques du volet 1 de conception / transformation des formations (Innovations pédagogiques, APC, hybridation, etc.) et aux missions d'accompagnement et d'encadrement du volet 2 : pédagogiques d'une part, suivis de réussite des étudiants telles que prévues dans la loi ORE, de la VAE, et des étudiants à besoins particuliers, mais aussi de recherche :

Dans le cadre de sa politique de recherche contractuelle, l'UPVD soutient le montage de projets et incite ses enseignants-chercheurs et chercheurs à déposer des projets en gestion interne et portés par l'UPVD. Pour ce faire, elle met en place une valorisation du portage et de la coordination de gros projets de type ANR ou Horizon Europe ou du pilotage de projets d'établissement. Cette mesure sera financée par l'augmentation mécanique du préciput généré qui viendra abonder le budget Recherche.

Deux missions seront ainsi valorisées sous forme de C2 :

- Responsabilité scientifique et coordination de projets de recherche en réseau (national, Europe ou international),
- Pilotage de projets de recherche à l'échelle de l'établissement ou s'inscrivant dans sa politique scientifique (transdisciplinarité ; science et société ; transfrontalier).

Le principe de la C2 est de valoriser la prise en charge de responsabilité par le versement d'une prime en euros. La cartographie des dispositifs C2 est présentée en Annexe 3.

Le principe de la C2 est de valoriser la prise en charge de responsabilité par le versement d'une prime en euros.

En complément l'Université de Perpignan met en place le référentiel d'équivalences horaires (REH ; cf. *infra* Annexe 4 – Cartographie C2 – REH) afin de valoriser la prise en charge de fonctions et missions par les enseignants-chercheurs et les enseignants. En termes de complément, cette valorisation au titre du REH ne peut pas dépasser les deux tiers d'un service statutaire (128 HETD pour un enseignant-chercheur et 256 HETD pour un enseignant).

Il est possible de cumuler plusieurs fonctions au titre du C2 dans la limite d'un équivalent horaire de 192 HETD arrêté par le conseil d'administration.

Si la C2 est convertie en décharge, celle-ci ne peut excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement (art. 6 du décret 2021-1895 modifié) sauf pour les VP statutaires.

1.4. La troisième composante du RIPEC, la prime individuelle : grands principes et cadrage de l'établissement

1.4.1. Principes généraux

La composante individuelle est liée à **la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions**. Elle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé et son obtention est soumise à un processus d'évaluation du dossier du candidat au regard de l'investissement pédagogique, de l'activité scientifique et de l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) au 1er octobre 2022 et l'élargit aux volets de l'investissement dans la pédagogie et les tâches d'intérêt général.

Le président de l'Université arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. La prime peut également être attribuée au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

La composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature.

La prime individuelle C3 ne doit pas contribuer à valoriser des fonctions (pédagogique, de recherche ou de tâche d'intérêt général) déjà valorisées par une prime C2 ou par du REH, mais valoriser la façon dont l'enseignant-chercheur s'est saisi de ces fonctions et son apport pour l'établissement, la composante, l'unité, etc.

1.4.2. Procédure d'examen des candidatures

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

- Après avoir entendu deux rapporteurs, la section CNU rend un avis sur l'ensemble de la candidature en précisant au titre de quelle mission le bénéfice de la prime est proposée. Il peut également s'agir de plusieurs missions ou de l'ensemble d'entre elles. Cette évaluation est communiquée à l'UPVD. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.
- Le Cac-R nomme deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat, dont un rapporteur extérieur à l'établissement. Le rapporteur extérieur appartient au champ disciplinaire du candidat (section disciplinaire CNU ou, le cas échéant, groupe disciplinaire CNU). En cas d'impossibilité matérielle de recourir à des rapporteurs extérieurs malgré un travail préalable de prospection et de sollicitation, le Cac-R désignera deux rapporteurs internes, en restant vigilant aux règles de respect des conflits d'intérêt. Sur la base de la grille d'évaluation adoptée par le Cac-R, les rapporteurs émettent un avis unique circonstancié justifiant la cotation attribuée (Très favorable, Favorable ou Réservé) et le choix de la mission (ou les missions) proposée(s) ou l'ensemble de ces missions pour le bénéfice de la prime.

En se basant sur les avis des rapporteurs, les conseillers du Cac-R rendent un avis circonstancié sur la candidature en précisant au titre de quelles missions le bénéfice de la prime est proposé. Il peut également s'agir de plusieurs des trois missions (Recherche, Pédagogie, Responsabilités collectives) ou de l'ensemble d'entre elles en raison du caractère équilibré du dossier.

- Le Président de l'université arrête, en tenant compte des avis consultatifs reçus, les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprend le montant individuel et le motif d'attribution.

Le dossier de candidature dépose un rapport d'activités dont la trame est établie par le Ministère et qui est disponible sous l'application Galaxie (cf. annexe 1).

1.4.3. Les lignes directrices de gestion de l'établissement en matière d'attribution de la prime individuelle

Les principes de répartition, les critères d'attribution et les critères d'interclassement, présentés ci-après, sont ceux en vigueur à la date de l'établissement de ce document et sous réserve d'une nouvelle délibération de l'instance compétente.

Le principe de répartition des primes entre motifs d'attribution

L'Université de Perpignan Via Domitia répartit les primes individuelles de la façon suivante :

- 30% minimum au titre de l'investissement pédagogique,
- 30% minimum au titre de l'activité scientifique,
- 20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général,
- 20% maximum au titre de l'ensemble des missions.

Les critères d'attribution

Pour la phase locale, les rapporteurs des dossiers des candidats disposent d'une grille critériée d'évaluation communiquée préalablement au dépôt des dossiers des candidats (cf. grille critériée en annexe 2).

Les critères d'attribution de la prime individuelle aux candidats sont les suivants :

Investissement en pédagogie :

- Thématique des enseignements et pratiques pédagogiques
- Diversité et intensité des activités d'enseignement
- Responsabilités pédagogiques
- Diffusion, rayonnement, activités internationales au service de la pédagogie

Investissement scientifique :

- Présentation synthétique des thématiques de recherche
- Publications et productions scientifiques
- Encadrement doctoral et scientifique
- Diffusion et rayonnement national et international
- Responsabilités scientifiques

Investissement dans les tâches d'intérêt général :

- Présentation synthétique des responsabilités
- Responsabilités administratives
- Responsabilités et mandats locaux ou régionaux
- Responsabilités et mandats internationaux et nationaux

Investissement dans l'ensemble des missions :

- Motif d'attribution pour les dossiers équilibrés dans les trois missions.

Les critères d'interclassement

Les critères d'interclassement proposés par l'UPVD sont conformes à l'esprit de la LPR et des LDG ministérielles. Ces critères sont non hiérarchisés, non strictement cumulatifs et non exclusifs.

- Prise en compte du principe d'égalité femme-homme, afin de lutter contre les écarts indemnitaires ;
- Prise en compte de l'équilibre entre les corps MCF et PR ;
- Prise en compte de l'équilibre entre les domaines d'enseignement et de recherche ;
- Prise en compte renforcée de l'évaluation nationale ou de l'évaluation locale selon la ou les missions proposées pour le bénéfice de la prime : prise en compte renforcée de l'évaluation CNU pour la mission recherche (expertise nationale garantie) et prise en compte renforcée de l'évaluation UPVD pour les missions « Pédagogie », « Tâches d'intérêt général », et « Ensemble des missions » (expertise locale garantie).

Chapitre 2. Les dispositifs pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants : la mise en œuvre du référentiel d'équivalences horaires (REH) à l'Université de Perpignan

2.1. Principe et cadre réglementaire

Le Référentiel d'équivalences horaires est désormais mis en œuvre conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires, établi en application de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié. Il vise à prendre en compte les différentes façons d'effectuer les missions d'enseignant-chercheur ou d'enseignant. Il vise à valoriser la réalité des missions pédagogiques qui ne peuvent se résumer à un décompte d'heures en présence d'étudiants. Toutefois, il est essentiel de rappeler que le statut de l'enseignant-chercheur (et de l'enseignant) n'est pas fondé sur un calcul classique d'un temps de travail effectué, et par conséquent qu'on ne doit ni considérer les volumes horaires de ce document comme des chiffres précis, ni considérer que l'absence de prise en compte d'une activité dans le référentiel devrait conduire à ne pas l'assumer. L'engagement important des enseignants-chercheurs au service de leurs missions, notamment de service public, est une réalité, qui ne doit pas être contrariée par une attitude strictement comptable qui serait contraire à l'esprit du statut des enseignants-chercheurs et des enseignants qui assument des missions de service public.

Le Référentiel proposé est une adaptation aux particularités de notre établissement et de ses composantes. Il est actualisé et revisité en fin de chaque année universitaire par les instances statutaires de l'établissement (CSA et CA) pour préparer l'année universitaire suivante.

2.2. Principes d'attribution et plafonds du référentiel

2.2.1. Principes d'attribution

Le REH intègre la valorisation des responsabilités de formations (les anciennes PRP) ainsi que les missions pédagogiques confiées aux enseignants et enseignants-chercheurs dans les composantes.

Les activités menées dans le cadre de responsabilités pédagogiques ou autres types d'activités dans le cadre du REH sont intégrées dans la fiche annuelle de service au même titre que les services d'enseignement.

Les heures listées dans le REH sont comptabilisées comme des heures d'enseignement équivalent TD (HETD), et sont donc à multiplier par le coefficient **4,2 pour obtenir des heures travaillées effectives considérées comme étant consacrées à la fonction reconnue (Arrêté du 31 juillet 2009)**. Pour exemple, une valorisation REH d'une fonction de 12 HETD correspond à une activité réelle de 50,4 heures travaillées. Par ailleurs, il est rappelé que les activités de préparation d'enseignements, les corrections et évaluations (copies, mémoires, thèses, etc.), et les participations à des jurys de diplôme font partie intégrante de la tâche d'enseignement des enseignants-chercheurs et enseignants (sauf exception justifiée par les textes en vigueur) et ne sont donc naturellement pas considérées dans le REH.

La détermination du niveau d'intervention le plus pertinent, concernant les décisions d'attributions individuelles, est fondée sur un principe de subsidiarité entre l'Université et les composantes. Ainsi, les instances de chaque composante (départements, commissions compétentes et, *in fine*, conseils de composantes) définissent et discutent les attributions individuelles en fonction des types de responsabilité et du contenu de la fiche de mission,

sur la base du cadre général, des principes et des tableaux d'équivalences horaires élaborés par l'Université.

2.2.2. Plafonds du référentiel

Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, et conformément au III de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, la part d'heures au titre du REH imputée sur le service ne peut excéder deux tiers du service statutaire maximum.

Exemple :

Un enseignant-chercheur assure 180 HETD de service et 72 HETD pour des activités au titre du REH : l'enseignant-chercheur aura 72 HETD de REH retenu dans son service et 60 HETD en heures complémentaires.

2.3. Catégories des activités retenues au titre du REH

L'Université de Perpignan Via Domitia détermine une enveloppe dédiée par composante au titre des catégories d'activités retenues au titre du REH (anciennes PRP relevant des volets 2 et 3) en tenant compte des ressources allouées à chacune d'entre elles.

Les instances de la composante (départements et *in fine* son conseil) définissent et discutent, dans un premier temps, les types de responsabilités à répartir sur la base du cadre général, des principes et des tableaux d'équivalences horaires élaborés par l'université. Pour chacune des composantes, la liste des responsabilités et des missions spécifiques doit être validée en amont par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique sur la base d'une fiche de mission détaillée. Les règles de répartition des responsabilités et des missions appartiennent à la composante qui les met en œuvre. Cette répartition doit être approuvée en conseil de composante. Le montant des HETD distribué se fait dans une enveloppe prédéfinie. Dans sa répartition, la composante, devra être attentive à prioriser les responsabilités et les missions au service du déploiement des formations dans les départements et ceci dans l'objectif de soutenir la réussite étudiante et l'insertion professionnelle. L'attribution *individuelle* des primes est votée en conseil restreint de chaque composante avant transmission aux conseils centraux.

Les Activités d'accompagnement et encadrement d'étudiants (volet 2) comprennent d'une part les missions des directeurs des études, telles que prévues par la loi ORE, et dont l'objectif est d'accompagner la réussite des étudiant de licence et d'autre part, celles des correspondants internationaux, chargés du suivi des relations internationales de leur composante, et notamment d'accompagner EC et étudiants dans leurs mobilités en les informant et en initiant de nouveaux partenariats.

De façon générale, l'ensemble des activités pouvant être prises en compte au titre du REH pour une formation (volet 3) sont décrites dans la fiche de mission « **Activités et responsabilités de formation** ». Les missions de coordination sont assurées par le responsable de formation. Les autres missions plus ponctuelles sont à prendre en charge par année et sont susceptibles d'être déléguées par le responsable à d'autres membres de l'équipe pédagogique. Le montant global alloué en termes de REH par l'établissement pour une formation consiste à cumuler le REH attribué aux responsabilités de formation pour chaque année de cursus en distinguant les activités I inhérentes exclusivement à la formation initiale et les activités I + II pour les années ouvertes à l'apprentissage. Le Directeur de composante a également la possibilité de renforcer l'enveloppe globale en allouant des compléments d'activités pédagogiques sur l'enveloppe composante afin notamment de faciliter la gestion des parcours multiples et des grosses cohortes. Des fiches de mission spécifiques sont établies pour la formation d'ingénieurs Sup EnR.

Pour chaque diplôme, le Directeur de composante précise la liste des bénéficiaires et le montant des primes pour l'ensemble des années du cursus de formation, dont celles du responsable de formation.

La liste des **missions spécifiques de composante** susceptibles d'être valorisées par du REH a été établie sur la base de toutes les demandes des composantes relevant du volet 3. Une enveloppe dédiée à leur prise en charge est calculée pour chaque composante. De façon précise, le bonus « composante » est le multiple de 12 le plus proche du nombre obtenu en cumulant le bonus effectif et le bonus alternance de la composante :

Bonus effectif : effectif SISE (au 15 janvier de l'année N -1) de la composante x 0,02 ;

Bonus alternance : (nb d'années ouvertes à l'apprentissage x effectif moyen par an) / 10.

L'enveloppe totale attribuée à la composante au titre du REH est le cumul de son Bonus, du REH total alloué pour les activités et responsabilité des formations qu'elle porte et enfin du REH total valorisant ses directeurs des études et correspondants internationaux.

La cartographie complète des dispositifs C2-REH est présentée en annexe 4.

La valorisation des missions du volet 3 est totalement modulable avec un plancher minimum de 6 HETD par enseignant-chercheur ou enseignant.

2.4 Dispositifs d'intéressement

Le dispositif d'intéressement a été mis en place à l'UPVD par décision du Conseil d'administration en date du 10 décembre 2021. Initialement conçu pour valoriser l'implication exceptionnelle des agents engagés activement dans la **formation tout au long de la vie (volet 1)**, il est étendu à trois volets supplémentaires :

- **Les surcharges de travail et intérim en cas d'absence d'un personnel non remplacé (volet 2) ;**
- **L'implication dans l'alliance européenne ACROSS (volet 3) ;**
- **La collecte de fonds pour la Fondation UPVD (volet 4).**

Les volets 1 (FTLV) et 3 (ACROSS) du dispositif sont ouverts à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels (CDI ou CDD), tous corps et grades confondus, relevant de l'UPVD. **Les volets 2 (suppléances) et 4 (collecte de fonds) sont réservés aux personnels BIATTS.**

L'investissement exceptionnel est valorisé par l'attribution d'une prime facultative, dont **le versement n'est pas automatique**. Cette prime peut se cumuler avec d'autres dispositifs indemnitaires réglementaires (ex. : C2, REH), à l'exception de toute prime ou décharge déjà attribuée pour les mêmes missions.

Chacun des deux volets du dispositif est encadré par une **lettre de cadrage**, annexée aux lignes directrices de gestion (annexes 1a et 1b). Ces documents définissent le champ d'application du dispositif, les critères d'éligibilité des personnels, les niveaux de prime pouvant être alloués ainsi que les modalités de dépôt, d'examen et de validation des demandes. Ils précisent également les échéances annuelles encadrant la mise en œuvre du dispositif.

De manière générale, l'attribution des primes fera l'objet d'un examen de cohérence, notamment en ce qui concerne les situations de versement ou de non-versement. Cette analyse sera conduite conjointement par le directeur de la structure concernée, la direction des ressources humaines et la direction générale des services.

Le comité d'instruction occupe une place centrale dans le dispositif. Il est chargé d'en garantir la cohérence globale et d'instruire les propositions relatives à chacun des trois volets. À partir des dossiers transmis par les responsables de structures, le comité établit une proposition de liste des bénéficiaires éligibles à l'intéressement, qu'il soumet au Président de l'université.

La liste des bénéficiaires et le montant des primes sont arrêtés par le Président.

En complément de cette mission d'instruction, le comité est également tenu de présenter, à titre d'information, un bilan annuel du dispositif par volet devant le Comité social d'administration et le Conseil d'administration. Ces bilans comprendront notamment le montant des primes distribuées, le nombre de bénéficiaires, ainsi que leur répartition par structure.

Le comité d'instruction est présidé par le Vice-président du Conseil d'administration et se compose des membres suivants :

- la Vice-présidente déléguée en charge de professionnalisation de la formation ;
- la Directrice générale des services ;
- le Directeur des relations et ressources humaines ;
- l'Agent comptable ;
- deux représentants des personnels élus du Conseil d'Administration désignés par le Président ;
- deux directeurs d'UFR ou d'institut désignés par le Président.

Chapitre 3. Les dispositifs applicables aux personnels enseignants

Les personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) n'émargent pas au dispositif du RIPEC. Ils perçoivent la prime d'enseignement supérieur (PES) conformément au dispositif ministériel. Les primes d'établissement valorisant la prise en charge de responsabilités administratives (PCA) ou pédagogiques (PRP) restent en vigueur et sont strictement alignées au niveau des primes fonctionnelles du volet C2 du RIPEC applicable aux enseignants-chercheurs pour les responsabilités équivalentes. Enfin, les enseignants titulaires émargent au référentiel d'équivalences horaires.

2.1. 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 second degré et du premier degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Les enseignants qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de cette prime.

L'attribution de la PES est effectuée par versement semestriel, après service fait.

- En février de l'année N : pour la période de septembre de N-1 à février de l'année N
- En août de l'année N : pour la période de mars à août de cette même année.

Le montant de la PES est fixé par arrêté ministériel.

2.2. Les primes de charges administratives (PCA)

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.

Les fonctions reconnues au titre de la composante C2 ou du référentiel PCA/PRP sont les mêmes.

Il est possible de cumuler la PCA et du REH dans la limite du plafond de 192h. Ce cumul ne peut pas être attribuée au titre de la même mission.

Les décisions individuelles d'attribution de la PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtées par le président après avis du conseil d'administration en formation restreinte (Art. 4 du décret n°90-50).

La PCA est attribuée pour un an. Le paiement de la PCA a lieu après service fait soit en fin d'année universitaire.

2.3. Les primes de responsabilités pédagogiques (PRP)

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

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. Les fonctions ouvrant droit à la PRP ainsi que les montants sont alignés au régime de la C2 du RIPEC des enseignants-chercheurs.

La PRP est attribuée pour un an. Le paiement de la PRP a lieu après service fait soit en fin d'année universitaire.

2.4. Le Référentiel d'équivalences horaires

Les enseignants du second degré affectés à l'Université de Perpignan peuvent bénéficier du dispositif REH dans les mêmes conditions que les enseignants-chercheurs (cf. Chapitre 2 et annexe 3).

Chapitre 4. Les dispositifs applicables aux autres catégories d'enseignants-chercheurs et d'enseignants

4.1. Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les ATER perçoivent la prime de recherche et d'enseignement (PRES). 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).

4.2. Les professionnels associés pour enseigner (PAST – MAST)

La rémunération des professionnels associés pour enseigner (enseignants associés – Professeur associé en service temporaire ou Maître de conférences associé en service temporaire) est fixée par un cadrage national. L'évolution de la rémunération est opérée au moment des renouvellements en application des dispositions aux personnels associés.

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

Les professionnels associés pour enseigner ne peuvent bénéficier du REH (cf. note de cadrage des services d'enseignement de l'UPVD, page 3).

4.3. Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants de l'UPVD

Il n'est pas prévu de régime indemnitaire pour les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants, quelle que soit la nature juridique du contrat, contrat de droit commun ou contrat LRU.

Le dispositif REH s'applique uniquement aux enseignants contractuels à durée indéterminée, dans la limite du plafond d'heures complémentaires autorisé, soit 192 HEDT (cf. note de cadrage des services d'enseignements).

**Annexe 1a : Dispositif d'intéressement visant à valoriser l'investissement exceptionnel
des agents assurant des activités de formation tout au long de la vie (FTLV) au sein de l'Université (volet 1)
Note de cadrage**

Le contexte général

Conformément aux dispositions de l'article L954-2 du Code de l'éducation, et plus spécifiquement au regard des dispositions des articles D714-60 et D714-61 de ce même code, et des dispositions prises par le conseil d'administration de l'université de Perpignan le 10 décembre 2021, l'UPVD met en place un dispositif d'intéressement destiné à valoriser l'investissement particulier des agents qui participent, de manière active et exceptionnelle, à la formation tout au long de la vie (FTLV).

1. Objectifs du volet 1 du dispositif d'intéressement

Le volet 1 du dispositif vise à associer et mobiliser collectivement, via une politique indemnitaire incitative, les personnels de l'UPVD à l'atteinte des objectifs associés aux politiques stratégiques de l'établissement, notamment l'amélioration de la qualité de l'offre de services rendus aux publics et partenaires de la FTLV et l'augmentation des recettes liées à l'activité de la formation professionnelle.

A cet effet, sur la base d'une démarche objective et précise, il se fonde sur :

- une caractérisation s'appuyant des éléments quantitatifs et qualitatifs de la contribution des personnels aux opérations relatives à la formation tout au long de la vie ;
- une valorisation de l'activité des personnels, dont l'investissement irait au-delà des obligations régulières relevant de leur fiche de poste.

Afin d'encadrer l'appréciation des situations et donc leur valorisation, l'université de Perpignan adopte, par une délibération du conseil d'administration en date du 10 décembre 2021, un référentiel spécifique des missions et des montants.

2. Bénéficiaires

Ce dispositif est activé à l'initiative de l'établissement, dans un objectif de valorisation de l'engagement des personnels concernés.

Il est ouvert aux personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels (CDI et CDD), tous corps et grades confondus, de l'UPVD. Il concerne exclusivement les personnels directement impliqués dans les activités liées à la formation et apprentissage gérées par le SFC-A. Il s'agit :

- soit des personnels affectés dans le service de formation continue et Alternance (SFC-A) qui contribuent à la mise en œuvre opérationnelle du service ou qui assurent l'animation ou la coordination directe du service ;
- soit des personnels non affectés au SFC-A, mais qui concourent directement au-delà de leur activité principale, à la mise en œuvre opérationnelle des missions du service ou qui assurent l'animation ou la coordination directe de l'activité au sein des composantes et services.

L'intéressement peut être cumulé avec d'autres dispositifs indemnitaires réglementaires (par exemple : IFSE, C2), à l'exclusion toutefois de toute prime ou décharge déjà attribuée au titre des mêmes missions.

Ce dispositif ne peut cependant en aucun cas rémunérer l'exercice de missions relevant strictement de la fiche de poste de l'agent ou de ses attributions statutaires.

3. Critères et modalités d'attribution

Au regard des objectifs déclinés de manière précise et concrète d'une part, et des résultats observés d'autre part, l'intéressement peut être proposé à titre individuel ou collectif.

Une dimension collective peut donc être inscrite au titre de projets transverses associant plusieurs acteurs. A ce titre, une fiche de mission par agent ou projet permettra **d'évaluer l'évolution** des activités et des objectifs **par rapport à l'année précédente**.

4. Montant de la prime d'intéressement par bénéficiaire et enveloppe budgétaire globale du dispositif

Le budget global de ce dispositif **ne pourra dépasser 1.5% des recettes budgétaires constatées (RE)** de l'activité de FTLV gérée par le SFC-A au titre de l'année étudiée.

S'agissant des montants :

- **pour les personnels non affectés au SFC-A** mais qui concourent directement, et au-delà de leur activité principale, à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie :
 - le montant annuel maximal, modulable, de l'intéressement est fixé à 1 000€ brut par bénéficiaire ; le montant maximal ne pourra être attribué que si l'investissement et les résultats ont **contribué de manière significative** à la qualité du service ou des résultats (cf. p3).
 - le montant annuel maximal, modulable, de l'intéressement est fixé à 2 500€ brut par bénéficiaire, si ce dernier assure l'animation ou la coordination directe d'une action relative à la formation tout au long de la vie ; le montant maximal ne pourra être attribué que si l'investissement et les résultats ont **généré une évolution importante** de la qualité, du service ou des résultats (cf. p3).
- **pour les personnels affectés au service de formation continue (SFC-A) :**
 - le montant annuel maximal, modulable, de l'intéressement est fixé à 4 000€ brut par bénéficiaire, si ce dernier contribue à la mise en œuvre opérationnelle du service le montant maximal ne pourra être attribué que si l'investissement et les résultats ont **contribué de manière significative** à la qualité du service ou des résultats (cf. p3).
 - le montant annuel maximal, modulable, de l'intéressement est fixé à 6 500€ brut par bénéficiaire, si ce dernier assure l'animation ou la coordination directe d'un service chargé de la formation tout au long de la vie ; le montant maximal ne pourra être attribué que si l'investissement et les résultats ont **généré une évolution importante** de la qualité, du service ou des résultats (cf. p3).

GRILLE

	Montant plafond à titre indicatif en euros annuels bruts	Affectation au sein du SFC-A	Affectation en dehors du SFC-A	Missions et fonctions
Mise en œuvre opérationnelle Public cible : Biatss de catégorie C et B	500 € 750 € 1 000 €	Apport technique ou administratif nécessaire au bon déroulement des opérations du service	Apport technique ou administratif complémentaire significatif nécessaire au bon déroulement des opérations du service	Actes de gestion particuliers, animation d'ateliers, contributions à la prospection et à la collecte renforcées, mise en œuvre d'outils, suppléance ponctuelle non remplacée, installation d'un nouveau parcours de formation sous statut de formation continue ou d'apprentissage...
Mise en œuvre intermédiaire Public cible : Biatss de catégorie A voire B, enseignants et E-C	1 500€ 2 000€ 2 500€	Participation déterminante à la mise en œuvre de la FTLV Développement d'une activité ou d'une filière Portage d'un projet innovant	Participation déterminante à la mise en œuvre Portage d'un projet	Mobilisation des réseaux de partenaires, contribution à l'attractivité des formations par le développement du partenariat et des effectifs, suppléance ponctuelle non remplacée, installation d'un nouveau parcours de formation sous statut de formation continue ou d'apprentissage...
Coordination et pilotage Public cible : Biatss de catégorie A, enseignants et E-C	4 000€	Coordination et pilotage du service	Coordination et pilotage d'une action en lien avec la FTLV	Responsabilités administratives, financières
Coordination et pilotage projet novateur Public cible : Biatss de catégorie A, enseignants et E-C	6 500€	Conduite d'un projet novateur impliquant un investissement majeur, au niveau de la structure et/ou de l'établissement		Responsabilités scientifiques, administratives, financières

Aucune différenciation de montant n'est appliquée selon le grade de l'agent.

5. Dépôt et étude des demandes

La demande d'attribution est initiée par le responsable de structure dans le cadre de la campagne annuelle prévue au mois d'avril N+1.

Les demandes devront **mettre en avant l'évolution par rapport à l'année précédente** en s'appuyant sur les éléments d'appréciation suivants :

- l'investissement dans la création et/ou la gestion de parcours FTLV ;
- la contribution transversale à l'activité FTLV ;
- la contribution à la qualité du service rendu.

Un examen de cohérence des demandes est réalisé conjointement par le directeur de structure, la Direction des relations et des ressources humaines et la Direction générale des services.

Chaque année au mois de juin, le **comité d'instruction**, présidé par le Vice-président du Conseil d'administration ou son représentant, est chargé d'instruire les propositions et garantir la cohérence globale du dispositif d'intéressement. À partir des dossiers transmis par les responsables de structures, le comité établit une proposition de liste des bénéficiaires éligibles à l'intéressement, qu'il soumet au Président de l'université.

La liste des bénéficiaires et le montant des primes sont arrêtés par le Président.

Un rapport annuel est ensuite présenté en CSA et en Conseil d'administration du mois de septembre. Il comprend :

- Le montant des primes distribuées ;
- Les types de missions valorisées ;
- Le nombre et la répartition des bénéficiaires par structure.

6. Calendrier prévisionnel

Date/Période	Acteur	Opération
Avril N+1	Responsable de structure	Demande d'attribution pour l'année N
Mai	D2RH/DGS DAF/AC	Examen des demandes Validation des résultats comptables
Juin	Comité d'instruction	Instruction des demandes Proposition de la liste des bénéficiaires
Juin	Président	Arrêt de la liste des bénéficiaires
Juillet	D2RH	Mise en paye (août)
Juillet	VP CA	Présentation du bilan en CSA et CA

***Annexe 1b : Dispositif d'intéressement visant à valoriser l'investissement exceptionnel
dans le cadre de d'alliance ACROSS (Volet 3)***

Note de cadrage

Le contexte général

Conformément aux dispositions de l'article L.954-2 du Code de l'éducation, l'Université de Perpignan Via Domitia met en place un dispositif d'intéressement destiné à valoriser l'investissement particulier des agents de l'établissement dans l'alliance d'universités européennes ACROSS.

1. Objectifs du volet 3 du dispositif d'intéressement

Le volet 3 du dispositif vise à reconnaître l'engagement des agents investis dans l'alliance d'universités européennes « ACROSS – European Cross Border University », qui œuvre au renforcement de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES).

L'alliance s'organise autour d'un plan d'actions structuré en quatre workpackages, chacun subdivisé en quatre tâches, soit un total de seize tâches. Les work packages et les tâches sont pilotés par des co-leaders, et chaque tâche associe des leaders et des membres actifs.

Ce volet permet de valoriser l'implication effective dans ces responsabilités, qu'il s'agisse de la préparation et du suivi des réunions, des déplacements nécessaires, de la production de livrables, ou encore de la rédaction de documents dans le cadre des missions assignées.

La reconnaissance de l'investissement repose sur plusieurs critères : une durée minimale d'engagement de six mois, une contribution effective au projet et le niveau de responsabilité.

2. Bénéficiaires

Ce dispositif est activé à l'initiative de l'établissement, dans un objectif de valorisation de l'engagement des personnels concernés.

Il est ouvert aux personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels (CDI et CDD), tous corps et grades confondus, de l'UPVD. Il concerne exclusivement les personnels directement impliqués de manière active et exceptionnelle dans le cadre précité.

L'intéressement peut être cumulé avec d'autres dispositifs indemnitaires réglementaires (par exemple : IFSE, C2, complément de rémunération) à l'exclusion toutefois de toute prime ou décharge déjà attribuée au titre des mêmes missions.

Ce dispositif ne peut cependant en aucun cas rémunérer l'exercice de missions relevant strictement de la fiche de poste de l'agent ou de ses attributions statutaires.

3. Critères et modalités d'attribution

L'intéressement peut être attribué à titre individuel ou collectif.

4. Montant de la prime d'intéressement par bénéficiaire et enveloppe budgétaire globale du dispositif

Montant selon la mission ou les fonctions		Fourchette basse annuelle	Effectifs
Dispositif d'intéressement Volet 3 Alliance ACROSS	Leader d'une tâche	3 000 €	5
	Membre d'une tâche	1 500 € ⁽¹⁾	28
Enveloppe annuelle : 57 000€ (228 000€ sur les 4 années)			

⁽¹⁾Pour chaque tâche (hors leader) un montant 3 000€ est attribué, à raison de 1 500€ maximum par membre d'une tâche. Dans le cas où plus de 2 membres d'une même tâche seraient éligibles, 1 500€ seront répartis d'une part entre les enseignants-chercheurs et enseignants, et 1 500€ seront répartis entre les personnels BIATSS, d'autre part.

5. Etudes des dossiers

La liste des personnels engagés dans les travaux de l'alliance ACROSS est établie par le Vice-président en charge des relations internationales et transfrontalières au vu des missions et des fonctions éligibles au dispositif.

Les éléments suivants doivent être clairement explicités : la nature des missions supplémentaires (préparation et suivi des réunions, déplacements, production de livrables, rédaction de documents...), les contraintes spécifiques (travail en dehors des horaires habituels, déplacements, risques particuliers, reports de congés...), et l'absence de compensation alternative (ex. : récupération horaire).

Pour les personnels BIATSS, ce bilan est complété par l'entretien professionnel de l'agent qui doit explicitement signaler les actions, productions et contributions réalisées au titre d'ACROSS.

Chaque année au mois d'octobre, **un comité d'instruction**, présidé par le Vice-président du Conseil d'administration ou son représentant, est chargé d'instruire les propositions et garantir la cohérence globale du dispositif d'intéressement. Le comité établit une proposition de liste des bénéficiaires éligibles à l'intéressement, qu'il soumet au Président de l'université.

Un examen de cohérence des demandes est réalisé conjointement par le directeur de structure, la Direction des relations et des ressources humaines et la Direction générale des services.

La liste des bénéficiaires et le montant des primes sont arrêtés par le Président.

Un rapport annuel est ensuite présenté en CSA et en Conseil d'administration du mois de septembre. Il comprend :

- Le montant total distribué ;
- Les types de missions valorisées ;
- Le nombre et la répartition des bénéficiaires par structure.

6. Calendriers prévisionnels

Validation du dispositif et année civile 2025

Date/Période	Acteur	Opération
Début septembre 2025	GT	Présentation du projet
19 septembre 2025	CSA	Validation du dispositif
26 septembre 2025	CA	Validation du dispositif
Du 1 ^{er} au 15 octobre 2025	ACROSS/VP RIT/D2RH/DGS	Examen des dossiers
23 octobre 2025	Comité d'instruction	Instruction des dossiers Proposition de la liste des bénéficiaires
6 novembre 2025	Président	Arrêt de la liste des bénéficiaires
Novembre 2025	D2RH	Mise en paye (décembre 2025)
20 février 2026	D2RH	Présentation du bilan en CSA

Années 2026 à 2028

Date/Période	Acteur	Opération
	VP SRIT	Eléments des dossiers
Mi octobre	ACROSS/VP RIT/D2RH/DGS	Examen des dossiers
Fin octobre	Comité d'instruction	Instruction des dossiers Proposition de la liste des bénéficiaires
Début novembre	Président	Arrêt de la liste des bénéficiaires
Début novembre	D2RH	Mise en paye (décembre)
CSA février N+1	D2RH	Présentation du bilan en CSA