

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 6 mars 2023**DÉLIBÉRATION n°2023-16**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 6 mars 2023 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 17 février 2023.

Point de l'ordre du jour :

5.1. Lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche,

Vu 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 du 18 janvier 2023,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu les avis du comité social d'administration du 9 février et du 2 mars 2023,

Exposé de la décision :

Dans le cadre des textes susvisés, le conseil d'administration doit approuver les lignes directrices de gestion de l'établissement relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation des lignes directrices de gestion de l'établissement relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs jointes à la présente délibération.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil : 36	DÉCOMPTE DE VOIX
Nombre de membres en exercice : 35	Abstentions : 8
Quorum : 18	Votants : 21
Membres présents : 21	Blanc(s) ou nul(s) : 0
Membres représentés 8	Votes exprimés : 21
Total des membres présents et représentés 29	Majorité requise : 15
	Pour : 21
	Contre : 0

Pièces jointes :

- LDG de l'établissement et LDG ministérielles.

Fait à Tours,

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des enseignantes-chercheuses de l'Université de Tours

Conformément à la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'université de Tours élabore des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de définir et traduire la politique de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines. Elles précisent et déclinent les LDG établies par le ministère de tutelle, avec lesquelles elles sont compatibles.

Les présentes LDG concernent le régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·euses (E-C). D'autres LDG concernent les autres catégories de personnels (BIATSS, enseignant·es), ou bien encore d'autres questions touchant les E-C (promotion et la valorisation des parcours professionnels, promotion interne ou « repyramidage », mobilité).

Les LDG s'inscrivent dans la volonté de l'établissement de promouvoir la diversité, de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de prévenir toutes formes de discriminations. Un certain nombre de mesures et dispositifs relatifs à ces orientations sont précisés et détaillés notamment dans le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 12 avril 2021 (délibération n°2021-28).

Les présentes LDG relatives au régime indemnitaire ont été rédigées dans le cadre d'un groupe de travail associant des élu·es du Conseil Académique (CAC) et des représentant·es des organisations syndicales siégeant au Comité Technique (CT).

Les Lignes Directrices de Gestion de l'établissement sont établies pour une durée de quatre ans après avis du Comité Social d'Administration (CSA) et décision du Conseil d'Administration. Elles prennent effet à compter de la date de la délibération du Conseil d'Administration après transmission au recteur compétent. Les présentes LDG pourront être revues chaque année en fonction des évolutions réglementaires. Chaque année, un bilan chiffré de la politique indemnitaire sera présenté au Comité Social d'Administration et au Conseil d'Administration (CA). Le rapport social unique comportera également les principales données de la politique indemnitaire de l'université de Tours.

I. Le RIPEC

Le décret n°2021-1895 porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce décret met en place un nouveau régime indemnitaire à destination des enseignants-chercheurs et personnels assimilés et des chercheurs, reposant sur trois composantes : une indemnité liée au grade, dite composante statutaire (C1) ; une indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières, dite composante fonctionnelle (C2) ; une prime individuelle liée à « la qualité des activités professionnelles et de l'engagement professionnel des agents » ainsi qu'au « concours apporté à la vie collective des établissements », dite composante individuelle (C3).

Seuls les E-C ou assimilés sont éligibles au RIPEC. Sont exclus les E-C hospitalo-universitaires et les enseignants du premier et du second degrés, pour lesquels les textes sur les PCA, PRP et PEDR (pour les HU) continuent de s'appliquer et assurent une reconnaissance indemnitaire équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières.

1. La composante statutaire (C1)

Elle remplace à compter de 2022, pour les enseignants-chercheurs éligibles au RIPEC, les primes de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) (décret n°89-775 du 23 octobre 1989). Elle est versée mensuellement en application d'un barème annuel, fixé par arrêté, aux E-C en position d'activité ou de délégation, ou de congé pour recherches ou conversation thématique (CRCT) ou pour projet pédagogique (CPP).

Pour bénéficier de cette composante indemnitaire, les enseignants-chercheurs n'ont pas à en faire la demande, mais 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. Les E-C qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire.

La mise en œuvre de cette composante ne remet pas en cause les substitutions de service et/ou les volants d'heures éq. TD accordés par l'établissement dans le cadre de son référentiel d'équivalence horaire.

En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet la composante statutaire est proratisée.

2. La composante fonctionnelle (C2)

C'est une indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières ; elle remplace depuis septembre 2022 les indemnités fonctionnelles existantes, en particulier les primes de charges administratives (PCA) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP).

Elle est plafonnée par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités des E-C.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le Conseil d'Administration et aux Lignes Directrices de Gestion de l'établissement.

La mise en œuvre de cette composante ne remet pas en cause les substitutions de service et/ou les volants d'heures éq. TD accordés par l'établissement dans le cadre de son référentiel d'équivalence horaire. Elle ne peut être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire.

Cette composante fonctionnelle ne doit pas faire l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

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

Les E-C en position de délégation à temps complet, en congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), à temps complet, ne peuvent pas percevoir la composante fonctionnelle.

Les E-C bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du président, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires des services d'enseignement applicables aux E-C. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Trois groupes de fonction sont définis :

Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires

Groupe 2 : Responsabilités supérieures

Groupe 3 : Fonctions de direction

Il est recommandé d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20% et 30%, selon la taille de l'établissement, de la

dépense faite au titre de la composante statutaire (C1), et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs des E-C.

3. La prime individuelle (C3)

La prime individuelle est « liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions ».

La prime individuelle (C3) remplace depuis le 1^{er} octobre 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

La PEDR perdure dans les situations suivantes :

- Pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »
- Pour les lauréat·es de certaines distinctions (article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009)
- Pour les E-C placés·es en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF)
- Pour les E-C hospitalo-universitaires

La prime individuelle fait l'objet d'une demande. Les candidat·es déposent sur l'applicatif dédié (Elara) un rapport d'activités qui porte sur les quatre années qui précèdent la demande.

La procédure comprend un double avis : celui de la section du CNU dont relève l'E-C, dans un premier temps et celui du conseil académique restreint aux E-C et personnels assimilés, dans un second temps.

Le CNU, dans un premier temps, et le CAC restreint, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

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

L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

Les candidatures sont transmises pour avis par le ou la président·e à la section compétente du CNU ou du CNU santé.

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, la section compétente rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7^{ème} alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En cas d'absence d'avis de la section, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique est pris en compte.

L'avis du CNU et le rapport d'activité sont ensuite adressés par le ou la président·e de l'établissement au conseil académique en formation restreinte.

Le conseil académique désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du ou de la candidat·e, qui établissent chacun un rapport sur sa candidature.

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du ou de la candidat·e et de l'avis du CNU, le CAC rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-

3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7^{ème} alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En tenant compte des avis du CNU et du CAC restreint, dans le respect des principes de répartition définis par le conseil d'administration et des LDG d'établissement, le chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. Les décisions mentionnent les voies et délais de recours.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} octobre de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des quatre années précédant la candidature. La prime est attribuée pour une durée de trois ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé.

À défaut de précision par les LDG de l'établissement, il est recommandé d'attribuer au moins 30% des primes au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30% de primes au titre de l'activité scientifique, au plus 20% de primes au titre du concours apporté à la vie collective des établissements et 20% au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

Il est recommandé, dans un objectif de répartition équilibrée, de ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent de façon progressive d'ici 2027 que les bénéficiaires correspondent à la part des femmes et des maîtres ou maîtresses de conférences parmi les E-C au sein de l'établissement.

Les principes de répartition arrêtés par les conseils d'administration pourront également veiller à un juste équilibre entre les disciplines et entre les grades au sein de chaque corps.

Le montant annuel plancher est fixé à 3500 euros et le montant annuel maximum à 12 000 euros.

II. Le RIPEC à l'université de Tours

1. La composante statutaire (C1)

Chaque E-C remplit en début d'année une déclaration sur l'honneur fournie par la DRH indiquant qu'il/elle remplit les conditions d'attribution de la C1.

2. La composante fonctionnelle (C2)

L'indemnité fonctionnelle ne nécessite pas de candidature : son attribution est automatique au regard de la fonction exercée.

Chaque année, le Conseil d'Administration de l'université de Tours établit, sur proposition du ou de la président·e et après avis du Comité Social d'Administration, la liste des fonctions donnant droit au versement de l'indemnité fonctionnelle.

Le montant de l'indemnité ainsi que le volume de décharge horaire de service d'enseignement associé à la fonction sont également établis à cette occasion.

La conversion de l'indemnité C2 en décharge de service n'est autorisée que pour les E-C qui ne bénéficient pas de l'association indemnité-substitution de service. Les E-C qui souhaitent convertir leur indemnité C2 en décharge horaire de service doivent en faire la demande motivée, après avis du directeur ou de la directrice de composante, auprès du ou de la Président·e de l'université. La conversion ne peut pas excéder les deux tiers du service. La demande ainsi que le taux de conversion sont présentés, pour validation, au conseil d'administration restreint.

La liste des fonctions éligibles et des montants des indemnités est publiée sur l'intranet de l'université.

Le versement de l'indemnité liée à une mission confiée par le ou la président·e de l'université est conditionné à la remise d'un rapport par l'intéressé·e dressant le bilan des résultats de la mission au regard des objectifs précisés par la lettre de mission établie par le ou la président·e.

3. La prime individuelle (C3)

2.1 Orientations générales

Traitement équitable des dossiers

L'université de Tours garantit à l'ensemble des E-C un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents, publics et non discriminatoires, ainsi qu'une procédure transparente d'instruction des dossiers. En application de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ». L'établissement garantit une égalité de traitement tout au long des travaux.

Respect de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Tout en respectant l'ensemble des critères requis, l'établissement s'attache à ce que la répartition des primes entre les hommes et les femmes corresponde à la part respective des femmes et des hommes dans l'ensemble des effectifs des E-C de l'établissement.

L'établissement veille également à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de prime. Les situations précitées ne doivent pas être considérées comme un frein à l'attribution d'une prime.

Égalité de traitement des personnels en situation de handicap

Avec l'aide de son Relais Santé et du ou de la Correspondant·e Handicap, l'université de Tours veille à l'accompagnement des E-C qui bénéficient d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), pour permettre à ces derniers d'exercer leur profession dans les meilleures conditions en proposant des mesures adaptées.

L'université de Tours garantit le respect de l'égalité de traitement à l'égard des personnels en situation de handicap, notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Leur handicap ne doit pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle. Il ne doit dès lors pas être considéré comme un frein dans leurs possibilités d'obtention d'une prime. Dans le cadre de

l'examen du dossier des candidat·es à une composante C3 du RIPEC, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions et l'aménagement de poste qui en résulte doivent être appréciées (développement de cours à distance, travaux d'expertise, etc.). Les rapports établis pendant la procédure RIPEC et concernant des E-C en situation de handicap ne doivent pas évoquer la nature du handicap, mais uniquement les activités compensatoires ou les aménagements permettant d'éclairer les avis donnés.

Respect des règles de déontologie

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

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

Dans le cadre des différentes opérations relatives à l'attribution de la prime individuelle, le respect des règles de déontologie se traduit par l'adoption des principes suivants :

1. Un·e membre du CAC candidat·e à la prime individuelle ne participe pas aux réunions du conseil académique concernées ; il/elle ne peut être rapporteur·e.
2. Les règles identiques au cas précédent s'appliquent si un·e membre de la famille (au sens des règles de déontologie du CNU) du membre du CAC est candidat·e.
3. Un·e membre du CAC ne peut pas être rapporteur pour le dossier d'un·e candidat·e avec qui il ou elle travaille directement de manière proche (direction de thèse, garant d'HDR, publications en co-écriture, membre de la même équipe de direction, membre d'un même laboratoire et d'un même département).
4. Toute personne désignée rapporteur pour le dossier d'un·e candidat·e doit demander au Président ou à la Présidente du CAC de ne pas être rapporteur pour des raisons de proximité importante dont elle juge qu'elle serait source de conflit d'intérêt ou de partialité dans l'évaluation du dossier de candidature.
5. Tout rapporteur signe une déclaration sur l'honneur d'impartialité, de non-conflit d'intérêt, et de respect des règles du RGPD.

Durant les débats concernant un dossier de candidature d'un·e collègue, tout membre du CAC se trouvant dans une situation de proximité décrite dans les paragraphes 3 et 4 ci-dessus prend part au vote mais pas au débat, à l'exception de l'apport d'éléments de réponse factuelle à des questions posées lors du débat.

Transparence et accompagnement

Le principe de transparence s'applique tout au long de la procédure. Les informations sur le RIPEC diffusées au niveau ministériel sont relayées et complétées au niveau de l'établissement. Des notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers de la campagne et fournissent des données quantitatives (répartition par corps, et par sexes) pour éclairer les personnels.

Le nombre de primes disponibles annuellement donne lieu à publication.

À l'issue de la campagne, une fois les arrêtés d'attribution de prime individuelle signés par le ou la président·e de l'université, la liste des E-C de l'université de Tours bénéficiaires de la prime C3 est publiée sur l'intranet (noms et prénoms, grade et corps des agents). Un tableau statistique complète la publication.

Une fois la procédure achevée, tout·e candidat·e qui en fera la demande auprès de la DRH pourra obtenir communication des rapports le ou la concernant après occultation du nom des rapporteurs.

2.2 La procédure

Après retour des avis du CNU auprès de l'établissement, ces avis sont transmis au CAC restreint, accompagnés des rapports d'activités de chaque candidat·e. Les membres du conseil académique restreint sont invité·es à signaler les éventuelles situations de partialité. Le bureau du conseil académique se réunit ensuite et procède à l'attribution des dossiers, en tenant compte des situations de partialité signalées, et en proposant deux rapporteurs pour chaque candidature, dans la mesure du possible l'un issu de la Commission de la Recherche et l'autre de la CFVU. Les rapporteurs sont de rang au moins égal à celui du/de la candidat·e.

La désignation des rapporteurs est approuvée en conseil académique restreint.

Constitution du bureau

Le bureau est constitué de 3 membres de droit : le ou la président·e du CAC, un·e vice-président·e Recherche, un·e vice-président·e Formation et Vie universitaire ; et de 8 membres désignés, 4 PR et 4 MCF. Le bureau est présidé par le ou la président·e du CAC.

L'élection des membres du bureau se déroule au sein du CAC restreint, au scrutin uninominal majoritaire à un tour. Dans la mesure du possible, un équilibre est souhaité entre les membres issus de la CR et les membres issus de la CFVU, de même que la parité homme/femme et l'équilibre entre les secteurs disciplinaires, et entre les différentes sensibilités du CAC. La durée du mandat du bureau est égale à celle du mandat des membres du CAC.

Le bureau est également sollicité pour la désignation des rapporteurs dans les différentes opérations relatives à la carrière des E-C : avancement de grade, attribution des CRCT, des CPP, promotion interne ou « repyramidage » (bureau restreint aux PR).

Rôle des rapporteurs

Les rapporteurs sont chargés de rédiger les rapports afin de faciliter les délibérations du conseil académique. Ils disposent d'un modèle de rapport fourni par la DRH, joint en annexe des présentes LDG. Le rapport pourra comporter des éléments chiffrés (effectifs des formations dont l'E-C a la responsabilité, effectif du laboratoire dirigé, nombre de publications, etc.). Chaque rapporteur devra rédiger un avis motivé.

Délibérations du CAC

Pour chaque candidature, en prenant appui sur les deux rapports, le conseil académique restreint émet un avis sur l'ensemble du dossier de chaque candidature, noté A (Très favorable), B (Favorable) ou C (Réservé) qui précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé.

Une fois ces avis rendus, ils sont transmis, accompagnés des rapports d'activités de chaque candidature et des avis du CNU, à une commission ad hoc, chargée de proposer au président ou à la présidente de l'université une liste de bénéficiaires, indiquant pour chacun·e le motif d'attribution de la prime.

Cette commission ad hoc est composée de : le ou la président·e du CAC, un·e vice-président·e Formations, un·e vice-président·e Recherche, un·e vice-président·e chargée des conditions de travail des personnels, 4 professeur·es et 4 maîtr·esses de conférences désigné·es par le CAC restreint parmi les élu·es de ce dernier, pour la durée du mandat du CAC.

Dans les attributions indemnitaires, l'établissement veillera à l'équilibre des missions d'enseignement, de recherche et d'implication dans la vie collective de l'université. Aussi,

l'analyse conduisant à la proposition d'attribution d'une prime prend en compte le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions, qui s'apprécie à la lecture de toutes les dimensions du dossier du ou de la candidat·e.

L'analyse prend également en compte la situation du/de la candidat·e au regard de la composante C2 du RIPEC : une mission ou activité qui est rétribuée par une indemnité C2 au moment de la candidature ne peut être prise en compte pour l'attribution d'une prime C3, sauf si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué.

La proposition d'attribution des primes veille à respecter la proportion des femmes et des hommes dans l'établissement, ainsi que la proportion des MCF et des PR. Elle veillera aussi à l'équilibre entre les disciplines et entre les grades au sein d'un corps.

La proposition d'attribution des primes est transmise au président ou à la présidente de l'université qui prend les décisions d'attribution, comportant le montant et le motif d'attribution de la prime. Chaque candidat·e reçoit un courrier l'informant de l'attribution ou de la non-attribution de la prime individuelle et mentionnant les voies et délais de recours.

2.3 Critères d'évaluation

Les critères pris en compte sont explicités ci-dessous.

Critères généraux

L'évaluation prend en compte l'ensemble du dossier sur la période de référence ; en particulier, la production scientifique est appréciée au regard des conditions particulières et du contexte général d'exercice, plus ou moins favorable (par exemple : obtention, pendant la période de référence, d'un CRCT, d'une délégation, d'un IUF ; exercice d'une responsabilité collective ou charge de service d'enseignement lourde).

Les critères sont identiques pour les PR et les MCF mais l'évaluation tient compte du corps d'appartenance du/de la candidat·e, notamment pour certains critères (par exemple : direction de thèses).

Critères concernant l'investissement pédagogique

Les candidat·es sont invité·es à sélectionner et à décrire, dans la partie « investissement pédagogique – présentation synthétique » du rapport d'activité, les éléments les plus représentatifs de leur implication dans ce domaine.

Sont pris en compte notamment :

- Les activités d'encadrement pédagogique (mémoires, tutorat, suivi et rapports de stages)
- Les activités de coordination pédagogique (responsabilité d'année ou de formation, jurys, commissions de sélection)
- Les activités de diffusion et de rayonnement (publications pédagogiques, partenariats, liens avec les écoles, collèges et lycées, missions d'enseignement internationales, création et/ou direction de doubles diplômes)
- L'innovation pédagogique (renouvellement des programmes d'enseignement, montage de nouvelles formations, créations de ressources ou de dispositifs pédagogiques).

Il sera tenu compte du contexte dans lequel s'inscrit le service d'enseignement (volume horaire annuel, nombre de cours, diversité des niveaux et des cursus, effectifs).

Critères concernant les activités scientifiques

Les candidat·es sont invité·es à sélectionner et à présenter, dans la partie « Activités de recherche – présentation synthétique » du rapport d'activités, les réalisations jugées les plus représentatives, en limitant le recours aux facteurs bibliométriques.

Sont pris en compte notamment :

- Les publications et la production scientifiques
- L'encadrement doctoral et de recherche (thèses/HDR en cours d'encadrement, thèses/HDR soutenues)
- Les responsabilités scientifiques (animation d'une équipe au sein d'une UR, portage de projets, direction de programmes nationaux ou internationaux, responsabilités de contrats industriels)
- L'animation de la recherche (organisation de colloques, journées d'étude, séminaires, symposiums)
- Le rayonnement et les activités de diffusion de la recherche (prix et distinctions, activités d'expertise dans des organismes nationaux ou internationaux, brevets et licences, activités éditoriales, participation à des réseaux de recherche, invitations dans des universités étrangères, participation à des jurys de thèse et d'HDR hors de l'université de Tours, participation à des jurys de concours, activités et responsabilités dans des sociétés savantes, vulgarisation et science ouverte).

Critères concernant l'investissement dans les tâches d'intérêt général

Seront pris en compte notamment :

- Les fonctions de direction (présidence, vice-présidence, direction de composante, direction de service, direction de département d'IUT/EPU, charges de mission) et les responsabilités collectives et tâches d'intérêt général (direction d'UR, direction d'ED, direction de département ou de filière, présidence CSDP). Il sera tenu compte de la situation indemnitaire du ou de la candidat·e au moment de la candidature : une action ou une mission qui fait l'objet d'une prime de type C2 au moment de la demande ne sera pas prise en compte pour l'attribution de la prime C3, sauf si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué.
- Les mandats électifs et la participation aux différentes instances de l'établissement (conseils centraux, conseils d'UFR, conseils de laboratoire)
- La participation à des commissions et à des groupes de travail
- Les missions de référent·e
- La participation à des instances nationales et internationales

2.4 Montant et répartition

Le montant de la prime individuelle est identique, quel que soit le motif d'attribution de la prime et quel que soit le corps et le grade du bénéficiaire.

Le nombre de primes individuelles et leur montant seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration, dans le respect des textes réglementaires et en fonction de la dotation attribuée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

ANNEXE

Trame du rapport sur une demande de prime individuelle

FICHE EVALUATION CANDIDATURE PRIME INDIVIDUELLE C3

à remplir par le rapporteur et à retourner par courrier électronique à
gestion-collective-enseignants@univ-tours.fr

NOM Prénom du/de la candidat e :
Corps : Grade : Pour les MCF, préciser si HDR : Date d'obtention :
Composante de rattachement :
Unité de recherche de rattachement :
Section CNU :
Délégation, CRCT ou CPP, IUF pendant la période de référence :

I. INVESTISSEMENT PÉDAGOGIQUE DURANT LES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

Critères d'évaluation	A+,A, B ou C*	NP
Activité d'enseignement (diversité des niveaux, cours à gros effectifs, renouvellement des programmes et des cours, préparation aux concours...) NB : prendre en compte ici non pas le service (nombre d'heures) mais ce qui est susceptible d'alourdir l'activité d'enseignement		
Encadrement de mémoires, de tutorat et/ou de suivi de stages		
Direction et animation de formation ; coordination pédagogique (responsabilité d'année, de module, d'UE) et suivi pédagogique (participation aux jurys, aux commissions de sélection, accompagnement pédagogique)		
Innovation pédagogique (montage de formation, de nouveaux dispositifs pédagogiques)		
Diffusion, rayonnement (participation salons et JPO, liens avec l'enseignement secondaire, avec le monde professionnel et culturel, partenariats pédagogiques, publications à caractère pédagogique), activités pédagogiques internationales (correspondant Erasmus, missions Erasmus...)		

*A+= exceptionnel, A= fort, B= dans la norme, C= à renforcer. Il est rappelé qu'une même activité ne peut pas être comptabilisée plus d'une fois.

ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DE L'INVESTISSEMENT PÉDAGOGIQUE DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

.....

.....

.....

II. ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE DURANT LES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

Critères d'évaluation	A+,A, B ou C*	NP
Publications et production scientifiques		
Encadrement doctoral et de recherche		
Participation jurys de thèse et HDR hors Université de Tours		
Responsabilités scientifiques (direction d'une équipe au sein d'une unité de recherche, de contrats de recherche)		
Animation de la recherche (organisation colloques, congrès, journées d'études, tables rondes, séminaires)		
Diffusion et rayonnement (prix et distinctions, expertise dans des organismes nationaux ou internationaux, responsabilités éditoriales, participation à des réseaux de recherche, invitations dans des universités étrangères, diffusion du savoir, activités et responsabilités au sein de sociétés savantes)		

*A+= exceptionnel, A= fort, B= dans la norme, C= à renforcer. Il est rappelé qu'une même activité ne peut pas être comptabilisée plus d'une fois.

ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DE L'ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

.....

.....

.....

.....

.....

III. RESPONSABILITÉS COLLECTIVES ET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL DURANT LES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

Critères d'évaluation	A+,A, B ou C*	NP
Responsabilités administratives (présidence, vice-présidence, direction de composante, d'unité de recherche, d'école doctorale, de service, de département)		
Mandats électifs (conseils de composante, conseils de laboratoire, conseils centraux, commissions des conseils)		
Participation à des instances nationales (CNU, CNESER, HCERES, ANR, jurys de concours...)		
Présidence de comités de sélection, participation aux comités de sélection, responsabilités au sein des CSDP		
Participation à des groupes de travail, activités de correspondant e ou de référent e		

*A+= exceptionnel, A= fort, B= dans la norme, C= à renforcer. Il est rappelé qu'une même activité ne peut pas être comptabilisée plus d'une fois.

ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DES RESPONSABILITÉS COLLECTIVES ET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

.....

.....

.....

AVIS GLOBAL MOTIVÉ SUR LA DEMANDE DE PRIME INDIVIDUELLE

Cet avis n'est pas la moyenne des appréciations portées sur les critères : un C n'est pas incompatible avec un avis très favorable.

- Très favorable Préciser au titre de quelle(s) mission(s) :
- Favorable.....Préciser au titre de quelle(s) mission(s) :
- Réserve

ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NOM et prénom du rapporteur :
Signature