

Décision n°2025-15 du 2 juillet 2025 relative au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur de SUPMICROTECH

LE DIRECTEUR

Vu la délibération n° 24 du 19 octobre 2023 du conseil d'administration de SUPMICROTECH portant délégation de pouvoir au directeur de SUPMICROTECH ;
Vu l'avis favorable du CSA du 2 juillet 2025 ;

DECIDE

Article 1 –

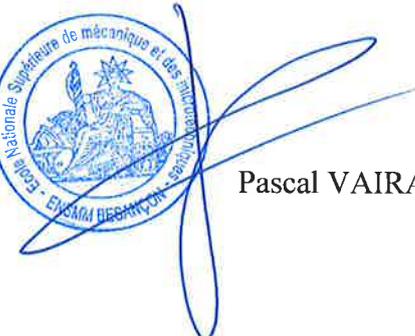
Le directeur adopte les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur de SUPMICROTECH, modifiées et annexées à la présente décision.

Article 2 - Exécution

Le directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente décision ainsi que de sa publication sur le site internet de SUPMICROTECH et de sa transmission à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, rectrice de l'académie de Besançon, chancelière des universités.

A Besançon, 2 juillet 2025

Le Directeur de SUPMICROTECH



Pascal VAIRAC



Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur de SUPMICROTECH

Textes règlementaires de référence

[Décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur, modifié ;](#)

[Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur, modifié ;](#)

Préambule

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations et établissements publics élaborent des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et fixent les orientations générales en matière de mobilité et en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

La politique de promotion et de valorisation des parcours de l'établissement contribue à mettre en œuvre le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les règles fixées par les présentes LDG s'inscrivent dans le cadre des textes législatifs et règlementaires en vigueur. Ces LDG sont adoptées par le conseil d'administration (CA) pour une durée de 5 ans et après avis du comité social d'administration (CSA). Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. Toutefois, et conformément aux dispositions stipulées dans la délibération n°24 du CA en date du 19 octobre 2023 relative à la délégation de pouvoir du CA au Directeur, ce dernier adopte les présentes LDG sous réserve d'avis favorable du CSA et en rend compte au CA dans les meilleurs délais.

Les présentes LDG ont pour objectif de définir les principes généraux régissant la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, et ce, notamment au regard de la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) d'une part, et du champ d'application du référentiel d'équivalences horaires (REH) compte tenu de l'accession aux responsabilités et compétences élargies (RCE) d'autre part.

Le REH s'applique dorénavant aux PRAG et PRCE dans les mêmes conditions que pour les PU et MCF. Les dispositions prévues par le REH au titre de la formation sont en effet applicables aux enseignants du second degré dès lors que les tâches accomplies sont identiques à celles réalisées par les enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, et compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la désignation des activités donnant lieu à une prise en compte au titre du REH relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant le déploiement de la composante fonctionnelle du RIPEC.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire et conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC, il convient de définir une politique des ressources humaines qui permet d'identifier et de distinguer les activités qui ouvrent droit au bénéfice d'une indemnité, d'une part, et celles qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'autre part ; tout en veillant à ce que les mêmes fonctions, missions ou responsabilités qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables et selon des procédures harmonisées pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs et enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, prime de charges administratives [PCA], notamment).

Prime de charges administratives

Une prime de charges administratives (PCA) peut être attribuée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs exerçant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Cette prime est versée aux enseignants pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service, sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire. Eu égard à la nécessité de veiller à une indemnisation et des procédures harmonisées telles que contextualisées supra, son versement est mensualisé, sauf dans les cas de missions temporaires pour lesquels l'indemnité est versée après exécution et évaluation de ladite mission.

Les enseignants placés en position de délégation à temps complet ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la PCA.

Par ailleurs, les enseignants bénéficiaires de la PCA peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du Directeur, selon les modalités définies ci-après. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Il convient d'opérer le choix de convertir l'attribution de la PCA en décharge de service dès l'élaboration de l'état prévisionnel de service en début d'année universitaire.

Le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 stipule qu'il appartient au Directeur d'arrêter ou modifier, au début de chaque année universitaire, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les taux maximum d'attribution de cette prime, d'une part ; que les décisions individuelles d'attribution de PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtées par le Directeur, après avis du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui détenu par les personnels concernés, d'autre part.

Toutefois, et eu égard à la nécessité de veiller à une reconnaissance indemnitaire équivalente, à travers une égalité relative de traitement quant aux montants et procédures d'attribution pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement qui exercent les mêmes fonctions, missions ou responsabilités exigeant le même niveau d'engagement, et ce, quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA), les fonctions, missions ou responsabilités pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les montants individuels correspondant aux taux maximum d'attribution de cette prime, arrêtés par le Directeur, sont ceux listés dans les présentes LDG, lesquelles sont élaborées et peuvent être modifiées conformément à leurs dispositions finales mentionnées infra, avec l'adoption du conseil d'administration.

Ainsi, outre l'avis du conseil d'administration relatif à la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la PCA et à leurs taux maximum, l'exercice des fonctions concernées est réputé effectif et l'avis du conseil d'administration en formation restreinte relatif aux attributions individuelles est réputé avoir été rendu, lesquels montants individuels, arrêtés aux taux maximums définis, revêtent dès lors un caractère forfaitaire. Les décisions individuelles d'attribution ainsi prises par le Directeur sont transmises au Recteur de région académique.

Liste des fonctions, missions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la PCA et montants forfaitaires annuels correspondants :

Fonction, mission ou responsabilité	Montant
Coordinateur de la formation initiale	6 600 €
Directeur des relations internationales	4 650 €
Directeur des relations entreprises	4 650 €
Coordinateur des stages et projets de fin d'études	4 200 €
Directeur du campus des métiers et des qualifications	3 000 €
Responsable du pôle régional SMART	3 000 €
Coordinateur de la vie étudiante	2 400 €
Responsable de la plateforme partenariale (avec ITRF coordinateur opérationnel)	1 500 €
Responsable de la salle blanche	1 500 €
Adjoint au responsable du pôle régional SMART	1 140 €
Chargé(s) de mission formation tout au long de la vie (FC, VAE)	1 140 €
Chargé de mission cordées de la réussite	1 140 €
Chargé(s) de mission développement durable et responsabilité sociétale	1 140 €
Chargé de mission innovations pédagogiques	1 140 €
Chargé de mission numérique	1 140 €
Chargé(s) de mission promotion des microtechniques	1 140 €
Chargé(s) de mission relations internationales	1 140 €
Chargé(s) de mission organisation d'évènements pédagogiques (1G22M1, JEIS)	1 140 €

Sur décision du Directeur, chaque montant annuel ci-dessus peut indépendamment être exceptionnellement majoré ou minoré de 0% à 100%. Toutefois, et dans la mesure où il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs, enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur), quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, PCA notamment), le bénéficiaire d'une PCA ne peut percevoir une prime totale, toutes fonctions ou responsabilités exercées cumulées et majorations incluses, supérieure au plafond annuel du groupe de fonctions ou responsabilités correspondantes de la composante fonctionnelle du RIPEC, ou du groupe le plus élevé si ces fonctions ou responsabilités considérées relèvent de plusieurs de ces groupes.

Une majoration annuelle temporaire peut notamment intervenir lorsque l'engagement et/ou l'investissement personnel du bénéficiaire dans l'exercice de la fonction ou responsabilité considérée est d'autant plus remarquable et/ou conséquent que cet exercice s'inscrit dans le cadre exceptionnel de contraintes ou circonstances particulières ou dégradées.

Le versement de la majoration correspondante est réparti sur les mensualités de la prime restant à courir. La majoration ne peut en aucun cas faire l'objet d'une conversion en décharge de service.

Une minoration annuelle temporaire peut notamment intervenir lorsque du fait de contraintes ou circonstances particulières ou dégradées, indépendantes de sa volonté et hors arrêt de travail pour raison de santé, le bénéficiaire n'a que partiellement ou n'a pas du tout exercé la fonction ou responsabilité considérée. Une décision de minoration par le Directeur fait l'objet d'une consultation préalable pour avis par le Conseil académique CAC restreint.

La déduction de la minoration ne peut être proportionnellement répercutée que sur les seules mensualités non encore versées de la prime annuelle correspondante et ne peut donc en aucun cas faire l'objet d'une régularisation pour trop perçu. Le Directeur dispose toutefois de la possibilité d'ordonner la suspension temporaire du versement mensualisé de ladite prime, dans l'attente de la consultation du CAC restreint.

Prime d'enseignement supérieur

La prime d'enseignement supérieur (PES) ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service ; elle est attribuée au même taux aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la PES.

Le taux de la PES est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique ; il n'est plus indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

L'attribution de la PES est effectuée par versement mensuel (Cf. [arrêté du 29 février 2024](#) applicable au 1^{er} janvier 2024) et proratisée en fonction de la quotité de service.

Dispositions finales

Les présentes lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur modifient celles qui ont été adoptées le 29 juin 2023 pour une période de 5 ans par le conseil d'administration.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions stipulées dans sa délibération n°24 en date du 19 octobre 2023, le conseil d'administration donne délégation de pouvoir au Directeur pour adopter les lignes directrices de gestion, sous réserve d'avis favorable du comité social d'administration. Il en rend compte au conseil d'administration dans les meilleurs délais.

Les présentes lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal, notamment pour modifier à chaque changement d'année universitaire, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les montants d'attribution correspondant, le cas échéant.