

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

- Vu le Code de l'éducation,
- Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation et de recherche pour les années 2021 à 2030 et portant dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur,
- Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences,
- Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs,
- Vu l'arrêté du 7 février 2022 modifié fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs,
- Vu le protocole d'accord signé le 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières,
- Vu les Lignes Directrices de Gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 18 janvier 2023,
- Vu les statuts de l'Université de Limoges,

**Conseil d'administration du 27 février 2026 :
Délibération n° 761/2026/RH**

Sujet : Lignes Directrices de Gestion de l'Université de Limoges relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, notamment son volet C3

PJ : nouvelle version des LDG proposée au CA

Pour les enseignants-chercheurs, la prime individuelle remplace au 1^{er} janvier 2022 la PEDR créée par le décret 2009-851 du 8 juillet 2009.

Les modalités d'attribution de cette prime individuelle sont précisées par des Lignes Directrices de Gestion ministérielles et locales.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de valider les nouvelles LDG jointes.

Membres en exercice : 36
Nombre de présents ou représentés : 26
Abstention (s) : 10
Suffrages exprimés : 16
Pour : 16
Contre : 0

Fait à Limoges, le 27 février 2026

Le Président de l'Université de Limoges

Vincent JOLIVET

Publié au recueil des actes administratifs du mois de février 2026.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 02 mars 2026.

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*

<i>Délibération publiée sur le site de l'Université de Limoges</i>



Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

Version initiale adoptée par le CA du 11 mars 2022 et modifiée :

- par la délibération du CA du 8 juillet 2022
 - par la délibération du CA du 24 février 2023
 - par la délibération du CA du 26 mai 2023
 - par la délibération du CA du 15 mars 2024
 - par délibération du CA du 12 juillet 2024
 - par délibération du CA du 28 février 2025
 - par délibération du CA du 11 juillet 2025
-

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de **Lignes Directrices de Gestion (LDG) ministérielles**, pouvant être précisées par des **LDG d'établissement** prises après **avis de leur comité social d'administration et approbation de leur Conseil d'Administration**.

Les LDG ont donc pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, régime indemnitaire unifié avec 3 composantes :

- **une indemnité statutaire** liée au grade (C1)
- **une indemnité fonctionnelle** liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C2)
- **une prime individuelle** liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code l'éducation (C3)

Les présentes LDG d'établissement, qui ont vocation à **évoluer tout au long de la période 2022-2027**, déterminent les principes de répartition des primes et précisent leurs conditions et modalités d'attribution.

Les LDG d'établissement doivent être **compatibles** avec les LDG ministérielles et rendues publiques. A défaut de précision spécifique par les LDG d'établissement, les LDG ministérielles s'appliquent.

Les LDG indemnitaires de l'Université de Limoges ont pour objet de :

- rappeler les principes généraux et le dispositif du RIPEC tels que définis par le décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié et les LDG ministérielles du 18 janvier 2023.
- définir les principes d'application retenus par l'Université de Limoges

1 Les principes généraux et le dispositif du RIPEC :

1.1 Les principes généraux

Les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont :

- l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes
- une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline
- une indemnisation de l'ensemble des missions pouvant être confiées aux enseignants-chercheurs.

Le périmètre des personnels concernés comprend **les professeurs de universités (PR) et les maîtres de conférences (MCF)** régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984, les enseignants-chercheurs assimilés en application de l'arrêté prévu à l'art. 6 du décret n°92-70 du 16 janvier 1992 ainsi que les directeurs de recherche et les chargés de recherche régis par le décret du 30 décembre 1983.

Le RIPEC est également applicable aux délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation et aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF (hormis la prime individuelle puisqu'ils continueront à bénéficier d'une PEDR spécifique).

Le RIPEC n'est applicable **ni aux enseignants du second degré affecté dans l'enseignement supérieur, ni aux personnels hospitalo-universitaires.**

1.2 Le dispositif du RIPEC

Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESR comprenant les trois composantes suivantes :

- **L'indemnité statutaire (C1)**

La composante C1 est attribuée sans demande préalable à chaque agent bénéficiaire **dès lors que le service statutaire est assuré en totalité.**

Son versement est mensuel et son montant est déterminé par arrêté ministériel.

- **L'indemnité fonctionnelle (C2)**

Comme la composante C1, l'indemnité fonctionnelle C2 ne nécessite pas de demande de chaque agent bénéficiaire. Elle est attribuable aux enseignants-chercheurs ou chercheurs exerçant une **fonction de direction d'une unité ou composante**, ou exerçant des **responsabilités supérieures**, ou exerçant des **responsabilités particulières ou des missions temporaires.**

Les fonctions valorisées le sont **en plus des obligations statutaires de service.**

Les missions temporaires sont limitées à **18 mois sur le fondement d'une lettre de mission, évaluées puis rémunérées après service fait.**

La composante fonctionnelle est plafonnée par arrêté ministériel par **groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité.**

Les fonctions et responsabilités sont fixées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition définis par le CA dans les LDG d'établissement.

Si un agent relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

Son versement est mensualisé.

Les enseignants-chercheurs bénéficiaires de ces indemnités fonctionnelles peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, la prime qu'ils perçoivent en décharge de service, par décision du chef d'établissement et selon les modalités définies par le conseil d'administration.

Les décisions du chef d'établissement concernant ces indemnités sont transmises au recteur compétent.

- **La prime individuelle (C3)**

Cette prime fait l'objet d'une demande de l'enseignant-chercheur, selon une procédure de candidature dématérialisée et un calendrier défini par arrêté ministériel.

« La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées

pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;

- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La coopération internationale.

Le volet C3 du RIPEC permet aussi de valoriser le « 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.

La prime est attribuée pour 3 ans. Son versement est mensualisé et le montant est compris entre 3500 € et 12000 € brut annuel.

Le dossier de candidature comprend le rapport d'activités prévu à l'art. 7-1 du décret 84-431 du 6 juin 1984. Ce rapport concerne les quatre années qui précèdent la demande.

La procédure comprend un **double avis : en premier lieu, celui de la section CNU dont relève l'enseignant-chercheur et en second lieu, celui du conseil académique restreint de l'établissement.**

Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par le bureau du CNU d'un rang au moins égal à celui du candidat, la section rend un avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C) sur l'ensemble du dossier du candidat, qui précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé. **En l'absence d'avis rendu par le CNU, celui-ci est réputé rendu.**

Les avis précités et les dossiers des candidats sont ensuite transmis par le Président d'établissement au conseil académique restreint. Sur la base de ces documents et au vu des rapports présentés par deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique, **celui-ci rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier qui précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé. Cet avis ne peut prendre que trois formes : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).**

« Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation », le Président d'établissement « arrête les attributions dans la limite d'une dotation attribuée à cet effet par le ministre chargé de l'enseignement supérieur en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis par le Conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion », sachant que les avis consultatifs reçus sont ceux du CNU et du conseil académique restreint ; ou seulement de ce dernier si le CNU ne s'est pas prononcé.

La décision définitive comprend le montant et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée, à choisir parmi les missions de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation ou au sens du 7^{ème} alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984, ci-dessus énumérées.

Les LDG ministérielles recommandent d'attribuer **au moins 30%** des primes au titre de l'investissement pédagogique, **au moins 30%** au titre de l'activité scientifique, **au plus 20%** au titre du concours apporté à la vie collective des établissements et **20%** au titre des autres missions prévues à l'article L. 123-3 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.

D'ici 2027, l'objectif est qu'au moins 45% des personnels enseignants-chercheurs bénéficient de cette prime individuelle et que le montant des attributions représente au moins 30% de la dépense en C1.

2 Les principes d'application à l'Université de Limoges :

2.1 L'indemnité statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent leurs missions. Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent **avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service**. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en CRCT ou CPP et pour les personnels qui bénéficient de décharges de service.

Son application à l'Université de Limoges, avec une **date d'effet au 1^{er} janvier 2022**, s'inscrit donc dans le cadre **d'un pilotage, d'un suivi et d'un contrôle des services d'enseignement**.

A ce titre, l'attention de la communauté universitaire a été attirée sur la nécessité pour notre établissement de **consolider notre cadre de gestion en matière de temps de travail** et d'opérer **un suivi strict et régulier des heures statutaires d'enseignement et à ne plus accepter de « sous-services »** ; et ce notamment par le déploiement de l'outil informatique SAGHE.

Les principes d'application de l'indemnité statutaire (C1) à l'Université de Limoges sont les suivants :

- 1) **Mise en paiement mensuel de l'indemnité C1 avec prorata de 10/12^{ème} du montant défini par arrêté ministériel**

A titre transitoire durant les 2 années civiles 2022 et 2023, le paiement mensuel de l'indemnité sera opéré sur la base d'un versement proratisé à hauteur de 10/12^{ème} du montant dû annuellement ; et ce afin de permettre la retenue du solde des 2/12^{ème} restants s'il s'avère, après vérification du service d'enseignement réalisé, que celui-ci demeure incomplet.

Conformément aux dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), le paiement de l'indemnité C1 a été mis en œuvre avec date d'effet au 1^{er} janvier 2022 et le montant de l'indemnité est indexé sur la valeur déterminée par arrêté ministériel.

Concernant les modalités d'attribution individuelles, il est rappelé que le montant de l'indemnité C1 varie dans les mêmes conditions que le traitement brut de l'intéressé.

- 2) **Paiement de la totalité de l'indemnité C1 après vérification du service d'enseignement réalisé**

Le reliquat de l'indemnité C1 restant dû (soit 2/12^{ème} du montant défini par arrêté ministériel) est mis en paiement si la vérification du service d'enseignement n'a pas conclu à une situation de réalisation incomplète du service d'enseignement statutaire.

En cas de constatation d'un service statutaire incomplet, conformément aux dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), le montant indûment versé doit être remboursé par l'intéressé.

De manière transitoire et pour les deux années civiles 2022 et 2023, il est proposé de ne pas demander le remboursement des 10/12^{ème} déjà versés aux intéressés ; l'instauration de cette mesure transitoire ayant pour objectif de fournir un temps d'adaptation nécessaire en termes de saisie des services prévisionnels et réalisés.

Pour la mise en œuvre de ce dernier principe, il est précisé que la vérification des services se fera à partir des éléments saisis dans le logiciel dédié au suivi des services d'enseignement de l'Université de Limoges, dénommé SAGHE

Par ailleurs, il est proposé de retenir l'année universitaire précédant le terme de l'année civile de mise en paiement de l'indemnité C1 comme base de vérification du service d'enseignement réalisé.

Ainsi, le paiement intégral de l'indemnité C1 dû au titre de l'année 2023 sera soumis à la vérification du service d'enseignement réalisé lors de l'année universitaire 2022/2023.

2.2 L'indemnité fonctionnelle (C2)

Elle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être accordée même si l'agent n'est pas juridiquement affecté dans l'établissement où les fonctions ou les responsabilités sont exercées.

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupes de fonctions ou niveaux de responsabilités.

Sa **mise en place, effectuée le 1^{er} septembre 2022**, a nécessité un travail de cartographie des fonctions et responsabilités éligibles à la C2, afin :

- d'une part de déterminer le montant plafond des indemnités maximales susceptibles d'être perçues pour chacun des trois groupes prévus réglementairement
- d'autre part, de **répartir chaque fonction éligible dans des sous-groupes**, afin d'affiner leur classement au sein des trois groupes.

Cette cartographie a été réalisée dans le cadre d'un groupe de travail issu du Comité Technique (CT) pour présentation et approbation par le Conseil d'Administration (CA) lors de sa séance du 28 octobre 2022.

Le dispositif adopté par le CA arrête la liste des fonctions éligibles à la C2 ainsi que le montant associé à chacune d'entre elles en fonction du sous-groupe dont elle relève (Cf. tableau figurant en annexe 1).

Cette répartition en sous-groupe peut éventuellement être revue chaque année.

Par ailleurs, il est à noter qu'un travail de rédaction de fiche de fonction est en cours de réalisation dans l'objectif d'harmoniser les principes généraux et les missions susceptibles d'être attribuées à chaque fonction.

Il est rappelé que si un agent relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé. Ainsi, un enseignant-chercheur, bénéficiant d'une indemnité de fonction du groupe 1 et également d'une indemnité du groupe 2, peut cumuler les deux montants à hauteur du plafond défini pour le groupe 2 (soit pour cet exemple 4 000 € maximum).

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec des décharges de service d'enseignement, sauf dans le cas où, aux responsabilités assumées, des décharges sont explicitement prévues par des dispositions réglementaires ou par le Conseil d'administration de l'Université. Ces possibilités de décharges explicitement prévues sont précisées dans l'annexe 1.

Toutefois, le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié a introduit la possibilité de convertir totalement ou partiellement ces indemnités en décharge de service d'enseignement sur demande de l'enseignant, et après autorisation du Président de l'Université de Limoges.

Il est à préciser que les enseignants-chercheurs en délégation à temps complet ou en CRCT sont exclus du dispositif, pour le temps qu'ils bénéficient de ces aménagements de temps de travail.

En outre, pour les personnels à temps partiel, la fonction ouvrant droit à indemnité n'est pas proratisable. En effet, s'agissant d'une fonction, soit la personne l'assume, soit elle ne l'assume pas.

➤ Attributions nominatives des fonctions :

Les attributions nominatives des fonctions sont déterminées en fin d'année universitaire précédant la prise de fonction, par une déclaration réalisée par :

- les doyens et directeurs de composantes après passage en conseil de gestion restreint,
- le Président de l'Université

Ces attributions sont ensuite étudiées et validées en réunion de bureau.

Dans le cas de fonctions attribuées à des enseignants du second degré ou des personnels hospitalo-universitaires, la procédure des PRP/PCA s'appliquera et le paiement sera effectué dans le cadre défini par les décrets 90-50 du 12 janvier 1990 et 99-855 du 4 octobre 1999.

➤ Mise en paiement mensuel de l'indemnité C2 :

Le paiement est mensuel sur la durée de l'année universitaire, et s'effectue donc en 12 mensualités, sauf pour les missions temporaires rémunérées après service fait.

Après détermination initiale avant le début de l'année universitaire, un suivi des attributions nominatives sera effectué :

- au mois de janvier
- après service fait pour régularisation si nécessaire.

Ce suivi permettra de traiter les situations nécessitant des régularisations du paiement de l'indemnité.

Toute modification dans l'attribution nominative des fonctions devra ainsi être portée à la connaissance des services de la DRH tout au long de l'année. Ainsi, un enseignant souhaitant ne plus exercer les responsabilités qui lui ont été confiées devra acter sa démission, par courrier, afin qu'elle puisse être prise en compte dans la paye.

Si une modification d'attribution nominative d'une fonction conduit au versement à tort de l'indemnité, le montant indûment versé devra être remboursé par l'intéressé, dans le respect de la réglementation prévue dans ce cadre.

➤ Demande de conversion de l'indemnité C2 en décharge de service d'enseignement :

L'indemnité C2 étant versée pour des fonctions ou responsabilités exercées en plus des obligations de service, le service de l'enseignant-chercheur doit être complet pour en bénéficier.

Dans le cas d'un service réalisé incomplet, un enseignant-chercheur peut demander à convertir tout ou partie de son indemnité. Toutefois, cette décharge ne peut excéder les 2/3 des obligations de services d'enseignement, dans le respect de la réglementation (64h minimum à réaliser)

Les bénéficiaires de décharges de service obtenues ne peuvent être autorisés à effectuer des heures complémentaires d'enseignement. (cf. annexe 1)

Le paiement de l'indemnité C2 étant mensualisé et donc versé avant service fait, toute demande de conversion en décharge de service d'enseignement aura pour conséquence de générer un versement indu de tout ou partie de l'indemnité. Le montant indûment versé devra être remboursé par l'intéressé, dans le respect de la réglementation prévue dans ce cadre.

Pour la mise en œuvre de cette disposition, la vérification sera effectuée à partir des éléments saisis dans le logiciel dédié au suivi des services d'enseignement de l'Université, dénommé SAGHE à la fin du mois d'octobre de l'année N+1.

Par conséquent, dans le cas de montant indûment versé, les régularisations seront effectuées sur les payes de novembre ou décembre de l'année N+1.

Dans le cas d'un service toujours incomplet après conversion en décharge de service d'enseignement, l'indemnité sera à rembourser intégralement.
Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), **le paiement de la C2 entre en vigueur à la date du 1^{er} septembre 2022.**

2.3 La prime individuelle (C3)

Pour les enseignants-chercheurs, cette prime remplace au 1^{er} janvier 2022 la PEDR créée par le décret 2009-851 du 8 juillet 2009.

Toutefois, la PEDR perdurera pour les personnels « **apportant une contribution exceptionnelle à la recherche** » ou pour les **lauréats de certaines distinctions honorifiques**, ainsi que pour les enseignants-chercheurs **placés en délégation auprès de l'IUF**.

- **Orientations générales**

L'évaluation prend en compte l'ensemble du dossier **sur la période de référence**. Les critères d'évaluation sont identiques pour les PR et les MCF mais ces critères sont à apprécier en fonction du rang (A ou B) et du grade ainsi que de l'avancée dans la carrière du candidat. Ainsi, pour obtenir un avis unique « Très Favorable » ou « Favorable » dans l'un des 3 volets, le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un PR que pour un MCF et dépendra de l'expérience du candidat.

Conformément aux LDG ministérielles du 18-1-2023, il est important de rappeler que « le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC C2 ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle C3. Toutefois si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué, il peut être pris en compte dans la procédure d'attribution de la prime C3 ».

1) **Traitement équitable des dossiers**

L'Université de Limoges garantit à l'ensemble des EC 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.

2) **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 EC de l'Etablissement.

L'Etablissement veille également à ce que les EC 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.

3) **Égalité de traitement des personnels en situation de handicap**

Avec l'appui du Service Conditions de travail et handicap des personnels et du correspondant Handicap, l'Université de Limoges veille à l'accompagnement des EC bénéficiant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), afin de leur permettre d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, par la mise en place de mesures adaptées.

L'Université garantit le respect du principe d'égalité de traitement des personnels en situation de handicap, notamment en ce qui concerne le développement de leur parcours professionnel et l'accès à des fonctions de niveau supérieur. Le handicap ne doit en aucun cas influencer

l'appréciation des compétences ou de la valeur professionnelle, ni constituer un obstacle à l'attribution d'une prime.

Dans le cadre de l'examen des dossiers de candidature à la composante C3 du RIPEC, les aménagements de poste et les modalités de compensation mises en œuvre lorsque l'EC ne peut exercer l'ensemble de ses missions doivent être pris en compte dans l'évaluation (par exemple : développement de cours à distance, travaux d'expertise, etc.).

Les rapports établis dans le cadre de la procédure RIPEC concernant des EC en situation de handicap ne doivent pas mentionner la nature du handicap. Ils doivent uniquement décrire les activités compensatoires ou les aménagements mis en place, dans la mesure où ceux-ci permettent d'éclairer les avis formulés.

4) Respect des règles de déontologie

L'Etablissement 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 membre du CAc R candidat à la prime individuelle ne participe pas aux réunions du CAc R concernées.
2. Les règles identiques au cas précédent s'appliquent si un membre de la famille (au sens des règles de déontologie du CNU) du membre du CAc R est candidat.
3. Un membre du CAc R et du vivier d'EC hors CAc R **ne peut pas être rapporteur** pour le dossier d'un candidat avec qui il 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).
4. Toute personne désignée rapporteur (élu du CAc R ou EC hors CAc R) pour le dossier d'un candidat doit demander au Président du CAc R 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. Toute personne candidate à la prime C3 ne peut être rapporteur (élu du CAc R ou EC hors CAc R).
6. Tout rapporteur signe une déclaration sur l'honneur d'impartialité, de non-conflit d'intérêt, et de respect des règles du RGPD.

5) 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 informations seront communiquées annuellement précisant les calendriers de la campagne et fournissant des données quantitatives (répartition par corps, et par sexes) pour éclairer les personnels.

Le nombre de primes disponibles annuellement donne lieu à publication.

Une fois la procédure achevée, tout candidat qui en fera la demande auprès de la DRH pourra obtenir communication des rapports le concernant ; ces rapports ne seront pas anonymisés, conformément aux avis rendus par la Commission d'accès aux documents administratifs (avis n° 20194567 du 12 mars 2020 et avis n° 20230075 du 9 février 2023).

- **La procédure**

Après retour des avis du CNU auprès de l'Etablissement, ces avis sont transmis au CAc R, accompagnés des rapports d'activités de chaque candidat. Les membres du CAc R sont invités à signaler les éventuelles situations de partialité. Le CAc R se réunit ensuite et procède à l'attribution des dossiers, en tenant compte des situations de partialité signalées, et en proposant **deux rapporteurs d'un vivier** pour chaque candidature. **Le vivier** regroupe l'ensemble des élus du CAc R ainsi que des EC sur la base du volontariat.

Les rapporteurs sont de rang au moins égal à celui du candidat.

- **Aucun** d'entre eux n'appartient **au même laboratoire** que celui du candidat,
- **L'un** d'entre eux **appartient à la composante** dont le candidat relève.

La désignation des rapporteurs est approuvée en CAc R.

Pour la campagne d'attribution **2026**, la période de référence de l'évaluation commence **le 1er janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2025**.

Pour chacune des **3 missions principales** (Investissement pédagogique, Activité scientifique, et Vie collective de l'Etablissement), les rapporteurs proposeront une note sur 20, attribuée comme suit :

≥ 16 (investissement excellent), de 14 à < 16 (investissement fort), de 12 à < 14 (bon investissement), de 10 à < 12 (investissement correct), < 10 (investissement à renforcer).

Appréciation du rapporteur : un **AVIS** est demandé pour chaque candidat sur chacune des **3 missions principales** d'un EC ; une attention particulière sera portée sur les 4 autres missions définies pour les EC dans l'article L. 123-3 du Code de l'éducation.

1) Rôle des rapporteurs

Les rapporteurs sont chargés de rédiger les rapports afin de faciliter les délibérations du CAc R. Ils disposent d'un modèle de rapport fourni par la DRH (Annexe 2), joint en annexe des présentes LDG. Les avis du CNU ne sont pas portés à la connaissance des rapporteurs.

2) Délibérations du CAc R

Pour chaque candidature, en prenant appui sur les deux rapports et de l'avis du CNU, le CAc R émet un avis sur le 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 avis du CNU, **à une commission ad hoc**, chargée d'éclairer le Président de l'Université dans ses choix d'attribution du RIPEC C3. Cette commission doit être la garante des avis du CAc R et du respect des grands équilibres en termes de répartition femme/homme, MCF/PR et de la répartition des primes au regard des missions.

Cette commission ad hoc est composée : du Président de l'Université, du Président du CAc R, des vice-Présidents statutaires, d'1 PR et d'1 MCF désignés par le CAc R parmi les élus de ce dernier, pour la durée du mandat du CAc R et sous réserve que les membres de cette commission ne soient pas candidats.

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**.

La répartition des possibilités de prime individuelle sera fixée annuellement par le Conseil d'administration, après avis du comité social d'administration. Pour l'année **2026**, elle s'établira comme suit : **au moins 35%** des primes au titre de l'investissement pédagogique, **au moins 35%** 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 **10%** au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

Le Président de l'Université prend les décisions d'attribution, comportant le montant et le motif d'attribution de la prime. Chaque candidat 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.

- **Critères d'évaluation**

Les critères pris en compte sont explicités ci-dessous.

1) Critères concernant l'investissement pédagogique

Les candidats sont invités 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, enseignement hybride, enseignement asynchrone).

2) Critères concernant les activités scientifiques

Les candidats sont invités 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 (Masters, Thèses/HDR en cours d'encadrement, thèses/HDR soutenus),
- Les responsabilités scientifiques (Direction, 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 Limoges, participation à des jurys de concours, activités et responsabilités dans des sociétés savantes, vulgarisation et science ouverte).

3) Critères concernant l'investissement dans la vie collective des établissements

Seront pris en compte notamment :

- Les fonctions de direction (présidence, vice-présidence, direction de composante, direction de service, direction de département, charges de mission) et les responsabilités collectives et tâches d'intérêt général (direction d'UR, direction d'ED). Il sera tenu compte de la situation indemnitaire du candidat au moment de la candidature,
- 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,
- La participation à des instances nationales et internationales.

Par ailleurs, de manière transversale aux 3 items, les activités liées à la Transition Socio-Ecologique (TSE) feront l'objet d'une attention particulière.

- **Montant et répartition**

Le nombre de primes individuelles et leur montant sont 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.

Pour la campagne **2026**, le montant de la prime individuelle sera :

- de **5 500 €** brut annuel pour au maximum **10%** des meilleurs dossiers retenus, en veillant à respecter la répartition MCF/PR des dossiers déposés et avec a minima 50% de MCF ;
- de **3 500 €** brut annuel pour les autres dossiers

Le montant le plus élevé ne peut être attribué qu'aux candidats qui se distinguent sur **au moins 2 des 3 missions principales d'un EC** (Investissement pédagogique, Activité scientifique, Vie collective de l'Etablissement) ; toute personne dont le montant total de RIPEC C2, toutes fonctions cumulées, est strictement supérieur à 1 500 € n'est pas éligible au palier le plus élevé de la RIPEC C3.

Candidat :

NOM, Prénom :

Age :

Section CNU :

Corps/Grade :

Composante :

Laboratoire :

PERIODE D'EXPERTISE du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025 à strictement respecter**I. ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES****1. Pratiques pédagogiques (maximum 3 points)**

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Niveau de cycle d'enseignement	
	Encadrement de travaux de fin d'étude/stages/thèse d'exercice	
	Jury de soutenance/stage/thèse d'exercice	
	Part des enseignements effectuée en présence de fort effectif (≥ 100)	

2. Investissement pédagogique (maximum 6 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Création d'un diplôme (Coordinateur / Porteur) <i>Diplôme international, Diplôme national, Parcours Master, Filière/Parcours Pharma, Diplôme local – DU</i>	
	Création d'un enseignement en formation initiale <i>> 50 heures dans la période de référence</i>	
	Création d'un enseignement en formation continue (FTLV) <i>> 50 heures dans la période de référence</i>	
	Transformation des enseignements (Elaboration-Responsabilité) - Innovation pédagogique <i>Jeux sérieux, MOOC, Transversalité (différentes formations impliquées), Mise en place de nouveaux outils pédagogiques numériques (banque QCM, forum...), Adaptation des cours au handicap, Anglais, Officine expérimentale, Autres...</i>	

3. Responsabilités pédagogiques (maximum 8 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Commission pédagogique (Coordinateur / membre)	
	Animation/Responsabilité/Coordinateur d'équipe pédagogique <i>Mention, Parcours de master, Filière/Parcours pharmacie, Année d'étude</i> <i>DIU/ DU, Département pédagogique/Equipe pédagogique/Groupe de travail pédagogique, UE, Discipline</i>	
	Pilotage d'un projet pédagogique <i>International, National, Régional (local)</i>	
	Jurys de recrutement en Master (Président / membre)	
	Jurys de validation d'année/diplôme (Licence, Master) (Président / membre)	
	Soutien à l'insertion professionnelle <i>Participation aux salons, Forum des métiers, Formation continue (FTLV),</i> <i>Relation avec les entreprises etc Référents/ tuteur/ Suivi de stages (industrie/recherche/licences/masters), VAE</i>	
	Groupe de travail national en lien avec la pédagogie	
	Responsable de plateforme pédagogique	
	Implication dans les dispositifs d'aide à la réussite (tuteur, enseignant référent)	
	Implication dans l'habilitation et l'accréditation, Certification informatique, Certification de la qualité des formations	
	Responsable/Coordinateur de la commission d'évaluation des enseignements de la composante	
	Conseil de perfectionnement	

4. Diffusion, rayonnement, activités internationales (maximum 3 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Cours dispensés à l'étranger dans le cadre de diplômes co-habilités, cours dispensés dans une université étrangère	
	Cours dispensés hors établissement	
	Valorisation pédagogique <i>Publication d'articles ou ouvrages pédagogiques et technologiques, Ressources pédagogiques, Banques nationales et régionales (QCM, banques de ressources , ...)</i>	
	Implication dans la mobilité internationale	
	Vulgarisation, diffusion <i>Fête de la science, vidéo, radio, réseaux sociaux....</i>	

CRITÈRES	Nombre de points
1- Pratiques pédagogiques	0
2- Investissement pédagogique	0
3- Responsabilités pédagogiques	0
4- Diffusion, rayonnement, activités internationales	0
TOTAL sur 20	0

Proposition de Note :

≥ 16 (investissement excellent), de 14 à < 16 (investissement fort),

de 12 à < 14 (bon investissement), de 10 à < 12 (investissement correct), < 10 (investissement à renforcer)

II. ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES

1. Publications / Production scientifiques (maximum 5 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	En anglais si la discipline le demande Publications internationales, articles de revue. Rang utile (1er, 2nd, dernier et Co-first ou Co-last) : en fonction de la discipline	
	En anglais si la discipline le demande Communications internationales dont celles invitées, Chapitres d'ouvrages	
	En français Publications et communications nationales, articles de revue	
	Ouvrages de référence Monographies, ouvrages collectifs... (hors pédagogie)	
	Brevets internationaux ou français – Licences	

2. Formation par la recherche (maximum 5 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Thèses soutenues (co-tutelles à l'étranger incluses)	
	Thèses en cours (co-tutelles à l'étranger incluses)	
	Master 2 <i>Exigence plus importante en nombre pour les PR versus MCF</i>	

3. Rayonnement scientifique (maximum 4 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Prix et distinctions scientifiques (exclure la PEDR, RIPEC)	
	Invitations dans des Universités étrangères (Conférences, formations, Master international...)	
	Expertises dans les instances nationales (ANR, HCERES, CNU, CoNRS, Région, ...)	
	Expertises dans les instances internationales	
	Expertises d'articles/ouvrages scientifiques <i>Exigence plus importante en nombre pour les PR versus MCF</i>	
	Activités éditoriales	
	Jury (Doctorat Université, HDR, CSI)- <i>international inclus</i>	
	Organisation / co-organisation : Congrès, colloques nationaux, journées d'études	
	Vulgarisation scientifique (séminaire grand public, interview, radio, TV etc...), Sciences avec et pour la société	
	Création de startup	

4. Responsabilités scientifiques (maximum 6 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Direction ou co-direction de laboratoire contractualisé, Institut de Recherche, GDR, réseau (Organigramme à l'appui)	
	Direction équipe ou groupe/thème sein d'un laboratoire (Organigramme à l'appui)	
	Direction grands programmes nationaux	

	Direction grands programmes internationaux	
	Direction d'un LABEX, ...	
	Contrats publics internationaux Faire la distinction entre : <i>PI/Co-PI/Responsable WP</i> <i>Partenaire</i> <i>Participant</i>	
	Contrats publics nationaux Faire la distinction entre : <i>PI/Co-PI/Responsable WP</i> <i>Partenaire</i> <i>Participant</i>	
	Contrats industriels Faire la distinction entre : <i>PI/Co-PI/Responsable WP</i> <i>Partenaire</i> <i>Participant</i>	
	Direction d'École doctorale ou de Collège doctoral	
	Responsabilités Instances nationales (ANR, HCERES, ANSM, ANSES, ...)	
	Responsabilités Instances internationales, Réseau	
	HDR pour MCF	
	Responsabilité collective au sein d'un laboratoire	

CRITÈRES	Nombre de points
1- Publications / Production scientifiques	0
2- Formation par la recherche	0
3- Rayonnement scientifique	0
4- Responsabilités scientifiques	0
TOTAL sur 20	0

Proposition de Note :

≥ 16 (investissement excellent), de 14 à < 16 (investissement fort),

de 12 à < 14 (bon investissement), de 10 à < 12 (investissement correct), < 10 (investissement à renforcer)

III. VIE COLLECTIVE DE L'ETABLISSEMENT

1. Responsabilités administratives dans les projets et la vie collective de l'Etablissement (maximum 10 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Fonctions de direction Faire la distinction entre : Présidence, vice-Présidence, direction de composante, direction de service, direction de département, chargés de mission	
	Membre d'un conseil central: CA, CAc (CFVU ou CR), CSAE, ... Faire la distinction entre : Vice-président / VP délégué, Membre élu <i>PS : Commissions/Conseils où les Présidents sont des VP/VP délégués auprès de l'Etablissement</i>	
	Commissions rattachées au CA <i>(Commission Patrimoine, Commission des moyens, Commission handicap, ...)</i> Faire la distinction entre : Vice-président / VP délégué, Membre élu	
	Commission/ Groupe de Travail/ Mission auprès de l'Etablissement Faire la distinction entre : <i>Coordonnateur/Responsable/Référent (mission permanente), Chargé de mission ponctuelle, Membre</i>	
	Section/Commission disciplinaire (usagers / enseignants-chercheurs) au sein de l'Etablissement Faire la distinction entre : Président, Vice-Président, Membre	
	Ecole Doctorale ou Collège des Ecoles Doctorales <i>(Direction / co-Direction)</i>	
	Services communs au sein de : Etablissement , UFR ou Unité Recherche (plateformes techniques, technologiques, ...) (Direction / co-Direction)	
	Comités de sélection ou de recrutement locaux <i>(enseignants-chercheurs, BIATSS)</i> Faire la distinction entre : Président, Vice-Président, Membre	

	Responsabilité expertise locale (<i>avancement grade, RIPEC, repyramidage</i>)	
	Direction d'Unité de Recherche (<i>Organigramme à l'appui</i>) Faire la distinction entre : Directeur / Directeur adjoint, Membre du CoDir, Membre du Conseil	
	Direction équipe ou groupe/thématique/axe de recherche (<i>Organigramme à l'appui</i>) Faire la distinction entre : Directeur d'équipe, Directeur adjoint, Responsable de groupe	
	Direction Institut de Recherche, GDR, ... (<i>Organigramme à l'appui</i>) Faire la distinction entre : Directeur d'équipe, Directeur adjoint, Membre du Conseil/Bureau	
	Direction d'un LABEX, ... (<i>Organigramme à l'appui</i>) Faire la distinction entre : Directeur d'équipe/Coordonnateur, Membre du Conseil/Bureau	

2. Responsabilités administratives dans les projets et la vie collective de la **Composante**
(maximum 6 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Conseil d'UFR, d'Ecole ou d'Institut (<i>Membre élu</i>)	
	Autres commissions statutaires de la Composante : Recherche, Formation continue, Hygiène et sécurité, ... Faire la distinction entre : Présidence, Membre du bureau, Membre	

3. Responsabilités et mandats hors Etablissement (régionaux, nationaux, internationaux)
(maximum 4 points)

Période	Expertise sur :	Commentaires
	Comités de sélection ou de recrutement extérieurs à l'Etablissement (enseignants-chercheurs, BIATSS) Faire la distinction entre : <i>Président, Vice-Président, Membre</i>	
	CNU Faire la distinction entre : <i>Président/Bureau (VP), Membre élu/nommé</i>	
	CP-CNU (Président/VP)	
	Activité de Direction exercée au sein d'un EPST	
	Commissions EPST (INSERM, CNRS, INRAE, IRD, ...) Faire la distinction entre : <i>Président, Bureau, Membre élu/nommé</i>	
	Mission d'expertise dans des organismes internationaux	
	Délégation/ Mise à Disposition (HCERES, ANR ou autres organismes nationaux)	
	Sociétés savantes nationales Faire la distinction entre : <i>Président, VP/Bureau, CA</i>	
	Sociétés savantes internationales Faire la distinction entre : <i>Président, VP/Bureau, CA</i>	
	Responsabilités Instances régionales Faire la distinction entre : <i>Direction, Membre d'un CoDir ou groupe de travail, Membre simple</i>	
	Responsabilités Instances internationales, Réseau international Faire la distinction entre : <i>Direction, Membre d'un CoDir ou groupe de travail, Membre simple</i>	

CRITÈRES	Total points
1- Responsabilités administratives dans les projets et la vie collective de l'Etablissement	0
2- Responsabilités administratives dans les projets et la vie collective de la Composante	0
3- Responsabilités et mandats hors Etablissement (régionaux, nationaux, internationaux)	0
TOTAL sur 20	0

Proposition de Note :

≥ 16 (investissement excellent), de 14 à < 16 (investissement fort),

de 12 à < 14 (bon investissement), de 10 à < 12 (investissement correct), < 10 (investissement à renforcer)

IV. AUTRES MISSIONS

Autres missions du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025 à strictement respecter au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation

Les critères de recevabilité pour chacune des missions peuvent avoir déjà été pris en compte dans l'évaluation des critères contractuels.

➤ **Orientation, promotion sociale et insertion professionnelle :**

- Création d'un enseignement en formation continue (FTLV)
- Soutien à l'insertion professionnelle
- Participation aux salons
- Forum des métiers pharmacie
- Formation continue (FTLV)
- Relation avec les entreprises etc Référents/ tuteur/ Suivi de stages (industrie/recherche/licences/masters)
- VAE
- Implication dans les dispositifs d'aide à la réussite (tuteur, enseignant référent)

➤ **Diffusion de la culture humaniste :**

- Sciences avec et pour la société
- Vulgarisation, diffusion Ex : fête de la science, vidéo, radio, réseaux sociaux....

➤ **Participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche :**

- Projet relevant de l'alliance européenne
- Création ou direction de formation (Erasmus Mundus, diplômes européens...)
- Responsable/co-resp Enseignements dispensés en Europe dans le cadre de diplômes co-habilités
- Enseignements dispensés en Europe dans le cadre de diplômes co-habilités
- Programmes de recherche européens (H2020, Horizon Europe, COST, PHC etc ...)
- Expertise scientifique de projets européens

➤ **Coopération internationale (hors Europe) :**

- Diplôme international
- Pilotage d'un projet pédagogique international
- Cours dispensés à l'étranger dans le cadre de diplômes co-habilités, cours dispensés dans une Université étrangère
- Implication dans la mobilité internationale
- Thèse en co-tutelle à l'étranger
- Invitations dans Universités étrangères
- Collaborations internationales
- Jury international
- Organisation / co-organisation : congrès, colloques internationaux
- Direction grands programmes internationaux
- Contrats publics internationaux
- Responsabilités Instances internationales, Réseau
- Mission d'expertise dans des organismes internationaux
- Sociétés savantes internationales

Appréciation du rapporteur : un **AVIS** est demandé sur chacune des 3 missions principales d'un enseignant-chercheur ; une attention particulière sera portée sur les 4 autres missions définies pour les enseignants-chercheurs dans l'article L. 123-3 du Code de l'éducation.

AVIS SUR LA DEMANDE DE PRIME INDIVIDUELLE		
Investissement pédagogique	Activité scientifique	Vie collective de l'Etablissement
☐ remarquable ☐ excellent ☐ fort ☐ bon ☐ correct ☐ à renforcer	☐ remarquable ☐ excellent ☐ fort ☐ bon ☐ correct ☐ à renforcer	☐ remarquable ☐ excellent ☐ fort ☐ bon ☐ correct ☐ à renforcer

Cet avis doit préciser au titre de quelle(s) mission(s) est attribuée la proposition de prime :

Point(s) fort(s)/Mission(s) proposé(s) pour le RIPEC C3 : cocher la ou les cases correspondantes

Mission(s)	
INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE	
ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE	
VIE COLLECTIVE DE L'ETABLISSEMENT	
Orientation, promotion sociale et insertion professionnelle	
Diffusion de la culture humaniste	
Participation à la construction de l'ESR	
Coopération internationale	

Je soussigné(e),.....déclare sur l'honneur mon impartialité, le respect des règles du RGPD et **n'avoir aucun lien ou conflit d'intérêt** avec le candidat :

Date :

Signature :