

Décision n°2026-1 du 03 mars 2026 relative à l'adoption des modifications des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs 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 03 mars 2026 ;

DECIDE

Article 1 –

Le directeur adopte les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs 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, le 03 mars 2026

Le directeur de SUPMICROTECH



Pascal VAIRAC

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs de SUPMICROTECH

1 – Introduction

Conformément :

A l'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration sur les rémunérations et les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

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

Au 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 ;

Au décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs, modifié ;

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

A l'arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs ;

Aux lignes directrices de gestion MESR-DGRH A1-2 du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC.

Le présent document formalise :

- Les lignes directrices de gestion (LDG) de SUPMICROTECH, relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (RIPEC). Elles viennent en déclinaison des LDG ministérielles, qu'elles complètent et précisent. Elles contiennent les orientations prises en matière de régime indemnitaire (critères, priorités, ...).
- Ces LDG déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration.
- Un rapport sur la politique indemnitaire est présenté annuellement au conseil d'administration de SUPMICROTECH.

2 – Les principes généraux du RIPEC

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre les enseignants chercheurs, acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes de refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels et d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être confiées aux enseignants chercheurs.

Le périmètre des personnels concernés comprend les professeurs des universités et les maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié. Le RIPEC n'est pas applicable aux professeurs agrégés, ni aux professeurs certifiés. Il est cependant important qu'une reconnaissance équivalente, lorsqu'elle est liée à l'exercice des mêmes fonctions ou des mêmes responsabilités particulières, soit appliquée entre les enseignants-chercheurs et les enseignants (Cf. § 4.2).

3 – Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une attention particulière doit être portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. Faire un état des lieux en termes de prévention de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Encourager la prise de responsabilités pédagogiques pour les enseignantes même celles à temps partiel, inciter les enseignantes, dès l'entrée de carrière, à postuler pour la prime individuelle.

4 – Architecture : les trois composantes du RIPEC

4.1 – La composante statutaire

Cette première indemnité liée au grade est versée sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire, si l'intégralité de leurs attributions individuelles de service est réalisée. Cette composante est versée mensuellement en application d'un barème ministériel annuel et proratisée en fonction de la quotité de service.

Elle remplace à partir de 2022 la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES). D'ici 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400 euros par an. Elle correspondra à 75 % de l'effort budgétaire de revalorisation porté par la loi de programmation de la recherche.

4.2 – La composante fonctionnelle

Cette seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Elle remplace la PCA et la PRP. Un travail de cotation des fonctions et niveaux de responsabilités exercées, en trois groupes, pour chacun desquels le montant annuel maximum est arrêté comme suit :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires (plafond : 6000 €) ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures (plafond : 12000 €) ;
- Groupe 3 : fonctions de direction (plafond : 18000 €).

Cette composante est versée aux enseignants-chercheurs pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service, sans qu'une demande des intéressés soit nécessaire. Son versement est mensualisé, sauf dans les cas de missions temporaires d'une durée maximale de 18 mois pour lesquels l'indemnité est versée après exécution et évaluation de ladite mission.

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

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle.

En outre, la composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Par ailleurs, les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle 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-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Le choix de convertir l'attribution de la composante fonctionnelle en décharge de service ne peut en aucun cas interagir rétroactivement sur les mensualités déjà versées. Il convient dès lors d'opérer ce choix dès l'élaboration de l'état prévisionnel de service en début d'année universitaire.

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et d'en limiter le nombre de bénéficiaires à 35% des effectifs enseignants-chercheurs.

A SUPMICROTECH, les 3 groupes sont définis dans le respect des répartitions suivantes, après approbation du conseil d'administration :

GROUPES	Montant
Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (montant annuel maximum 6 000 euros)	
Référent(s) de l'unité mixte de recherche FEMTO-ST (intégrité scientifique, relations internationales, science ouverte, écoresponsabilité)	400 €
Responsable(s) d'une équipe de recherche	500 €
Directeur(s) adjoint(s) d'un département de recherche	500 €
Chargé de mission science avec et pour la société	1 140 €
Chargé(s) de mission organisation d'évènements pédagogiques (1G22M1, JEIS)	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 lien formation recherche	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 formation tout au long de la vie (FC, VAE)	1 140 €
Groupe 2 : Responsabilités supérieures (montant annuel maximum 12 000 euros)	
Adjoint au responsable du pôle régional S.mart	1 140 €
Responsable(s) d'une plateforme scientifique (CMNR, Oscillator IMP)	1 140 €
Responsable de la salle blanche	1 500 €
Responsable de la plateforme MiFHysto (avec ITRF coordinateur opérationnel)	1 500 €
Responsable de la plateforme partenariale (avec ITRF coordinateur opérationnel)	1 500 €
Coordinateur(s) de projet de recherche ANR, FEDER, Interreg, LabCom	2 100 €
Coordinateur de la vie étudiante	2 400 €
Coordinateur(s) de projet de recherche Equipex+, France 2030, Horizon Europe, Labex, PEPR	2 700 €
Responsable du pôle régional S.mart	3 000 €
Directeur du campus des métiers et des qualifications	3 000 €
Directeur(s) d'un département de recherche	3 000 €
Directeur de l'école doctorale	3 000 €
Coordinateur des stages et projets de fin d'études	4 200 €
Directeur des relations internationales	6 000 €
Directeur des relations entreprises	6 000 €
Coordinateur de la formation initiale	6 600 €
Groupe 3 : Fonctions de direction (montant annuel maximum 18 000 euros)	
Directeur adjoint à la recherche et à la valorisation	12 000 €
Directeur adjoint à la formation et à la vie étudiante	12 000 €

Sur décision du Directeur, chaque montant annuel ci-dessus peut indépendamment être exceptionnellement majoré ou minoré de 0% à 100% sans que son bénéficiaire ne puisse toutefois percevoir au titre de la composante fonctionnelle une indemnité totale, toutes fonctions ou responsabilités exercées cumulées, supérieure au plafond annuel du groupe correspondant ou du groupe le plus élevé si ces fonctions ou



responsabilités considérées relèvent de plusieurs 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 l'indemnité 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 l'indemnité 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 indemnité, dans l'attente de la consultation du CAC restreint.

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).

4.3- La prime individuelle

Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble de leurs missions définies à l'article L.123-3 du code de l'éducation. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement.

Elle est amenée à progressivement remplacer la PEDR à compter du 1^{er} octobre 2022.

Le montant annuel plancher de la prime individuelle est fixé à 3500 € et son montant annuel plafond à 12000 €. Son versement est mensualisé.

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande par l'intéressé. L'enseignant-chercheur doit déposer son dossier de candidature accompagné d'un rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, reposant sur les quatre dernières années qui précèdent la demande, par voie télématique via une application dédiée aux personnels enseignants-chercheurs (Galaxie). Le calendrier et les modalités de dépôt du dossier sont publiés chaque année sur ladite application.

La procédure comprend deux avis : celui de la section du conseil national des universités (CNU) dont l'enseignant-chercheur relève dans un premier temps et celui du CAC restreint dans un second temps.

L'avis rendu par chacune des deux instances précitées est unique et porte sur l'ensemble du dossier du candidat. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir de l'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être proposé au titre du concours à la vie collective de l'établissement.

Le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ouvrant droit au bénéfice de la composante fonctionnelle du RIPEC ne peut, en tant que tel, motiver l'attribution d'une prime individuelle. 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.

L'avis global de chaque instance prend la forme d'une cotation A (très favorable), B (favorable) ou C (réservé).

Sur la base de l'avis rendu par le CNU et le rapport d'activités du candidat, le CAC restreint rend son avis, au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat (Cf. modèle de rapport joint en annexe).

Le CAC restreint désigne :

- Des rapporteurs membres du CAC restreint : garantit que les rapporteurs connaissent bien le dispositif dans son ensemble ;
- Des rapporteurs hors discipline : complémentaire à l'avis des rapporteurs de la section CNU et permet d'éviter une trop grande proximité entre candidat et rapporteur ;
- Des rapporteurs SUPMICROTECH non-membres du CAC restreint : utile pour éviter les blocages quand les possibilités de désignation parmi les membres du CAC restreint sont trop réduites ;
- Un rapporteur MCF et un rapporteur PR pour les dossiers de MCF.

En cas d'absence d'avis du CNU, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du CAC restreint est pris en compte.

En tenant compte des avis du CNU et du CAC restreint, dans le respect des principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et dans les LDG, le directeur de SUPMICROTECH, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, arrête les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant de la prime et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles elle est attribuée.

Les décisions d'attribution prennent effet au 1^{er} octobre de l'année. La prime est d'une durée de 3 ans, période pendant laquelle les bénéficiaires ne peuvent cumuler une autre prime individuelle.

Sauf situation particulière, la trajectoire indemnitaire cible, à l'horizon 2027, vise à atteindre un nombre de bénéficiaires de la prime individuelle d'au moins 45% des enseignants-chercheurs et un montant de dépense de cette composante individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire.

A SUPMICROTECH, l'attribution de cette prime est opérée dans le respect des principes suivants, approuvés par le conseil d'administration :

- Répartition des bénéficiaires entre femmes et hommes, sans distinction entre MCF et PR et évaluée sur 3 années glissantes au prorata de leurs représentations respectives au sein des effectifs enseignants-chercheurs.
- Répartition des attributions selon les motifs, appréciée sur 3 années glissantes comme suit :
 - Au moins 20% au titre de la formation ;
 - Au moins 40% au titre de la recherche ;
 - Au plus 10% au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du code de l'éducation ;
 - Au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement ;
 - Au plus 30% au titre de plusieurs ou de l'ensemble de ces missions.

Sous réserve de la soutenabilité financière, les montants des attributions individuelles de la prime sont définis, selon la qualité des activités et l'engagement professionnel des candidats d'une part, selon les motifs d'autre part, comme suit :

- Au titre de la formation : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de la recherche : de 5 000 € à 7 000 € par an ;
- Au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du code de l'éducation : à 3 500 € par an ;
- Au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement : de 3 500 € à 4 500 € par an ;
- Au titre de plusieurs ou de l'ensemble de ces missions : de 3 500 € à 7 000 € par an.

Les montants individuels attribués sont fixés pour toute la durée d'ouverture des droits (3 ans).

Dispositions finales

Les présentes lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs modifient celles qui ont été adoptées le 11 juillet 2022 pour une durée 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 composante fonctionnelle et les montants d'attribution correspondant, le cas échéant.

Rapport sur la candidature de

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Discipline/Section :

Conformément au décret n°2021 1895 du 29 décembre 2021, il est demandé d'apprécier la qualité de l'ensemble des activités du candidat, ainsi que son engagement professionnel, sur les **six missions du service public de l'enseignement supérieur** (article L123-3 du code de l'éducation) :

- 1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société ;
- 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 4° 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 ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale ;

Ainsi que sur l'**apport à la vie collective des établissements**, au sens du 7° de l'article 3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Chacune de ces sept missions est évaluée à travers les **critères** dans ce document, qui doivent être appréciés au vu des **caractéristiques** indiquées. Pour chaque critère, une **note** doit être proposée sur une échelle de 1 à 5 et assortie de **commentaires** faisant ressortir les principaux éléments qui la motivent.

Note	1	2	3	4	5
Signification	Absent	Limité	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes	Exemplaire

L'appréciation des critères doit prendre en compte le **corps** du candidat ainsi que son **avancement** dans la carrière.

Le CAC restreint, après avoir pris connaissance des avis émis par le CNU, et entendu deux rapporteurs pour chaque dossier, rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat qui précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir de l'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Mission 1 : La formation initiale et continue tout au long de la vie

Critère 1.1	Caractéristiques
Quantité et types d'enseignements	Diversité de types d'enseignement (CM-TD-TP-Projet) Diversité de publics (FI, FA, FTLV...) Montage/animation/participation à des enseignements transverses
Note /5	Commentaires

Critère 1.2	Caractéristiques
Pratiques pédagogiques et activités particulières	Innovations pédagogiques Lien formation-entreprises, formations de cadres Suivi de formations pour améliorer ses pratiques pédagogiques/domaines d'expertise Réponse à des appels à projets nationaux ou internationaux
Note /5	Commentaires

Critère 1.3	Caractéristiques
Responsabilités pédagogiques	Investissement remarquable dans des responsabilités importantes et/ou multiples
Note /5	Commentaires

Critère 1.4	Caractéristiques
Diffusion, rayonnement, activités internationales	Forums, portes ouvertes, concours... Organisation de manifestations pédagogiques Membre actif de réseau national ou international Jurys de concours
Note /5	Commentaires

Mission 2 : La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société

Cette mission 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.

Critère 2.1	Caractéristiques
Publications et productions scientifiques	Articles, communications Brevets Logiciels, ...
Note /5	Commentaires

Critère 2.2	Caractéristiques
Encadrement doctoral et scientifique	Encadrement de doctorants, post-docs, stagiaires Financements de doctorants par des AAP externes (CIFRE, ANR, Europe, ...)
Note /5	Commentaires

Critère 2.3	Caractéristiques
Rayonnement et valorisation	Expertise, activités éditoriales, jurys de thèses et HDR hors établissement, responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations, organisation de colloques / conférences / journées d'étude, participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères, conférences invitées (avec prise en charge financière), ... Valorisation (de résultats, d'expertise, ...) au service de la société Membre de comités ANR, HCERES, CNU, CNRS, ... Jurys de concours
Note /5	Commentaires

Critère 2.4	Caractéristiques
Responsabilités scientifiques	Animation d'équipes de recherche Contrats de recherche : portage de réponses à des AAP nationaux ou internationaux Contrats collaboratifs impliquant des partenaires non académiques Animation de GDR ou autre groupe thématique
Note /5	Commentaires

Mission 3 : L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle

Critère 3.1	Caractéristiques
Orientation, promotion sociale, insertion professionnelle	Contribution aux JPO, construction de parcours de réussite / parcours professionnels (mentoring), cordées de la réussite, représentation de l'établissement dans les salons, forums, ...
Note /5	Commentaires

Mission 4 : La diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle

Critère 4.1	Caractéristiques
Diffusion	Diffusion du savoir (vulgarisation), participation à la fête de la science, nuit des chercheurs, pint of science, science participative, une classe un chercheur, ...
Note /5	Commentaires

Mission 5 : La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche

Critère 5.1	Caractéristiques
Collaborations européennes	Portage ou participation à des projets ou réseaux européens (incluant la Suisse et le Royaume-Uni), en recherche et en formation Cotutelles, séjours scientifiques, ...
Note /5	Commentaires

Mission 6 : La coopération internationale

Critère 6.1	Caractéristiques
Collaborations internationales hors Europe	Portage ou participation à des projets ou réseaux internationaux hors UE, en recherche et en formation Cotutelles, séjours scientifiques, ...
Note /5	Commentaires

Mission 7 : Concours apporté à la vie collective des établissements

Critère 7.1	Caractéristiques
Responsabilités administratives	Animation de commissions, groupes de travail Autres responsabilités
Note /5	Commentaires

Critère 7.2	Caractéristiques
Responsabilités et mandats locaux ou régionaux	Mandats électifs dans les instances locales et régionales (SUPMICROTECH, UMLP, FEMTO-ST et ses départements, FC'INNOV, ED SPIM, DECA BFC, PMT, ...)
Note /5	Commentaires

Date :

Nom du rapporteur :

Signature



ANNEXE 2

Avis sur une demande de prime individuelle
au titre de la composante C3 du RIPEC

Année 20 ..

Avis sur la candidature de

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Discipline/Section :

Il est demandé au CAC restreint, au vu du rapport d'activités du candidat, de la proposition du CNU le concernant et du rapport d'appréciations critérisées présenté par le(s) rapporteur(s), de formuler un avis sous la forme d'une cotation A (très favorable), B (favorable) ou C (réservé), accompagné d'une appréciation générale précisant notamment au titre de quelle(s) mission(s), au regard des 7 missions appréciées, cet avis est proposé.

Avis proposé :

A (très favorable)

B (favorable)

C (réservé)

Motif et appréciation générale :

Date :

Nom du président du CAC restreint :

Signature