

# Principes d'étude et critères pour les demandes de prime RIPEC

Ce document présente les principes d'étude et les critères sur lesquels le CNU 27 s'appuie pour l'examen des dossiers de demande de prime RIPEC.

Comme pour la PEDR précédemment, en ce qui concerne la prime RIPEC, la section CNU concernée émet un avis par dossier puis, *in fine*, l'établissement décide d'attribuer ou de ne pas attribuer la prime. Par conséquent, le travail du CNU se limite à juger l'activité pour émettre un avis, et **en aucun cas à attribuer la prime**.

## Principes

Il ressort des réflexions préalables du CNU 27 que les principes suivants sous-tendent son travail :

1. Différencier les jugements en fonction de l'avancement et de l'ancienneté dans la carrière, en particulier l'appartenance à un corps/grade.
2. Être équitable face à la diversité des situations géographiques et structurelles (petits établissements, faibles moyens, etc.). La section 27 est consciente des disparités qui prévalent d'un établissement à l'autre et qui peuvent rendre difficile l'exercice de toutes les missions.
3. Juger pour distinguer : une prime est, avant tout et seulement, une reconnaissance d'une activité élevée. Ne pas l'obtenir n'est pas déshonorant et ne signifie pas que la section considère que les missions ne sont pas remplies. Réciproquement, l'obtention de cette prime ne saurait exempter le ou la lauréate de poursuivre l'accomplissement indispensable de toutes les missions qui incombent aux enseignants-chercheurs et aux enseignantes-chercheuses.
4. Ne pas confondre prime et avancement de carrière. D'une part, la prime se base sur l'examen de l'activité sur les quatre années précédentes<sup>1</sup> et ne concerne donc pas toute la carrière depuis la dernière promotion ou le recrutement, d'autre part, la prime n'est qu'un outil, parmi d'autres (par exemple CRCT, délégation, détachement), permettant d'éclairer le déroulement de carrière dans la diversité des parcours possibles. Il ressort notamment de ce principe, qu'**une prime ne conditionne pas l'accès à une promotion ni ne doit l'empêcher**.

## Critères

Comme énoncé dans le premier principe, les critères mentionnés ci-dessous, que cela soit pour les MCF ou pour les PR, sont évalués en prenant en compte l'avancement dans la carrière

---

<sup>1</sup> Période éventuellement étendue en cas de congé(s) sur la période (maternité, parental, longue maladie, etc.).

et l'ancienneté dans le corps/grade. Les attentes sont différentes selon que le ou la collègue est récemment recruté.e ou que l'ancienneté dans le corps/grade est significative. Par ailleurs, les exemples donnés dans le texte ci-dessous le sont toujours à titre indicatif et ne sont ni exclusifs, ni exhaustifs. Pour chaque action décrite dans le dossier, il convient de donner tous les détails et le contexte nécessaires qui permettent d'en comprendre l'ampleur, la bonne réalisation et l'impact.

## MCF

Côté enseignement, la section apprécie une montée en puissance et un investissement qui vont au-delà des tâches de base et qui montrent un intérêt pour la proposition de nouveaux contenus et modalités d'enseignement, l'animation d'équipe pédagogique lorsque celle-ci implique par exemple plusieurs chargés de TD/TP, la prise de responsabilités collectives (d'année, de filières, des stages, etc.). Comme pour les autres aspects, il est primordial de bien décrire le contexte dans lequel se déroulent ces activités pédagogiques. En particulier, et à titre d'exemples, la section apprécie positivement l'investissement dans les enseignements à fort contingent, dans la mise en place de nouvelles filières, maquettes ou modalités de formations.

Côté recherche, la section apprécie la qualité, et non la quantité, de la production scientifique au regard des pratiques de publication des différentes communautés scientifiques. La production logicielle, de démonstrateurs et de bancs d'essai (jeux de données, base de données, etc.) fait partie de la production scientifique. Toute forme d'encadrement à connotation scientifique est bienvenue. L'investissement dans l'organisation de colloques, conférences, journées d'études, écoles, séminaires, etc. est également apprécié ainsi que la participation à l'animation de communautés de recherche locales, nationales et/ou internationales.

Sur le volet responsabilités collectives, la section apprécie l'investissement dans les instances nationales, dans les conseils locaux (département, laboratoire, composante, etc.), les groupes de travail, les comités de recrutement.

## PR 2

Il convient de maintenir une activité élevée, que cela soit en enseignement, par exemple par des responsabilités pédagogiques conséquentes, ou en recherche (publications internationales, encadrement doctoral, pilotage de contrats de recherches, participation à des comités éditoriaux, etc.). Toute action attestant d'une bonne visibilité internationale, que cela soit sur des aspects liés à l'enseignement et/ou à la recherche, est un plus. La section s'attend à trouver des éléments attestant de la capacité à assumer un rôle de pilotage des activités d'enseignement et/ou de recherche et/ou un investissement dans les responsabilités collectives.

## PR 1 et PR Ex

A ce stade de la carrière, l'implication dans les missions doit être forte voire exceptionnelle pour les PR Ex. Comme pour la catégorie précédente, des éléments attestant de la capacité à assumer un rôle majeur de pilotage des activités d'enseignement et/ou de recherche et/ou

des responsabilités collectives et d'intérêt général, est attendu. L'ampleur de ces activités doit être conséquente.