
Délibération 2025-18

Point de l'ordre du jour : VI 6.3

Objet : Régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

Vu le code de l'éducation ;
Vu le code général de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;
Vu l'avis du CSA en date du 5 juin 2025.

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve le régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025.

Nombres de votants : 26

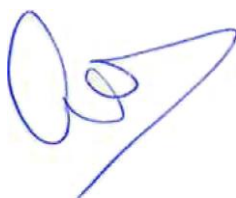
Pour : 21

Contre : 2

Abstention : 3

Fait à Gif-sur-Yvette, le 20 juin 2025.

Pour extrait conforme,
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Nathalie CARRASCO

<u>Classée au registre des délibérations sous la référence :</u> CA – 20/06/2025 – 2025-18 <u>Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :</u> 25/07/2025 Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation le : 24/07/2025	<u>Modalités de recours contre la présente délibération :</u> En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.
--	--

Note de gestion relative au régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) de l'ENS Paris-Saclay

Ce document a pour objet de fixer les règles de gestion relative à la mise en œuvre de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs titulaires et assimilés de l'ENS-Paris-Saclay et en particulier du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC). Dans une perspective de simplification, il vise à regrouper les règles de gestion de l'ensemble des dispositifs liés au régime indemnitaire pour ces personnels dans une seule note de gestion. Le texte présenté ici annule et remplace les dispositifs suivants :

- Mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) à l'ENS Paris-Saclay (Délibération 2023-17 du CA du 23 juin 2023)
- Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et la délibération 2020-05 du CA du 13 mars 2020

Les dispositions décrites dans la note s'appliquent au 1^{er} septembre 2025.

Un rapport sur la politique indemnitaire portant une attention particulière à l'égalité professionnelle femme-homme est présenté annuellement au comité social d'administration de l'établissement et au conseil d'administration.

I.	RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES ET PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	3
1.	RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES	3
2.	PRINCIPES GÉNÉRAUX	3
a.	<i>Egalité femmes-hommes</i>	4
b.	<i>Les lignes directrices de gestion</i>	4
c.	<i>Les populations concernées</i>	4
II.	LES TROIS COMPOSANTES DU RIPEC	4
	Situations particulières	5
1.	LA COMPOSANTE STATUTAIRE (C1)	5
2.	LA COMPOSANTE FONCTIONNELLE (C2).....	5
a.	<i>Groupes de responsabilité</i>	5
b.	<i>Définition des fonctions ouvrant droit à l'indemnité C2</i>	6
c.	<i>Modalités de versement</i>	6
d.	<i>Conditions d'attribution</i>	7
e.	<i>Conversion en décharge de service</i>	7
f.	<i>Fonctions éligibles à l'ENS Paris-Saclay et montants associés</i>	8
	Règles de gestion	10
3.	LA COMPOSANTE INDIVIDUELLE (C3)	10
a.	<i>Répartition des primes</i>	10
	Cumul composante C2 et composante C3 au titre des tâches d'intérêt général	11
b.	<i>Montants de la prime C3</i>	11
c.	<i>Modalités d'attribution de la prime C3</i>	11
d.	<i>Modalités de versement de la prime C3</i>	11
4.	TABEAU RÉCAPITULATIF DE L'ÉLIGIBILITÉ AU RIPEC SELON LES SITUATIONS.....	12
III.	PEDR.....	12
1.	IUF.....	13
2.	DISTINCTIONS SCIENTIFIQUES	13
3.	ERC	14
4.	CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE À LA RECHERCHE	14
5.	MONTANTS DE LA PEDR.....	14

I. Références réglementaires et principes généraux

1. Références réglementaires

- Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2020 à 2030 (LPR)
- 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
- Décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (rectificatif)
- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs modifié par les décrets n°2022-1231 du 13 septembre 2022 et n°2022-1602 du 21 décembre 2022
- Décret n° 2023-1207 du 18 décembre 2023 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- 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
- Arrêté du 21 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 22 décembre 2023 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié
- Décision du Conseil d'Etat du 28 septembre 2022 (CE, N°461102, 461724, 461862, 461863)
- Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 18 janvier 2023.

2. Principes généraux

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

Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations¹ signé le 12 octobre 2020 stipule le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignants-chercheurs et chercheurs et a posé les principes régissant la refonte du régime indemnitaire qui 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

¹https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/LPPR_2020_protocole_A4_02_sign_1341116.pdf

- la possibilité de valoriser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Ces principes généraux peuvent être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement.

a. Egalité femmes-hommes

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes de rémunération et de déroulement de carrière, afin de mettre en œuvre l'axe 3 « Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière » de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale. L'École porte une attention particulière à cet enjeu notamment au travers du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté lors du Conseil d'Administration du 13 décembre 2024.

b. Les lignes directrices de gestion

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création 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 qui ont pour objet d'accompagner la mise en œuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes.

S'ils le souhaitent, les établissements peuvent compléter les LDG ministérielles par leurs propres LDG. À défaut de LDG d'établissement, les LDG ministérielles s'appliquent. L'École a décidé de ne pas se doter de LDG spécifiques.

c. Les populations concernées

Les différents corps concernés par le RIPEC sont :

- les professeurs des universités et les maîtres de conférences relevant des dispositions du décret du 6 juin 1984 ainsi que les enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés en application de l'arrêté prévu à l'article 6 du décret du 16 juin 1992 ;
- les directeurs et les chargés de recherche relevant des dispositions du décret du 30 décembre 1983 et du ministère chargé de la recherche.

Le RIPEC n'est applicable ni aux PRAG-PRCE-AGPR ni aux personnels hospitalo-universitaires. Il s'agit d'un dispositif spécifique au MESR.

II. Les trois composantes du RIPEC

Les personnels concernés peuvent bénéficier :

- d'une indemnité statutaire liée à leur grade, dite « C1 » ou « socle » ;
- d'une indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières dite « C2 » ;
- d'une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel au titre de l'ensemble des missions statutaires dite « C3 ».

Les composantes 1 et 2 sont des indemnités de droit. La composante C3 est une prime liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Situations particulières

Un agent en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD) ou en disponibilité est inéligible au bénéfice du RIPEC (toutes composantes confondues).

Un personnel enseignant-chercheur ou un chercheur détaché n'a plus vocation à bénéficier du RIPEC (toutes composantes confondues) s'il a changé d'emploi et n'est plus en activité dans un corps d'enseignant-chercheur. Il perçoit le régime indemnitaire prévu pour son emploi d'accueil.

1. La composante statutaire (C1)

Cette composante statutaire est versée automatiquement dès lors que le service est assuré en totalité. En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, elle est proratisée.

Cette indemnité est attribuée selon les mêmes modalités aux personnels placés en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) et à ceux qui bénéficient de décharges de service. En cas de modulation de service² telle qu'arrêtée par le chef d'établissement, l'intégralité de l'indemnité C1 est versée.

À l'inverse, si l'agent ne satisfait pas aux conditions d'attribution ou cesse d'exercer effectivement les missions requises, le versement de la composante C1 pourra être révisé. Selon la nature du service incomplet (temps partiel, congé, mise à disposition, etc.) et des missions réellement assurées, un remboursement des sommes indûment perçues au titre du RIPEC pourra être exigé après une analyse individualisée de la situation de la personne concernée.

Elle est également versée aux enseignants-chercheurs exerçant une activité libérale (décision du Conseil d'Etat du 28 septembre 2022).

Un personnel enseignant-chercheur ou chercheur mis à disposition continue d'être rémunéré par l'établissement d'enseignement supérieur qui l'emploie et perçoit donc le C1 qui lui est versé par ce dernier. Il en est de même pour un personnel placé en délégation.

L'indemnité suit les mêmes variations que le traitement brut notamment en cas de jour de carence, de passage à demi-traitement dans le cas d'un congé maladie ordinaire ou absence de service fait pour motif de grève.

L'indemnité fait l'objet d'un versement mensuel dont le montant est fixé annuellement par arrêté ministériel. D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6400 € bruts par an.

2. La composante fonctionnelle (C2)

La composante fonctionnelle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs en sus de leurs obligations de service.

a. Groupes de responsabilité

Le montant de cette composante est plafonné par arrêté ministériel par groupe de fonctions ou de niveau des responsabilités exercées.

L'arrêté du 29 décembre 2021 fixe le montant brut annuel maximum de chaque groupe :

- (G1) Responsabilités particulières ou missions temporaires (6 000 € maximum)
- (G2) Responsabilités supérieures (12 000 € maximum)
- (G3) Fonctions de direction (18 000 € maximum)

² Dispositif statutaire institué par l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984

L'indemnité peut donc être versée à des agents exerçant une fonction de direction d'une entité d'enseignement et/ou de recherche, ou exerçant des responsabilités supérieures au sein de l'École, ou des missions temporaires sur le fondement d'une lettre de mission du Président ou de la Présidente de l'École, limitée à 18 mois.

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé. Ainsi, si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités au cours de la même période, il ne peut bénéficier que d'une seule indemnité fonctionnelle dont le montant plafond correspondra à celui qui est fixé pour le groupe de fonctions le plus élevé auquel peut être rattachée l'une des fonctions ou responsabilités exercées. Dans un souci de préservation de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), à laquelle l'École est particulièrement attachée, l'ENS Paris-Saclay veille à ce que l'exercice simultané de fonctions à hautes responsabilités et/ou de missions temporaires ne soit pas cumulatif. Ainsi, et sauf exception dûment justifiée et validée par la Présidente, un agent ne peut être chargé de plusieurs responsabilités de ce niveau.

b. Définition des fonctions ouvrant droit à l'indemnité C2

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du Président ou de la Présidente de l'École conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration. 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, le déploiement de la composante fonctionnelle relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel prévu au II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

La composante fonctionnelle ne peut être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire. Il convient donc de bien identifier et distinguer les activités qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'une part, et celles qui ouvrent droit au bénéfice de la composante fonctionnelle, d'autre part.

Le ministère recommande de limiter la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 et 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'établissement.

c. Modalités de versement

L'indemnité est accordée sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire dès lors que celui-ci occupe une fonction éligible. Elle est versée mensuellement (sauf en cas de mission temporaire - voir *infra*) en application d'un barème fixé par l'École dans la limite des montants maximums fixés par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

À l'inverse, si l'agent ne satisfait pas aux conditions d'attribution ou cesse d'exercer effectivement les missions requises, le versement de la composante C2 pourra être révisé. Selon la nature du service incomplet (temps partiel, congé, mise à disposition, etc.) et des missions réellement assurées, un remboursement des sommes indûment perçues au titre du RIPEC pourra être exigé après une analyse individualisée de la situation de la personne concernée.

En cas de mission confiée par le chef de l'établissement (durée maximale de dix-huit mois), le versement de l'indemnité est conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par la lettre de mission établie par le chef de l'établissement. Dans ce cas, le versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'administration.

d. Conditions d'attribution

Par principe, pour bénéficier de la C2, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service. Par conséquent, si un enseignant-chercheur autorisé à travailler à temps partiel ou mis à disposition à temps partiel assume parallèlement la fonction ou la responsabilité ouvrant droit au C2 et qu'il remplit complètement les attributions y afférentes, ce dernier percevra le C2 au taux plein.

Les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié³ énoncent le principe du maintien des primes et indemnités versées aux agents concernés dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement indiciaire en cas de congé de malade ordinaire (CMO).

Toutefois, depuis le 1er mars 2025, le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 prévoit que le traitement d'un agent public placé en congé de maladie ordinaire est réduit à 90 % de son montant.

Par conséquent, dans le cas d'un agent bénéficiaire d'un CMO de douze mois, la part C2 du RIPEC sera versée à 90 % pendant les trois premiers mois, puis réduite de moitié pour les neuf mois suivants.

Le bénéfice du C2 est suspendu en cas de délégation à temps complet, de CRCT ou de CPP. Les délégations à temps partiel, la délégation au sein de l'IUF et les décharges de services n'ont quant à elles pas d'effet sur son versement.

Cette indemnité est compatible avec la perception de rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale soumise à autorisation de cumul (décision du Conseil d'Etat du 28 septembre 2022).

La composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières peut être attribuée dans le cadre d'un personnel mis à disposition de l'Ecole (mise à disposition entrante) pour permettre de verser le complément de rémunération mentionné à l'article 7 du décret du 16 septembre 1985. Cet agent devra attester sur l'honneur, avant de percevoir toute indemnité fonctionnelle qui serait versée par un établissement autre que son établissement d'affectation, qu'il ne bénéficie pas d'une autre indemnité fonctionnelle au titre de fonctions exercées dans d'autres établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.

e. Conversion en décharge de service

Sur demande, les personnels 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 président ou de la présidente d'École, selon les modalités définies par le conseil d'administration. Ce choix est valable pour toute la durée du mandat ou de la mission.

³ Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, modifié par le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

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 heures d'enseignements complémentaires.

f. Fonctions éligibles à l'ENS Paris-Saclay et montants associés

Au regard des éléments indiqués *supra*, les fonctions éligibles à l'ENS Paris-Saclay sont indiquées dans le tableau page suivante.

Les DER sont classés en 2 catégories en fonction de leur taille :

- DER de catégorie 1 : SHS, Physique
- DER de catégorie 2 : Anglais, Biologie, Chimie, Design, Génie Civil et Environnement, Génie Mécanique, Informatique, Mathématiques, Sciences de l'ingénierie électrique et numérique

Les laboratoires sont classés en 2 catégories en fonction de leur taille :

- Laboratoires de catégorie 1 : LMPS, SATIE, ISP, IDHES, CB, LMF
- Laboratoires de catégorie 2 : LUMIN, LBPA, PPSM, LURPA, CRD, CEPS

Plafond	Groupe	Fonctions et responsabilités	Montant annuel brut	Plafond de décharge de service (h)	Taux de conversion (€/h)	
6 000 €	Groupe 1	Chargé ou chargée de mission auprès de la Présidence (Présidente ou Vice-Président·e)	4 000 €	32	125	
12 000 €	Groupe 2	Directeur ou directrice de DER	catégorie 1	8 000 €	64	125
			catégorie 2	4 000 €	32	125
		Directeur-adjoint ou directrice-adjointe de DER	catégorie 1	4 000 €	32	125
			catégorie 2	2 000 €	16	125
		Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe de DER (hors DER SHS)	catégorie 1	2 000 €	16	125
			catégorie 2	1 000 €	8	125
		Directeur ou directrice d'unité de recherche	catégorie 1	6 000 €	48	125
			catégorie 2	3 000 €	24	125
		Co-directeur ou co-directrice d'unité de recherche	catégorie 1	3 000 €	24	125
			catégorie 2	1 500 €	12	125
		Directeur-adjoint ou directrice-adjointe d'unité de recherche	catégorie 1	3 000 €	24	125
			catégorie 2	1 500 €	12	125
		Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe d'unité de recherche	catégorie 1	1 500 €	12	125
			catégorie 2	750 €	6	125
18 000 €	Groupe 3	Vice-président ou Vice-présidente	12 000 €			
		Vice-président délégué ou Vice-présidente déléguée	8 000 €	64	125	

Règles de gestion

- Une seule indemnité de directeur ou directrice-adjointe peut être attribuée sauf pour le DER SHS pour lequel deux indemnités de direction adjointe peuvent être octroyées.
- L'attribution de l'indemnité de direction, direction adjointe ou de codirection adjointe d'unité de recherche est strictement limitée aux personnels dont l'employeur principal est l'ENS Paris-Saclay.
- L'attribution de l'indemnité C2 est strictement réservée à des fonctions exercées au sein de l'établissement. Les fonctions de responsabilité exercées par des personnels de l'École au sein d'un autre établissement d'enseignement supérieur ou de recherche dans le cadre d'une mise à disposition partielle ou totale sont indemnisées selon les règles définies par le régime indemnitaire de l'établissement dans lequel s'exercent ces fonctions.

3. La composante individuelle (C3)

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'éducation⁴, sur le fondement d'une période de référence de l'évaluation qui porte sur les quatre années précédant la candidature de l'agent à cette prime individuelle.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7e alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France (IUF) qui bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), ainsi que les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009) ouvrant droit au bénéfice de la PEDR, ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

a. Répartition des primes

La répartition de cette prime est proposée dans les LDG ministérielles à défaut de LDG de l'établissement :

- au moins 30% de primes distribuées pour l'investissement pédagogique,
- au moins 30% de primes distribuées au titre de l'activité scientifique,
- au maximum 20% de primes distribuées au titre des tâches d'intérêt général,
- au maximum 20% de primes distribuées au titre de l'ensemble de ces missions.

L'École veillera, dans un objectif de répartition équilibrée, à ne pas octroyer, pour une même campagne, plus de 50 % des primes distribuées au titre d'une même mission selon la recommandation ministérielle.

L'École veillera à ce que la dotation indemnitaire permette d'ici 2027 d'assurer une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire

⁴ Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont : i) la formation initiale et continue tout au long de la vie ; ii) 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 ; iii) orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ; iv) 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 ; v) la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ; vi) la coopération internationale.

et d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45 % des effectifs des enseignants-chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année.

Une attention particulière sera portée à la répartition des bénéficiaires entre les femmes et les hommes et entre les différents corps de manière à permettre d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des maîtres de conférences parmi les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Il s'agit en effet par ce dispositif de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes de rémunération et de déroulement de carrière, afin de mettre en œuvre l'axe 3 « Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière » de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

Cumul composante C2 et composante C3 au titre des tâches d'intérêt général

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 du C3.

b. Montants de la prime C3

Le montant annuel plancher et plafond de la prime C3 est défini par arrêté ministériel.

Le montant de la prime individuelle C3 à l'ENS Paris-Saclay est fixé à 6000€ bruts par an quel que soit le motif ou le statut du bénéficiaire.

c. Modalités d'attribution de la prime C3

Les modalités d'attribution de la prime C3 sont précisées dans les lignes directrices de gestion de l'ENS Paris-Saclay (LDG n°2, page 13) adoptées par la délibération 2025-XXX du CA du 20 juin 2025.

d. Modalités de versement de la prime C3

La prime est versée pour une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé.

Contrairement au C1 ou au C2, la part liée à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs (C3) n'a pas vocation à suivre le sort du traitement indiciaire dans la mesure où cette prime individuelle est versée sur la base des activités effectuées au cours des 4 années précédant la décision d'attribution individuelle du C3 et non au titre d'activités exercées au cours de la période de versement du C3. Par conséquent, le versement du C3 n'a pas vocation à être impacté par le CMO s'agissant d'un agent d'ores et déjà bénéficiaire de cette composante au titre d'activités exercées au cours d'une période révolue.

Si l'enseignant-chercheur ou le chercheur était bénéficiaire du C3 avant sa mise à disposition, l'établissement d'origine de l'agent continue de lui verser le C3 pendant sa mise à disposition jusqu'au terme de la durée de versement afférente à cette prime.

4. Tableau récapitulatif de l'éligibilité au RIPEC selon les situations

Situation	C1	C2	C3
	Automatique	Automatique si fonction éligible	Sur dossier (décision Présidente après examen CNU et/ou CAR)
Plein service	oui	oui	oui
Temps partiel	proratisée	oui	oui
Modulation de service	oui	oui	oui
Mise à disposition / délégation	oui	non*#	non*\$
Délégation IUF	oui	oui	non
CRCT	oui	non	oui
Détachement	non	non	non
Disponibilité	non	non	non
Congé longue maladie	non	non	non
Congé longue durée	non	non	non

* sauf si MAD/délégation à temps incomplet

\$ maintien si bénéficiaire de la prime C3 avant sa mise à disposition

suspendu en cas de CRCT ou CPP, pas d'effet en cas de délégation IUF

III. PEDR

Références

- Le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 reste le texte de référence. Ce décret a été modifié par les décrets : n°2013-370 du 30 avril 2013, n°2014-557 du 28 mai 2014, n°2021-1645 du 13 décembre 2021 et n° 2022-1602 du 21 décembre 2022,
- Délibération du CA du 25 mars 2016, du CA du 13 mars 2020, du CA du 13 décembre 2024

La PEDR vise à reconnaître l'excellence académique et à encourager la production scientifique de haut niveau.

La PEDR est attribuée pour une durée de quatre ans, renouvelable, selon les critères définis par l'arrêté du 11 juin 2009 relatif aux modalités d'attribution de cette prime. Le montant peut varier selon les établissements, dans la limite du plafond réglementaire fixé par les textes en vigueur.

La PEDR n'est pas cumulable avec la prime C3 du RIPEC.

Les candidats et candidates à la PEDR constitue et déposent sur l'application ELARA un dossier de présentation incluant :

- Un rapport synthétique de son activité de recherche sur les 3 à 5 dernières années,
- Un résumé des résultats exceptionnels obtenus,
- Un tableau de ses publications et travaux majeurs,
- Les preuves de son encadrement doctoral.

Les dossiers sont examinés par le CNU puis par l'instance ad hoc de l'École qui émet une

recommandation à la Présidente. La décision d'attribution de la PEDR revient à la Présidente.

1. IUF

L'Institut Universitaire de France (IUF) a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les établissements d'enseignement supérieur en France et de renforcer l'interdisciplinarité. Il distingue chaque année des enseignants-chercheurs dont l'excellence scientifique est reconnue, à travers une sélection rigoureuse fondée sur l'évaluation de leurs travaux par des pairs⁵.

Les lauréats sont nommés pour une durée de cinq ans, avec un statut de membre junior ou senior selon leur avancement de carrière. Durant cette période, ils bénéficient d'un allègement de leurs charges d'enseignement, leur permettant de consacrer une part significative de leur temps à leurs activités de recherche.

L'IUF assure également un soutien financier, notamment pour le fonctionnement des projets de recherche portés par ses membres. Cette reconnaissance prestigieuse contribue à la visibilité scientifique des établissements et à l'attractivité des carrières universitaires.

L'appartenance à l'IUF figure parmi les critères permettant de justifier l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), en reconnaissance de l'excellence du parcours et de l'impact scientifique du personnel.

2. Distinctions scientifiques

Elles sont déterminées par l'arrêté du 20 janvier 2010 fixant la liste des distinctions scientifiques ouvrant droit à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il s'agit de :

- Prix Nobel ;
- Médaille Fields ;
- Prix Crafoord ;
- Prix Turing ;
- Prix Albert Lasker ;
- Prix Wolf ;
- Médaille d'or du CNRS ;
- Médaille d'argent du CNRS ;
- Lauriers de l'INRAE ;
- Grand Prix de l'INSERM ;
- Prix Balzan ;
- Prix Abel ;
- Les prix scientifiques attribués par l'Institut de France et ses académies ;

⁵ <https://www.iufrance.fr/faq-eligibilite.html>

- Japan Prize ;
- Prix Gairdner ;
- Prix Claude Lévi-Strauss ;
- Médaille de l'Innovation du CNRS.

3. ERC

Le conseil européen de la recherche (*European Research Council, ERC*) a été institué en 2007. L'ERC finance des projets de recherche exploratoire, aux frontières de la connaissance, dans tous les domaines de la science et de la technologie. Le programme vise à financer les meilleurs chercheurs et chercheuses européens⁶.

L'ERC propose 5 types de bourses :

- Starting (pour les jeunes chercheurs de 2 à 7 ans après l'obtention de leur thèse),
- Consolidator (chercheurs de 7 à 12 ans après thèse),
- Advanced (chercheurs confirmés),
- Proof of Concept (valorisation réservée aux lauréats ERC)
- Synergy (coopération internationale).

L'évaluation des dossiers est effectuée par des pairs. Le seul critère de sélection est celui de l'excellence scientifique.

4. Contribution exceptionnelle à la recherche

Il est possible de faire une demande d'attribution de PEDR auprès de la Présidence pour une **contribution exceptionnelle** à la recherche (coordination d'un projet d'envergure par exemple). Après avis du CNU sur la candidature, le dossier est alors soumis au conseil scientifique restreint (CSR) qui émet une recommandation à la Présidente. La décision d'attribution de la PEDR revient à la Présidente.

5. Montants de la PEDR

Motif d'attribution de la PEDR	Montant annuel brut
Membre junior IUF	7 000 €
Membre sénior IUF	10 000 €
Porteur d'un projet ERC Starting, Consolidator, Proof of Concept (PoC)	10 000 €
Attribution pour contribution exceptionnelle à la recherche, sur recommandation du CSR	10 000 €
Porteur projet ERC Advanced ou Synergy	15 000 €

⁶ <https://www.horizon-europe.gouv.fr/erc>