

---

## Délibération 2025-19

**Point de l'ordre du jour** : VI 6.4

**Objet** : Politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs non éligibles au RIPEC.

Vu le code de l'Education ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2020 à 2030 (LPR) ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;

Vu l'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 ;

Vu les Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 18 janvier 2023 ;

Vu l'avis du CSA en date du 5 juin 2025.

### Article 1 :

Le conseil d'administration approuve la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs non éligibles au RIPEC telle que présentée dans le document annexé à la présente délibération.

### Article 2 :

La présente délibération entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Nombres de votants : 25

Pour : 23

Contre : 2

Abstention : 0

---

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

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



Nathalie CARRASCO

<p><u>Classée au registre des délibérations sous la référence :</u> CA – 20/06/2025 – 2025-19</p> <p><u>Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :</u> 25/07/2025</p> <p>_____</p> <p>Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation le : 24/07/2025</p>	<p><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.</p>
---	--

---

## Note de gestion relative à la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs de l'ENS Paris-Saclay non éligibles au RIPEC.

---

Ce document a pour objet de fixer les règles de gestion relative à la mise en œuvre de la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, et chercheurs de l'ENS-Paris-Saclay non éligible au Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC).

Selon la recommandation ministérielle, il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions 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 ou chercheurs, ou enseignants qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Aussi, l'École met en place un régime indemnitaire visant à indemniser les prises de fonction et responsabilités pour les personnels enseignants, ou chercheurs titulaires ou contractuels non éligibles au RIPEC selon des modalités similaires à celles de la composante C2 du RIPEC (**Délibération 2025-19 du CA du 20 juin 2025**).

Ce dispositif est proposé à titre expérimental pour une durée d'un an, afin d'en évaluer la pertinence, les effets et les conditions de pérennisation éventuelle.

### I. Règles de la politique indemnitaire fonctionnelle pour les personnels non éligibles au RIPEC

L'indemnité fonctionnelle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux personnels en sus de leurs obligations de service lorsqu'ils en ont.

L'indemnité peut 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 de la Présidente, limitée à 18 mois.

Cette indemnité 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.

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 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.

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) en application d'un barème fixé par l'Ecole.

À l'inverse, si l'agent ne satisfait pas aux conditions d'attribution ou cesse d'exercer effectivement les missions requises, le versement de l'indemnité 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 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. Dans ce cas, le versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'administration.

L'indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières peut être attribuée à un personnel mis à disposition de l'Ecole (mise à disposition entrante). 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.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, 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, l'indemnité de responsabilité particulière équivalente à la C2 du RIPEC sera versée à 90 % pendant les trois premiers mois, puis réduite de moitié pour les neuf mois suivants.

Sur demande, les personnels bénéficiaires de l'indemnité 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 de l'École, selon les modalités définies par le conseil d'administration. Ce choix est valable pour toute la durée du mandat ou de la mission. Les bénéficiaires de cette décharge ne peuvent être autorisés à effectuer des heures d'enseignements complémentaires.

Le statut de professeur attaché donne également droit à une indemnité fonctionnelle équivalente. **Toutefois, les professeurs attachés ne peuvent bénéficier de décharges que dans la limite de la moitié de leur service (le service d'enseignement d'un professeur attaché ne peut pas être inférieur à 32h) et ne sont pas autorisés à effectuer des heures complémentaires.**

## II. 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

Fonctions et responsabilités		Montant annuel brut	Plafond de décharge de service (h)	Taux de conversion (€/h)
<b>Chargé ou chargée de mission</b> auprès de la Présidence (Présidente ou Vice-Président-e)		<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
<b>Directeur ou directrice de DER</b>	catégorie 1	<b>8 000 €</b>	<b>64</b>	125
	catégorie 2	<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
<b>Directeur-adjoint ou directrice-adjointe de DER</b>	catégorie 1	<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
	catégorie 2	<b>2 000 €</b>	<b>16</b>	125
<b>Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe de DER (hors DER SHS)</b>	catégorie 1	<b>2 000 €</b>	<b>16</b>	125
	catégorie 2	<b>1 000 €</b>	<b>8</b>	125
<b>Directeur ou directrice d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>6 000 €</b>	<b>48</b>	125
	catégorie 2	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
<b>Co-directeur ou co-directrice d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
	catégorie 2	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
<b>Directeur-adjoint ou directrice-adjointe d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
	catégorie 2	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
<b>Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
	catégorie 2	<b>750 €</b>	<b>6</b>	125
<b>Vice-président ou Vice-présidente</b>		<b>12 000 €</b>		
<b>Vice-président délégué ou Vice-présidente déléguée</b>		<b>8 000 €</b>	<b>64</b>	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 de responsabilité particulière équivalente à la C2 du RIPEC 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.

---

## Note de gestion relative à la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs de l'ENS Paris-Saclay non éligibles au RIPEC.

---

Ce document a pour objet de fixer les règles de gestion relative à la mise en œuvre de la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, et chercheurs de l'ENS-Paris-Saclay non éligible au Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC).

Selon la recommandation ministérielle, il convient de veiller à ce que les mêmes fonctions 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 ou chercheurs, ou enseignants qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Aussi, l'École met en place un régime indemnitaire visant à indemniser les prises de fonction et responsabilités pour les personnels enseignants, ou chercheurs titulaires ou contractuels non éligibles au RIPEC selon des modalités similaires à celles de la composante C2 du RIPEC (**Délibération 2025-19 du CA du 20 juin 2025**).

Ce dispositif est proposé à titre expérimental pour une durée d'un an, afin d'en évaluer la pertinence, les effets et les conditions de pérennisation éventuelle.

### I. Règles de la politique indemnitaire fonctionnelle pour les personnels non éligibles au RIPEC

L'indemnité fonctionnelle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux personnels en sus de leurs obligations de service lorsqu'ils en ont.

L'indemnité peut 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 de la Présidente, limitée à 18 mois.

Cette indemnité 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.

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 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.

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) en application d'un barème fixé par l'Ecole.

À l'inverse, si l'agent ne satisfait pas aux conditions d'attribution ou cesse d'exercer effectivement les missions requises, le versement de l'indemnité 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 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. Dans ce cas, le versement a lieu au terme de la mission. En outre, un rapport de mission est transmis au conseil d'administration.

L'indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières peut être attribuée à un personnel mis à disposition de l'Ecole (mise à disposition entrante). 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.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, 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, l'indemnité de responsabilité particulière équivalente à la C2 du RIPEC sera versée à 90 % pendant les trois premiers mois, puis réduite de moitié pour les neuf mois suivants.

Sur demande, les personnels bénéficiaires de l'indemnité 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 de l'École, selon les modalités définies par le conseil d'administration. Ce choix est valable pour toute la durée du mandat ou de la mission. Les bénéficiaires de cette décharge ne peuvent être autorisés à effectuer des heures d'enseignements complémentaires.

Le statut de professeur attaché donne également droit à une indemnité fonctionnelle équivalente. **Toutefois, les professeurs attachés ne peuvent bénéficier de décharges que dans la limite de la moitié de leur service (le service d'enseignement d'un professeur attaché ne peut pas être inférieur à 32h) et ne sont pas autorisés à effectuer des heures complémentaires.**

## II. 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

Fonctions et responsabilités		Montant annuel brut	Plafond de décharge de service (h)	Taux de conversion (€/h)
<b>Chargé ou chargée de mission</b> auprès de la Présidence (Présidente ou Vice-Président-e)		<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
<b>Directeur ou directrice de DER</b>	catégorie 1	<b>8 000 €</b>	<b>64</b>	125
	catégorie 2	<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
<b>Directeur-adjoint ou directrice-adjointe de DER</b>	catégorie 1	<b>4 000 €</b>	<b>32</b>	125
	catégorie 2	<b>2 000 €</b>	<b>16</b>	125
<b>Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe de DER (hors DER SHS)</b>	catégorie 1	<b>2 000 €</b>	<b>16</b>	125
	catégorie 2	<b>1 000 €</b>	<b>8</b>	125
<b>Directeur ou directrice d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>6 000 €</b>	<b>48</b>	125
	catégorie 2	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
<b>Co-directeur ou co-directrice d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
	catégorie 2	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
<b>Directeur-adjoint ou directrice-adjointe d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>3 000 €</b>	<b>24</b>	125
	catégorie 2	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
<b>Co-directeur-adjoint ou co-directrice-adjointe d'unité de recherche</b>	catégorie 1	<b>1 500 €</b>	<b>12</b>	125
	catégorie 2	<b>750 €</b>	<b>6</b>	125
<b>Vice-président ou Vice-présidente</b>		<b>12 000 €</b>		
<b>Vice-président délégué ou Vice-présidente déléguée</b>		<b>8 000 €</b>	<b>64</b>	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 de responsabilité particulière équivalente à la C2 du RIPEC 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.