Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 20 octobre 2026
N° 2026.10.20_3.3.

3. Personnels

3.3. Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
Vu le décret n°2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
Vu le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
Vu l'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 n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
Vu l'arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023 ;
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;
Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;
Vu l'avis du conseil social d'administration en date du 6 octobre 2026, portant sur l'objet de la présente délibération ;

► Le conseil d'administration approuve la révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'université Savoie Mont Blanc.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	*36*	*Nombre de suffrages exprimés :*	*20*
Quorum :	*18*	*Contre :*	*0*
Membres présents :	*21*	*Abstention :*	*6*
Membres représentés :	*5*	*Pour :*	*20*
Nombre de votants :	*26*		

Le : 02/11/2026 à 17:18:31

Signé numériquement par le
Président de l'Université Savoie Mont Blanc
Philippe BRIAND

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	02/11/2026
	Transmise à la DRAES le :	02/11/2026

Modalités de recours contre la présente délibération : *Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :*
. soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,
. soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/.
En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

CSA du 6 octobre 2026 - 6 votants : 6 favorables (0 CGT-FO-FSU, 6 UNSA)
CAC du 8 octobre 2026 (info)
CA du 20 octobre 2026 - 26 votants : 20 favorables, 6 abstentions

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

2026

3.3. Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

CSA du 6 octobre 2026 - 6 votants : 6 favorables (0 CGT-FO-FSU, 6 UNSA)
CAC du 8 octobre 2026 (info)
CA du 20 octobre 2026 - 26 votants : 20 favorables, 6 abstentions

Sommaire

Références législatives et réglementaires 4

I - Éléments du RIPEC 5

II - Composante fonctionnelle à l'USMB 6

III - Prime individuelle à l'USMB 8

A - Règlementation générale de la prime individuelle 8

B - Critères d'attribution 9

C - Barème 11

Références législatives et réglementaires

- Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030
- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 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 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 n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022 abrogées
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023

I - Éléments du RIPEC

La loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR), et plus précisément l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé en octobre 2020, instaure une refonte complète du régime indemnitaire des chercheurs et des enseignants-chercheurs (EC). Cette mesure est formalisée par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 qui porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce décret 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 pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis du comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes.

Les LDG ministérielles font l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Les LDG indemnitaires de l'USMB seront revues en fonction de l'évolution réglementaire, des LDG ministérielles, ou pour adapter le dispositif au retour d'expérience.

Le RIPEC s'applique à tous les enseignants-chercheurs de l'USMB, maîtres de conférences et professeurs des universités, de manière exclusive. Il est constitué de trois composantes, deux indemnités et une prime, dont l'entrée en vigueur s'est échelonnée au cours de l'année 2022.

La première composante (C1), dite composante statutaire, est une indemnité liée au grade qui remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989). Le montant brut annuel de cette indemnité est fixé par un arrêté ministériel. Cette composante statutaire est versée à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris lorsqu'ils sont placés en délégation, mis à disposition, en congé pour recherches ou conversions thématiques, en congé pour projet pédagogique, bénéficient d'une décharge de service ou dont certaines activités font l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

La deuxième composante du régime indemnitaire (C2), dite composante fonctionnelle, entrée en vigueur au 1er septembre 2022, est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Celles-ci sont réparties en trois groupes :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures ;
- Groupe 3 : fonctions de direction.

Le montant de l'indemnité est plafonné par arrêté ministériel pour chacun des groupes.

La composante fonctionnelle du RIPEC remplace notamment les primes de charges administratives (PCA, décret n° 90-50 du 12 janvier 1990) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n° 99-855 du 4 octobre 1999). Les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie dans la limite de deux tiers des obligations statutaires, cette indemnité en décharge de service, par décision du président de l'USMB, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Elle coexiste avec les référentiels des équivalences horaires des responsabilités administratives, des responsabilités et activités pédagogiques, de formation continue et d'alternance. Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service et ne doivent pas être placés en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique. Cette composante ne peut pas être versée par l'établissement d'origine aux enseignants-

chercheurs mis à disposition à temps complet ou placés en délégation à temps complet. Elle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. La composante fonctionnelle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

Les composantes statutaires et fonctionnelles sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées. Les directeurs et directeurs adjoints de site des unités de recherche (EC USMB) devront au préalable exprimer leur choix entre une composante fonctionnelle avec ou sans modulation de service.

La troisième composante du RIPEC (C3), est une prime individuelle qui se substitue depuis octobre 2022 à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) sauf dans quelques cas particuliers (délégations IUF, lauréats de distinctions scientifiques, contribution exceptionnelle à la recherche). Si la PEDR récompensait les enseignants-chercheurs méritant en matière d'encadrement doctoral et de recherche, le périmètre de la prime individuelle du RIPEC est différent puisqu'il inclut l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs notamment les activités pédagogiques, les activités scientifiques et les tâches d'intérêt général. Ainsi, la répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions. L'objectif du ministère est que 45 % des enseignants-chercheurs soient bénéficiaires de la prime individuelle à l'horizon 2027. Contrairement aux deux indemnités précédentes, pour bénéficier de cette prime, les enseignants-chercheurs doivent en faire la demande en déposant un dossier via la plateforme GALAXIE. Les critères d'attribution et le barème de la prime individuelle sont présentés infra.

La composante fonctionnelle et la prime individuelle sont cumulables. Il convient cependant de garder un équilibre entre le temps donné à l'exercice effectif des fonctions, l'indemnisation financière du niveau de responsabilité (C2) et le cas échéant, la manière dont ont été assumées les fonctions en vue d'une attribution d'une prime individuelle (C3) au titre des « missions d'intérêt général » et d'éviter une rémunération multiple de certaines activités.

Nul ne peut bénéficier plusieurs fois de la même composante au cours d'une même période.

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. L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale engagée depuis l'année 2022.

Dans le processus d'attribution de la prime individuelle, l'USMB veillera à la plus grande équité entre les femmes et les hommes d'une part et entre les différents corps d'autre part.

II - Composante fonctionnelle à l'USMB

La composante fonctionnelle du RIPEC (C2) donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée à l'USMB lorsque les fonctions ou responsabilités y sont exercées. Dans le cas où le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

La composante fonctionnelle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le président de l'USMB pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors

conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le président de l'université. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du président de l'USMB conformément aux principes de répartition des primes présentés ci-dessous.

	C2 RIPEC applicables aux EC USMB **Montant annuel brut**	**Décharges ou modulations de service applicables aux EC USMB** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Fonctions de direction - C2 groupe 3			
Vice-président institutionnel CA, CFVU-CAC, CR-CAC (EC)	10 350 €	intégralité	décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (EC)	7 762 €	2/3	modulation de service
Directeur IAE (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur UFR (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur d'unité de recherche [1] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	4 200 €	/	/
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	3 000 €	/	/
Directeur d'unité de recherche [1] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	1 500 €	1/3	modulation de service
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	900 €	1/4	modulation de service
Responsabilités supérieures - C2 groupe 2			
Responsabilités particulières ou missions temporaires - C2 groupe 1			

Pour information :

	Primes d'administration (PA) Primes de charges administratives (PCA) applicables aux E USMB **Montant annuel brut**	**Décharges** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Président	28 937 €	intégralité	PA / décharge réglementaire
Directeur IUT	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Directeur École Ingénieurs	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (E)	7 762 €	2/3	PCA / décharge de conversion
Directeur Service des sports (E)	4 140 €	1/4	PCA / décharge de conversion

Les autres fonctions et responsabilités demeurent valorisées au travers des référentiels des équivalences horaires.

[1] directeurs d'unité de recherche concernés : CERDAF, EDYTEM*, IREGE, LAMA, LAPP*, LAPTh, LLSETI, LISTIC, LOCIE, SYMME (* DU CNRS actuellement)

[2] directeurs adjoints d'unité de recherche de site concernés : CARRTEL, CROMA, ISTerre, LECA, LEPMI, LIBM, LIP-PC2S, LPNC

[3] service statutaire de référence d'un enseignant-chercheur : 192 heqTD - décharges ou modulations de service : 2/3 = 128 heqTD, 1/3 = 64 heqTD, 1/4 = 48 heqTD
service statutaire de référence d'un enseignant du second degré : 384 heqTD - décharges : 2/3 = 256 heqTD, 1/4 = 96 heqTD

III - Prime individuelle à l'USMB

A - Règlementation générale de la prime individuelle

Le régime indemnitaire prévu par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 comprend également une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature. Chaque candidature est accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont examinées successivement par la section compétente du conseil national des universités (CNU) puis par le conseil académique siégeant en formation restreinte. Les deux instances procèdent de manière similaire. Après consultation de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, un avis est rendu sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate, qui 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 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. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. L'avis de la section compétente du CNU est transmis au conseil académique restreint (en l'absence d'avis de la section compétente du CNU, celui-ci est réputé rendu). S'agissant de l'évaluation du dossier par le conseil académique en formation restreinte, un des rapporteurs sera choisi si possible à l'extérieur de l'établissement.

La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature.

Les dossiers complétés des avis des deux instances sont adressés au président de l'USMB. Le président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime au vu des propositions formulées par une commission dédiée composée du président, du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, du vice-président recherche, du vice-président formation, du président du conseil académique restreint et de deux membres du conseil académique restreint, un de chaque commission, l'un de rang A, l'autre de rang B. Chaque décision comprend le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. La répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions.

Les décisions individuelles prennent effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées. La prime est attribuée pour une durée de trois ans, période durant laquelle les bénéficiaires ne peuvent pas cumuler une autre prime individuelle.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Cette prime remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutefois, les dispositions de ce décret restent applicables pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions scientifiques (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009),

ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF, qui bénéficient de plein droit de la PEDR. Ils ne peuvent dans cette situation bénéficier de la prime individuelle.
Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

Le régime indemnitaire RIPEC est exclusif de toutes autres primes et indemnités ayant le même objet, à l'exception de celles mentionnées au IV de l'article 7 du décret n° 2021-1895 modifié.

B - Critères d'attribution

Le candidat ou la candidate est invité à consulter l'article L. 123-3 du code de l'éducation modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 7, qui définit les missions des universités, base des critères retenus, ainsi que les lois de 1984, 2007 et 2009 qui font aussi référence sur l'ensemble des activités de la carrière.

Le conseil académique restreint, au vu des rapports de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, rend un avis global sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. Il précise également 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. À cette fin, le conseil académique restreint évaluera, de manière indicative, sur une échelle à trois niveaux, chacun des trois grands domaines d'activité des enseignants-chercheurs sans renoncer à son pouvoir d'appréciation globale des dossiers.

Activités pédagogiques. Elles prennent en compte :

- L'investissement dans l'enseignement (formations initiale et continue) au-delà du service normal d'un enseignant-chercheur sur le plan qualitatif ;
- L'investissement dans la formation : innovation pédagogique (hybridation, classe inversée, apprentissage par problème ou projet, etc.) ; création et/ou développement d'un diplôme (filière, mention, parcours, spécialité), responsabilité, gestion effective ; accompagnement de l'étudiant (recrutement, réussite, orientation, insertion professionnelle, etc.) ;
- L'investissement dans l'internationalisation des formations.

	A	B	C
Activités pédagogiques	Investissement pédagogique majeur. - Direction des études d'une composante. - Responsabilité d'un diplôme. - Gestion effective de filière, mention ou parcours. - Innovation pédagogique majeure.	Investissement dans l'enseignement et dans la formation, avec participation à l'animation pédagogique des filières. Sans responsabilité majeure.	Mission pédagogique assurée sans participation à l'animation des filières.

Activités scientifiques. Une activité nominale est nécessaire et elle concerne :

- La production scientifique (articles, ouvrages, brevets, etc.) ;
- Les activités d'animation de la recherche (direction de programme ou de fédération, encadrement doctoral, responsabilité scientifique nationale, évaluation de la recherche, gestion de contrats, etc.) ;
- Les activités de valorisation de la recherche contractuelle ;
- L'implication dans la diffusion et la vulgarisation scientifique ;

- La participation à l'internationalisation de la recherche.

	A	B	C
Activités scientifiques	- Très bonne activité scientifique. - Rayonnement reconnu. - Direction de programme scientifique.	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement.	Mission de recherche faible ou non réalisée.

Tâches d'intérêt général (pour l'établissement). Il s'agit de prendre en compte :

- La qualité du service rendu (par exemple présence régulière et participation active aux instances) ;
- Sa durée ;
- Son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué ;
- L'engagement dans le pilotage des projets structurants de l'établissement, notamment UNITA, NCU @spire et USMB SHINE.

	A	B	C
Tâches d'intérêt général	- Présidence, - Vice-présidence, - Direction d'UFR, institut, école, unité de recherche, département de l'université, service commun. - Direction d'ED, de collège doctoral. - Chargé de mission de 64h ou plus.	- Participation régulière aux instances de l'université (CA, CAC, CSA, FS du CSA) ou au conseil d'une UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Charge de mission <64h. - Direction adjointe d'UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Autre mission d'intérêt général : direction d'un département d'enseignement ou d'une spécialité d'ingénieur, etc.	Absence de mission d'intérêt général.

Indications

Il appartient au candidat ou à la candidate de mentionner dans son dossier les éléments utiles au rapporteur et à la commission ; pour ce faire, la trame factuelle utilisée par le rapporteur est portée à sa connaissance.

Les critères sont à apprécier en fonction du grade et de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable », le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un professeur des universités que pour un maître de conférences et dépendra de l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1er janvier N-4 au 31 décembre N-1.

Il est rappelé que « *le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités 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 de cette prime. En pareil cas, **seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre N-1 seront pris en considération.**

C - Barème

Le barème proposé à l'université Savoie Mont Blanc pour la prime individuelle du RIPEC s'élève à 4 300 € brut annuel quel que soit le motif d'attribution ou le corps d'appartenance des bénéficiaires.

L'université Savoie Mont Blanc distribue un nombre maximum de 40 primes individuelles.

CSA du 6 octobre 2026 - 6 votants : 6 favorables (0 CGT-FO-FSU, 6 UNSA)
CAC du 8 octobre 2026 (info)
CA du 20 octobre 2026 - 26 votants : 20 favorables, 6 abstentions

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

2026

3.3. Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

CSA du 6 octobre 2026 - 6 votants : 6 favorables (0 CGT-FO-FSU, 6 UNSA)
CAC du 8 octobre 2026 (info)
CA du 20 octobre 2026 - 26 votants : 20 favorables, 6 abstentions

Sommaire

Références législatives et réglementaires 4

I - Éléments du RIPEC 5

II - Composante fonctionnelle à l'USMB 6

III - Prime individuelle à l'USMB 8

A - Règlementation générale de la prime individuelle 8

B - Critères d'attribution 9

C - Barème 11

Références législatives et réglementaires

- Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030
- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 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 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 n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022 abrogées
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023

I - Éléments du RIPEC

La loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR), et plus précisément l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé en octobre 2020, instaure une refonte complète du régime indemnitaire des chercheurs et des enseignants-chercheurs (EC). Cette mesure est formalisée par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 qui porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce décret 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 pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis du comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes.

Les LDG ministérielles font l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Les LDG indemnitaires de l'USMB seront revues en fonction de l'évolution réglementaire, des LDG ministérielles, ou pour adapter le dispositif au retour d'expérience.

Le RIPEC s'applique à tous les enseignants-chercheurs de l'USMB, maîtres de conférences et professeurs des universités, de manière exclusive. Il est constitué de trois composantes, deux indemnités et une prime, dont l'entrée en vigueur s'est échelonnée au cours de l'année 2022.

La première composante (C1), dite composante statutaire, est une indemnité liée au grade qui remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989). Le montant brut annuel de cette indemnité est fixé par un arrêté ministériel. Cette composante statutaire est versée à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris lorsqu'ils sont placés en délégation, mis à disposition, en congé pour recherches ou conversions thématiques, en congé pour projet pédagogique, bénéficient d'une décharge de service ou dont certaines activités font l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

La deuxième composante du régime indemnitaire (C2), dite composante fonctionnelle, entrée en vigueur au 1er septembre 2022, est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Celles-ci sont réparties en trois groupes :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures ;
- Groupe 3 : fonctions de direction.

Le montant de l'indemnité est plafonné par arrêté ministériel pour chacun des groupes.

La composante fonctionnelle du RIPEC remplace notamment les primes de charges administratives (PCA, décret n° 90-50 du 12 janvier 1990) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n° 99-855 du 4 octobre 1999). Les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie dans la limite de deux tiers des obligations statutaires, cette indemnité en décharge de service, par décision du président de l'USMB, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Elle coexiste avec les référentiels des équivalences horaires des responsabilités administratives, des responsabilités et activités pédagogiques, de formation continue et d'alternance. Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service et ne doivent pas être placés en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique. Cette composante ne peut pas être versée par l'établissement d'origine aux enseignants-

chercheurs mis à disposition à temps complet ou placés en délégation à temps complet. Elle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. La composante fonctionnelle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

Les composantes statutaires et fonctionnelles sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées. Les directeurs et directeurs adjoints de site des unités de recherche (EC USMB) devront au préalable exprimer leur choix entre une composante fonctionnelle avec ou sans modulation de service.

La troisième composante du RIPEC (C3), est une prime individuelle qui se substitue depuis octobre 2022 à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) sauf dans quelques cas particuliers (délégations IUF, lauréats de distinctions scientifiques, contribution exceptionnelle à la recherche). Si la PEDR récompensait les enseignants-chercheurs méritant en matière d'encadrement doctoral et de recherche, le périmètre de la prime individuelle du RIPEC est différent puisqu'il inclut l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs notamment les activités pédagogiques, les activités scientifiques et les tâches d'intérêt général. Ainsi, la répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions. L'objectif du ministère est que 45 % des enseignants-chercheurs soient bénéficiaires de la prime individuelle à l'horizon 2027. Contrairement aux deux indemnités précédentes, pour bénéficier de cette prime, les enseignants-chercheurs doivent en faire la demande en déposant un dossier via la plateforme GALAXIE. Les critères d'attribution et le barème de la prime individuelle sont présentés infra.

La composante fonctionnelle et la prime individuelle sont cumulables. Il convient cependant de garder un équilibre entre le temps donné à l'exercice effectif des fonctions, l'indemnisation financière du niveau de responsabilité (C2) et le cas échéant, la manière dont ont été assumées les fonctions en vue d'une attribution d'une prime individuelle (C3) au titre des « missions d'intérêt général » et d'éviter une rémunération multiple de certaines activités.

Nul ne peut bénéficier plusieurs fois de la même composante au cours d'une même période.

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. L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale engagée depuis l'année 2022.

Dans le processus d'attribution de la prime individuelle, l'USMB veillera à la plus grande équité entre les femmes et les hommes d'une part et entre les différents corps d'autre part.

II - Composante fonctionnelle à l'USMB

La composante fonctionnelle du RIPEC (C2) donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée à l'USMB lorsque les fonctions ou responsabilités y sont exercées. Dans le cas où le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

La composante fonctionnelle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le président de l'USMB pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de

mission établie par le président de l'université. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du président de l'USMB conformément aux principes de répartition des primes présentés ci-dessous.

	C2 RIPEC applicables aux EC USMB **Montant annuel brut**	**Décharges ou modulations de service applicables aux EC USMB** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Fonctions de direction - C2 groupe 3			
Vice-président institutionnel CA, CFVU-CAC, CR-CAC (EC)	10 350 €	intégralité	décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (EC)	7 762 €	2/3	modulation de service
Directeur IAE (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur UFR (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur d'unité de recherche [1] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	4 200 €	/	/
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	3 000 €	/	/
Directeur d'unité de recherche [1] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	1 500 €	1/3	modulation de service
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	900 €	1/4	modulation de service
Responsabilités supérieures - C2 groupe 2			
Responsabilités particulières ou missions temporaires - C2 groupe 1			

Pour information :

	Primes d'administration (PA) Primes de charges administratives (PCA) applicables aux E USMB **Montant annuel brut**	**Décharges** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Président	28 937 €	intégralité	PA / décharge réglementaire
Directeur IUT	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Directeur École Ingénieurs	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (E)	7 762 €	2/3	PCA / décharge de conversion
Directeur Service des sports (E)	4 140 €	1/4	PCA / décharge de conversion

Les autres fonctions et responsabilités demeurent valorisées au travers des référentiels des équivalences horaires.

[1] directeurs d'unité de recherche concernés : CERDAF, EDYTEM*, IREGE, LAMA, LAPP*, LAPTh, LLSETI, LISTIC, LOCIE, SYMME (* DU CNRS actuellement)

[2] directeurs adjoints d'unité de recherche de site concernés : CARRTEL, CROMA, ISTerre, LECA, LEPMI, LIBM, LIP-PC2S, LPNC

[3] service statutaire de référence d'un enseignant-chercheur : 192 heqTD - décharges ou modulations de service : 2/3 = 128 heqTD, 1/3 = 64 heqTD, 1/4 = 48 heqTD
service statutaire de référence d'un enseignant du second degré : 384 heqTD - décharges : 2/3 = 256 heqTD, 1/4 = 96 heqTD

III - Prime individuelle à l'USMB

A - Règlementation générale de la prime individuelle

Le régime indemnitaire prévu par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 comprend également une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature. Chaque candidature est accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont examinées successivement par la section compétente du conseil national des universités (CNU) puis par le conseil académique siégeant en formation restreinte. Les deux instances procèdent de manière similaire. Après consultation de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, un avis est rendu sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate, qui 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 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. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. L'avis de la section compétente du CNU est transmis au conseil académique restreint (en l'absence d'avis de la section compétente du CNU, celui-ci est réputé rendu). S'agissant de l'évaluation du dossier par le conseil académique en formation restreinte, un des rapporteurs sera choisi si possible à l'extérieur de l'établissement.

La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature.

Les dossiers complétés des avis des deux instances sont adressés au président de l'USMB. Le président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime au vu des propositions formulées par une commission dédiée composée du président, du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, du vice-président recherche, du vice-président formation, du président du conseil académique restreint et de deux membres du conseil académique restreint, un de chaque commission, l'un de rang A, l'autre de rang B. Chaque décision comprend le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. La répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions.

Les décisions individuelles prennent effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées. La prime est attribuée pour une durée de trois ans, période durant laquelle les bénéficiaires ne peuvent pas cumuler une autre prime individuelle.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Cette prime remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutefois, les dispositions de ce décret restent applicables pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions scientifiques (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009),

ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF, qui bénéficient de plein droit de la PEDR. Ils ne peuvent dans cette situation bénéficier de la prime individuelle.
Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

Le régime indemnitaire RIPEC est exclusif de toutes autres primes et indemnités ayant le même objet, à l'exception de celles mentionnées au IV de l'article 7 du décret n° 2021-1895 modifié.

B - Critères d'attribution

Le candidat ou la candidate est invité à consulter l'article L. 123-3 du code de l'éducation modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 7, qui définit les missions des universités, base des critères retenus, ainsi que les lois de 1984, 2007 et 2009 qui font aussi référence sur l'ensemble des activités de la carrière.

Le conseil académique restreint, au vu des rapports de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, rend un avis global sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. Il précise également 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. À cette fin, le conseil académique restreint évaluera, de manière indicative, sur une échelle à trois niveaux, chacun des trois grands domaines d'activité des enseignants-chercheurs sans renoncer à son pouvoir d'appréciation globale des dossiers.

Activités pédagogiques. Elles prennent en compte :
- L'investissement dans l'enseignement (formations initiale et continue) au-delà du service normal d'un enseignant-chercheur sur le plan qualitatif ;
- L'investissement dans la formation : innovation pédagogique (hybridation, classe inversée, apprentissage par problème ou projet, etc.) ; création et/ou développement d'un diplôme (filière, mention, parcours, spécialité), responsabilité, gestion effective ; accompagnement de l'étudiant (recrutement, réussite, orientation, insertion professionnelle, etc.) ;
- L'investissement dans l'internationalisation des formations.

	A	B	C
Activités pédagogiques	Investissement pédagogique majeur. - Direction des études d'une composante. - Responsabilité d'un diplôme. - Gestion effective de filière, mention ou parcours. - Innovation pédagogique majeure.	Investissement dans l'enseignement et dans la formation, avec participation à l'animation pédagogique des filières. Sans responsabilité majeure.	Mission pédagogique assurée sans participation à l'animation des filières.

Activités scientifiques. Une activité nominale est nécessaire et elle concerne :
- La production scientifique (articles, ouvrages, brevets, etc.) ;
- Les activités d'animation de la recherche (direction de programme ou de fédération, encadrement doctoral, responsabilité scientifique nationale, évaluation de la recherche, gestion de contrats, etc.) ;
- Les activités de valorisation de la recherche contractuelle ;
- L'implication dans la diffusion et la vulgarisation scientifique ;
- La participation à l'internationalisation de la recherche.

	A	B	C
Activités scientifiques	- Très bonne activité scientifique. - Rayonnement reconnu. - Direction de programme scientifique.	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement.	Mission de recherche faible ou non réalisée.

Tâches d'intérêt général (pour l'établissement). Il s'agit de prendre en compte :

- La qualité du service rendu (par exemple présence régulière et participation active aux instances) ;
- Sa durée ;
- Son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué ;
- L'engagement dans le pilotage des projets structurants de l'établissement, notamment UNITA, NCU @spire et USMB SHINE.

	A	B	C
Tâches d'intérêt général	- Présidence, - Vice-présidence, - Direction d'UFR, institut, école, unité de recherche, département de l'université, service commun. - Direction d'ED, de collège doctoral. - Chargé de mission de 64h ou plus.	- Participation régulière aux instances de l'université (CA, CAC, CSA, FS du CSA) ou au conseil d'une UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Charge de mission <64h. - Direction adjointe d'UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Autre mission d'intérêt général : direction d'un département d'enseignement ou d'une spécialité d'ingénieur, etc.	Absence de mission d'intérêt général.

Indications

Il appartient au candidat ou à la candidate de mentionner dans son dossier les éléments utiles au rapporteur et à la commission ; pour ce faire, la trame factuelle utilisée par le rapporteur est portée à sa connaissance.

Les critères sont à apprécier en fonction du grade et de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable », le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un professeur des universités que pour un maître de conférences et dépendra de l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1er janvier N-4 au 31 décembre N-1.

Il est rappelé que « *le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités 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 de cette prime.* En pareil cas, **seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre N-1 seront pris en considération.**

C - Barème

Le barème proposé à l'université Savoie Mont Blanc pour la prime individuelle du RIPEC s'élève à 4 300 € brut annuel quel que soit le motif d'attribution ou le corps d'appartenance des bénéficiaires.

L'université Savoie Mont Blanc distribue un nombre maximum de 40 primes individuelles.

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) de l'USMB

2026

3.3. Révision des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs

CSA du 6 octobre 2026 - 6 votants : 6 favorables (0 CGT-FO-FSU, 6 UNSA)
CAC du 8 octobre 2026 (info)
CA du 20 octobre 2026 - 26 votants : 20 favorables, 6 abstentions

Sommaire

Références législatives et réglementaires 4

I - Éléments du RIPEC 5

II - Composante fonctionnelle à l'USMB 6

III - Prime individuelle à l'USMB 8

A - Règlementation générale de la prime individuelle 8

B - Critères d'attribution 9

C - Barème 11

Références législatives et réglementaires

- Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030
- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 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 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 n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022 abrogées
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023

I - Éléments du RIPEC

La loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR), et plus précisément l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé en octobre 2020, instaure une refonte complète du régime indemnitaire des chercheurs et des enseignants-chercheurs (EC). Cette mesure est formalisée par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 qui porte création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce décret 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 pourront être précisées par des LDG d'établissement prises après avis du comité social d'administration. Les LDG indemnitaires d'établissement déterminent les principes de répartition des primes et sont approuvées par délibération du conseil d'administration au titre de sa compétence sur les principes de répartition des primes.

Les LDG ministérielles font l'objet chaque année d'un réexamen jusqu'en 2027 afin notamment de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément aux stipulations du protocole d'accord du 12 octobre 2020. Les LDG indemnitaires de l'USMB seront revues en fonction de l'évolution réglementaire, des LDG ministérielles, ou pour adapter le dispositif au retour d'expérience.

Le RIPEC s'applique à tous les enseignants-chercheurs de l'USMB, maîtres de conférences et professeurs des universités, de manière exclusive. Il est constitué de trois composantes, deux indemnités et une prime, dont l'entrée en vigueur s'est échelonnée au cours de l'année 2022.

La première composante (C1), dite composante statutaire, est une indemnité liée au grade qui remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989). Le montant brut annuel de cette indemnité est fixé par un arrêté ministériel. Cette composante statutaire est versée à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris lorsqu'ils sont placés en délégation, mis à disposition, en congé pour recherches ou conversions thématiques, en congé pour projet pédagogique, bénéficient d'une décharge de service ou dont certaines activités font l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

La deuxième composante du régime indemnitaire (C2), dite composante fonctionnelle, entrée en vigueur au 1er septembre 2022, est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs. Celles-ci sont réparties en trois groupes :

- Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires ;
- Groupe 2 : responsabilités supérieures ;
- Groupe 3 : fonctions de direction.

Le montant de l'indemnité est plafonné par arrêté ministériel pour chacun des groupes.

La composante fonctionnelle du RIPEC remplace notamment les primes de charges administratives (PCA, décret n° 90-50 du 12 janvier 1990) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n° 99-855 du 4 octobre 1999). Les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie dans la limite de deux tiers des obligations statutaires, cette indemnité en décharge de service, par décision du président de l'USMB, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Elle coexiste avec les référentiels des équivalences horaires des responsabilités administratives, des responsabilités et activités pédagogiques, de formation continue et d'alternance. Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service et ne doivent pas être placés en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique. Cette composante ne peut pas être versée par l'établissement d'origine aux enseignants-

chercheurs mis à disposition à temps complet ou placés en délégation à temps complet. Elle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le décret statutaire des enseignants-chercheurs. La composante fonctionnelle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée dans l'établissement où les fonctions ou responsabilités sont exercées. Le versement de cette indemnité est mensualisé.

Les composantes statutaires et fonctionnelles sont attribuées sans qu'une demande de l'intéressé soit nécessaire, du moment qu'il remplit les conditions exigées. Les directeurs et directeurs adjoints de site des unités de recherche (EC USMB) devront au préalable exprimer leur choix entre une composante fonctionnelle avec ou sans modulation de service.

La troisième composante du RIPEC (C3), est une prime individuelle qui se substitue depuis octobre 2022 à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) sauf dans quelques cas particuliers (délégations IUF, lauréats de distinctions scientifiques, contribution exceptionnelle à la recherche). Si la PEDR récompensait les enseignants-chercheurs méritant en matière d'encadrement doctoral et de recherche, le périmètre de la prime individuelle du RIPEC est différent puisqu'il inclut l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs notamment les activités pédagogiques, les activités scientifiques et les tâches d'intérêt général. Ainsi, la répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions. L'objectif du ministère est que 45 % des enseignants-chercheurs soient bénéficiaires de la prime individuelle à l'horizon 2027. Contrairement aux deux indemnités précédentes, pour bénéficier de cette prime, les enseignants-chercheurs doivent en faire la demande en déposant un dossier via la plateforme GALAXIE. Les critères d'attribution et le barème de la prime individuelle sont présentés infra.

La composante fonctionnelle et la prime individuelle sont cumulables. Il convient cependant de garder un équilibre entre le temps donné à l'exercice effectif des fonctions, l'indemnisation financière du niveau de responsabilité (C2) et le cas échéant, la manière dont ont été assumées les fonctions en vue d'une attribution d'une prime individuelle (C3) au titre des « missions d'intérêt général » et d'éviter une rémunération multiple de certaines activités.

Nul ne peut bénéficier plusieurs fois de la même composante au cours d'une même période.

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. L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale engagée depuis l'année 2022.

Dans le processus d'attribution de la prime individuelle, l'USMB veillera à la plus grande équité entre les femmes et les hommes d'une part et entre les différents corps d'autre part.

II - Composante fonctionnelle à l'USMB

La composante fonctionnelle du RIPEC (C2) donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle peut être servie même si la personne n'est pas juridiquement affectée à l'USMB lorsque les fonctions ou responsabilités y sont exercées. Dans le cas où le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé.

La composante fonctionnelle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le président de l'USMB pour une durée maximale de dix-huit mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de

mission établie par le président de l'université. Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du président de l'USMB conformément aux principes de répartition des primes présentés ci-dessous.

	C2 RIPEC applicables aux EC USMB **Montant annuel brut**	**Décharges ou modulations de service applicables aux EC USMB** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Fonctions de direction - C2 groupe 3			
Vice-président institutionnel CA, CFVU-CAC, CR-CAC (EC)	10 350 €	intégralité	décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (EC)	7 762 €	2/3	modulation de service
Directeur IAE (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur UFR (EC)	9 603 €	2/3	décharge réglementaire
Directeur d'unité de recherche [1] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	4 200 €	/	/
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] non bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	3 000 €	/	/
Directeur d'unité de recherche [1] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	1 500 €	1/3	modulation de service
Directeur adjoint d'unité de recherche de site [2] bénéficiaire d'une modulation de service (EC)	900 €	1/4	modulation de service
Responsabilités supérieures - C2 groupe 2			
Responsabilités particulières ou missions temporaires - C2 groupe 1			

Pour information :

	Primes d'administration (PA) Primes de charges administratives (PCA) applicables aux E USMB **Montant annuel brut**	**Décharges** **Proportion du service statutaire [3]**	**Observations**
Président	28 937 €	intégralité	PA / décharge réglementaire
Directeur IUT	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Directeur École Ingénieurs	9 603 €	2/3	PA / décharge réglementaire
Vice-président fonctionnel (E)	7 762 €	2/3	PCA / décharge de conversion
Directeur Service des sports (E)	4 140 €	1/4	PCA / décharge de conversion

Les autres fonctions et responsabilités demeurent valorisées au travers des référentiels des équivalences horaires.

[1] directeurs d'unité de recherche concernés : CERDAF, EDYTEM*, IREGE, LAMA, LAPP*, LAPTh, LLSETI, LISTIC, LOCIE, SYMME (* DU CNRS actuellement)

[2] directeurs adjoints d'unité de recherche de site concernés : CARRTEL, CROMA, ISTerre, LECA, LEPMI, LIBM, LIP-PC2S, LPNC

[3] service statutaire de référence d'un enseignant-chercheur : 192 heqTD - décharges ou modulations de service : 2/3 = 128 heqTD, 1/3 = 64 heqTD, 1/4 = 48 heqTD
service statutaire de référence d'un enseignant du second degré : 384 heqTD - décharges : 2/3 = 256 heqTD, 1/4 = 96 heqTD

III - Prime individuelle à l'USMB

A - Règlementation générale de la prime individuelle

Le régime indemnitaire prévu par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 comprend également une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature. Chaque candidature est accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont examinées successivement par la section compétente du conseil national des universités (CNU) puis par le conseil académique siégeant en formation restreinte. Les deux instances procèdent de manière similaire. Après consultation de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, un avis est rendu sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate, qui 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 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. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. L'avis de la section compétente du CNU est transmis au conseil académique restreint (en l'absence d'avis de la section compétente du CNU, celui-ci est réputé rendu). S'agissant de l'évaluation du dossier par le conseil académique en formation restreinte, un des rapporteurs sera choisi si possible à l'extérieur de l'établissement.

La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature.

Les dossiers complétés des avis des deux instances sont adressés au président de l'USMB. Le président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime au vu des propositions formulées par une commission dédiée composée du président, du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, du vice-président recherche, du vice-président formation, du président du conseil académique restreint et de deux membres du conseil académique restreint, un de chaque commission, l'un de rang A, l'autre de rang B. Chaque décision comprend le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. La répartition visée à l'USMB est l'attribution d'au moins 30 % des primes individuelles au motif des activités pédagogiques, d'au moins 30 % au titre des activités scientifiques, d'au plus 20 % en raison d'un investissement particulier dans les tâches d'intérêt général et enfin de 20 % pour l'ensemble des missions.

Les décisions individuelles prennent effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées. La prime est attribuée pour une durée de trois ans, période durant laquelle les bénéficiaires ne peuvent pas cumuler une autre prime individuelle.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Cette prime remplace depuis le 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutefois, les dispositions de ce décret restent applicables pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions scientifiques (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009),

ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF, qui bénéficient de plein droit de la PEDR. Ils ne peuvent dans cette situation bénéficier de la prime individuelle.
Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

Le régime indemnitaire RIPEC est exclusif de toutes autres primes et indemnités ayant le même objet, à l'exception de celles mentionnées au IV de l'article 7 du décret n° 2021-1895 modifié.

B - Critères d'attribution

Le candidat ou la candidate est invité à consulter l'article L. 123-3 du code de l'éducation modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 7, qui définit les missions des universités, base des critères retenus, ainsi que les lois de 1984, 2007 et 2009 qui font aussi référence sur l'ensemble des activités de la carrière.

Le conseil académique restreint, au vu des rapports de deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate, rend un avis global sur l'ensemble du dossier du candidat ou de la candidate. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C), conformément aux dispositions définies par arrêté ministériel. Il précise également 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. À cette fin, le conseil académique restreint évaluera, de manière indicative, sur une échelle à trois niveaux, chacun des trois grands domaines d'activité des enseignants-chercheurs sans renoncer à son pouvoir d'appréciation globale des dossiers.

Activités pédagogiques. Elles prennent en compte :
- L'investissement dans l'enseignement (formations initiale et continue) au-delà du service normal d'un enseignant-chercheur sur le plan qualitatif ;
- L'investissement dans la formation : innovation pédagogique (hybridation, classe inversée, apprentissage par problème ou projet, etc.) ; création et/ou développement d'un diplôme (filière, mention, parcours, spécialité), responsabilité, gestion effective ; accompagnement de l'étudiant (recrutement, réussite, orientation, insertion professionnelle, etc.) ;
- L'investissement dans l'internationalisation des formations.

	A	B	C
Activités pédagogiques	Investissement pédagogique majeur. - Direction des études d'une composante. - Responsabilité d'un diplôme. - Gestion effective de filière, mention ou parcours. - Innovation pédagogique majeure.	Investissement dans l'enseignement et dans la formation, avec participation à l'animation pédagogique des filières. Sans responsabilité majeure.	Mission pédagogique assurée sans participation à l'animation des filières.

Activités scientifiques. Une activité nominale est nécessaire et elle concerne :
- La production scientifique (articles, ouvrages, brevets, etc.) ;
- Les activités d'animation de la recherche (direction de programme ou de fédération, encadrement doctoral, responsabilité scientifique nationale, évaluation de la recherche, gestion de contrats, etc.) ;
- Les activités de valorisation de la recherche contractuelle ;
- L'implication dans la diffusion et la vulgarisation scientifique ;
- La participation à l'internationalisation de la recherche.

	A	B	C
Activités scientifiques	- Très bonne activité scientifique. - Rayonnement reconnu. - Direction de programme scientifique.	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement.	Mission de recherche faible ou non réalisée.

Tâches d'intérêt général (pour l'établissement). Il s'agit de prendre en compte :

- La qualité du service rendu (par exemple présence régulière et participation active aux instances) ;
- Sa durée ;
- Son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué ;
- L'engagement dans le pilotage des projets structurants de l'établissement, notamment UNITA, NCU @spire et USMB SHINE.

	A	B	C
Tâches d'intérêt général	- Présidence, - Vice-présidence, - Direction d'UFR, institut, école, unité de recherche, département de l'université, service commun. - Direction d'ED, de collège doctoral. - Chargé de mission de 64h ou plus.	- Participation régulière aux instances de l'université (CA, CAC, CSA, FS du CSA) ou au conseil d'une UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Charge de mission <64h. - Direction adjointe d'UFR, institut ou école ou unité de recherche. - Autre mission d'intérêt général : direction d'un département d'enseignement ou d'une spécialité d'ingénieur, etc.	Absence de mission d'intérêt général.

Indications

Il appartient au candidat ou à la candidate de mentionner dans son dossier les éléments utiles au rapporteur et à la commission ; pour ce faire, la trame factuelle utilisée par le rapporteur est portée à sa connaissance.

Les critères sont à apprécier en fonction du grade et de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable », le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un professeur des universités que pour un maître de conférences et dépendra de l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1er janvier N-4 au 31 décembre N-1.

Il est rappelé que « *le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités 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 de cette prime.* En pareil cas, **seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre N-1 seront pris en considération.**

C - Barème

Le barème proposé à l'université Savoie Mont Blanc pour la prime individuelle du RIPEC s'élève à 4 300 € brut annuel quel que soit le motif d'attribution ou le corps d'appartenance des bénéficiaires.

L'université Savoie Mont Blanc distribue un nombre maximum de 40 primes individuelles.