# Bilan de la session «Prime individuelle (RIPEC)» 2026 du CNU 25

par le bureau de section (mandat 2023-2027)

*La session «Prime individuelle (RIPEC)» de la section 25 du CNU s'est tenue les 25 et 26 août 2026 à l'IHP. L'ensemble de la section tient à remercier l'IHP pour son chaleureux accueil et son assistance matérielle.*

## Contexte général

En remplacement de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), qui existe toujours pour les lauréats et lauréates de l'Institut Universitaire de France notamment, un nouveau système de Régime Indemnitaire des Personnels Enseignant·es et Chercheur·ses (RIPEC) a été mis en place dès l'année académique 2022-2023 par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021. Ce dernier crée trois composantes : une *indemnité statutaire* liée au grade (C1), une *indemnité fonctionnelle* liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) et une *prime individuelle* liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions (C3). À la différence des deux premières, cette troisième composante nécessite d'en faire la demande ; elle est attribuée pour une période de 3 ans après examen des 4 dernières années d'activité.

Dans le système actuel, ces demandes sont d'abord évaluées par les sections du Conseil national des universités (CNU), puis par les Conseils académiques (CAC) des établissements. Dans chacun des cas, un avis unique est rendu qui peut être «Très Favorable», «Favorable» ou «Réservé», le site Galaxie codant très maladroitement ces avis avec les lettres A, B et C qui n'ont pas la même signification sémantique. Les sections du CNU indiquent en outre au titre de quelle(s) mission(s) elles proposent l'attribution de cette prime parmi celles décrites à l'article L123-3 du Code de l'Éducation et à l'article 3, alinéa 7 du décret n 84-431 du 6 juin 1984. Les sections du CNU peuvent aussi rédiger des «Éléments d'appréciation» qui sont des textes détaillés propres à chaque dossier de candidature. **La section 25 déplore que dans de nombreux établissements, ces textes rédigés par des pairs ne sont tout simplement pas transmis aux élu·es des Conseils Académiques : il s'agit là d'une rétention d'information inacceptable qui perdure dans le temps.** Notons que, dans une majorité d'établissements, les dossiers relevant de notre section ne sont évalués par aucun·e rapporteur·rice de la discipline (section 25 ou 26) pour éviter les conflits d'intérêts dus à l'appartenance au même laboratoire. Ceci est regrettable car cela implique que nos dossiers sont évalués localement par des collègues qui ne connaissent pas les modes de fonctionnement propres à notre communauté. *Au final, c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui, seul·e et au vu des avis rendus par les instances nationales et locales, décide de l'attribution de la prime et à quel(s) titre(s).* **Cette année encore, les Conseil Académiques de plusieurs établissements ont siégé début ou mi-septembre pour décider des attributions de la prime individuelle, c'est-à-dire avant la fin de la période d'évaluation au CNU : ces établissements ne respectent pas le calendrier établi par la DGRH et font fi des avis du CNU.**

Dès sa création, il était prévu qu'«au moins 45% des chercheur·ses et des enseignant·es-chercheur·ses puissent bénéficier de cette prime individuelle au titre d'une année», cf. les lignes directrices de gestion du ministère (bulletin officiel 6 du 9 février 2023). Pour la section 25 qui regroupe 1328 enseignant·es-chercheur·ses (au 1er septembre 2026), une proportion de 45% représente 598 collègues. Comme la prime est attribuée pour une période de 3 ans, on pourrait s'attendre à voir attribuer environ 199 nouvelles primes chaque année. La section 25 du CNU reçoit environ 215 dossiers chaque année, cf. le tableau ci-dessous. **Avec un taux de réussite qui devrait être de l'ordre de 93%, la section s'interroge sur la pertinence de maintenir un processus d'évaluation aussi chronophage. En réalité, le taux de réussite était de 53% en 2023 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), ce qui est loin de permettre que 45% des collègues relevant de la section 25 bénéficient de cette prime individuelle.**

| Dossiers | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|---|---|
| MCF | 116 | 120 | 116 |
| PR | 98 | 96 | 98 |
| Total | 214 | 216 | 214 |

Les taux de réussite finaux varient d'ailleurs grandement entre sections du CNU (de 37% à 73% en 2024) et entre établissements (de 29% à 82% en 2024) : *il n'existe donc aucune égalité de traitement entre les enseignant·es-chercheur·ses et c'est l'arbitraire qui domine*. Rappelons que, dans le précédent système, les sections du CNU disposaient d'un contingent national qui leur permettait de décider l'attribution d'un certain nombres de PEDR, le reste étant décidé par les établissements. Afin de réduire les fortes disparités de taux de réussite, la CP-CNU demande *a minima* le retour d'un contingent national de primes individuelles attribué par les sections du CNU.

## La RIPEC C3 pour la section CNU 25

Dans le contexte actuel, **la qualité de la rédaction des dossiers est essentielle**. Il convient déjà **de faire preuve de concision et de bien se concentrer sur la période d'évaluation** (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 pour la présente campagne, et plus en cas de congés). Il est pénible pour un rapporteur ou une rapportrice d'avoir à faire constamment le tri parmi les éléments mentionnés. Bien sûr, cela implique de bien renseigner les dates des différentes activités. Ensuite, il est essentiel de **ne pas se limiter à une liste d'objets mais de détailler, de contextualiser et de mettre en valeur un minimum le contenu de chaque activité mentionnée, et cela sur tous les volets concernés**. Même pour un·e collègue mathématicien·ne, la teneur de chaque tâche n'est pas nécessairement évidente car elle peut changer d'une université à une autre. À titre d'exemple, un·e (co-)responsable de cursus pourrait préciser le nombre d'étudiant·es concerné·es, la taille de l'équipe s'il s'agit d'une co-responsabilité, les tâches principales associées à cette mission. Par ailleurs, il faut bien avoir à l'esprit que *le dossier sera lu aussi (et surtout) par des collègues relevant d'autres disciplines en Conseil académique*. La section a grandement apprécié la rédaction concise et précise de certains dossiers et tient à en remercier leurs auteurs et autrices.

Au final, la section 25 du CNU a bien conscience des difficultés engendrées par la situation et du fort ressenti des collègues vis-à-vis des modalités d'attribution de cette prime individuelle. **Elle conseille néanmoins de continuer à postuler** et elle s'efforcera d'adapter son évaluation pour répondre au mieux aux besoins de la communauté.

## Campagne RIPEC 2026 pour la section 25

Au niveau de la section CNU 25, chaque dossier a été étudié par deux rapporteurs ou rapportrices désigné·es au préalable par le bureau, avec un rapporteur ou une rapportrice thématique et un rapporteur ou une rapportrice géographique qui se voit affecter tous les dossiers d'un même établissement. Les membres de la section sont absents pendant la discussion des dossiers provenant de leur établissement d'affectation. Pour pouvoir faire face au grand nombre de dossiers, la section travaille de manière séparée et parallèle : maître·sses de conférences d'un côté et professeur·es des universités de l'autre. La section privilégie le coeur de métier, c'est-à-dire les activités de formation, de recherche et le concours à la vie collective pour la période concernée (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025), sans exclure les autres volets pour les dossiers se démarquant à ce titre. Nous avons noté et nous encourageons le développement du volet «diffusion», sans doute en réponse à une demande accrue de la part de la société et des établissements scolaires.

La section tâche de prendre en compte le contexte d'exercice de chaque candidat·e. Ainsi les dossiers des collègues ayant mentionné un congé pour maternité, paternité ou adoption, ou un congé de longue maladie pendant la période d'évaluation ont été évalués sur une période allongée, de 18 mois dans le cas de congé maternité/paternité. **Nous avons pu observer que ces congés ne sont malheureusement pas mentionnés d'une façon systématique, et nous encourageons vivement les candidat·es à le faire.** Nous sommes également attentifs à d'autres situations personnelles particulières (aidant, handicap, etc.), et nous valorisons les reprises d'activité scientifique après une pause.

Le mode d'évaluation choisi par le Ministère et donc la manière dont le site Galaxie est programmé empêchent de pouvoir rendre un avis pour chaque type d'activité : par exemple, dans l'analyse d'un dossier, si une ou plusieurs missions sont identifiées comme correspondant à une évaluation «Très Favorable», l'avis rendu est «Très Favorable» et seules ces missions sont cochées. Mais le système mis à disposition ne permet pas d'afficher une évaluation en «Favorable» ou «Réservé» pour les autres missions, ce qui est regrettable. Comme l'an dernier, la section 25 a donc choisi de ne faire apparaître que le meilleur avis portant sur la ou les activités les plus remarquables.

Même si le nombre de dossiers de demande de prime s'est stabilisé autour de 215 depuis deux ans, la section continue de noter une augmentation de la densité des contenus des dossiers. Nous nous inquiétons de voir des collègues endosser toujours plus de tâches et de responsabilités lourdes et chronophages ; nous nous demandons quand ils·elles trouvent le temps de faire tout cela. Ceci se traduit par la hausse du taux de «Très Favorable» : à comparer avec le taux de succès de 93% auquel on pourrait s'attendre pour atteindre les 45% lauréat·es de la prime (cf ci-dessus).

| Taux de «Très Favorable» | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|---|---|
| MCF | 79% | 86% | 89% |
| PR | 76% | 82% | 82% |

Même si le taux reste bas, la section note et salue la progression de la proportion de dossiers de collègues femmes. À titre de comparaison, les collègues femmes représentent 19% du corps des MCF et 11% du corps des PR de la section 25 (au 1er septembre 2026).

| | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|---|---|
| MCF | 18% | 18% | 22% |
| PR | 3% | 8% | 15% |

Chez les maîtres et maîtresses de conférences, 116 demandes ont été examinées pour 103 avis «Très Favorables» (89%) et 13 «Favorables» (11%) ; les dossiers de 23 femmes sur 26 ont été évalués «Très Favorables» (88,5%) et les 3 dossiers restants «Favorables» (11,5%). Parmi les maîtres et maîtresses de conférences qui ont obtenu un avis "Très favorable", 54% l'ont été au titre de la formation, 83% au titre de la recherche et 33% au titre des tâches d'intérêt général (on rappelle que l'avis peut être attribué à plusieurs titres pour un même dossier). Chez les professeurs et professeures des universités, 98 demandes ont été examinées pour 80 avis «Très Favorables» (82%), 17 «Favorables» (17%) et 1 «Réservé» (1%), les dossiers des 15 femmes ont tous été évalués «Très Favorables». Parmi les professeurs et professeures des universités qui ont obtenu un avis "Très favorable", 76% l'ont été au titre de la formation, 91% au titre de la recherche et 77,5% au titre des tâches d'intérêt général.

La section s'est appliquée à prendre en compte l'avancement dans la carrière dans ses évaluations partant du principe que le niveau d'exigence ne doit pas être uniformément le même dans tous les grades. Les taux de répartition des avis par grade sont résumés dans le tableau suivant (les grades sont ceux correspondant au grade au moment du dépôt du dossier ; ne sont donc pas pris en compte les éventuels changements de grade obtenus entre temps). Pour les dossiers des collègues fraîchement recruté·es, la section étudie l'activité pendant toute la période d'évaluation, y compris avant l'arrivée dans l'établissement actuel.

| | MCF CN | MCF HC | MCF Ex | PR 2C | PR 1C | PR Ex1 | PR Ex2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Très Favorables | 91% | 92% | 69% | 88% | 74% | 97% | 65% |
| Favorables | 9% | 8% | 31% | 12% | 23% | 3% | 35% |
| Réservés | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% |

Cette année la section a vu apparaître des dossiers visiblement rédigés à l'aide d'outils d'IA générative. Dans plusieurs cas, ceci a nui à leur lecture et compréhension. En tant qu'êtres humains étudiant attentivement chaque dossier dans leur contexte, nous apprécions les textes produits par des êtres humains, où les candidat·es font l'effort de nous expliquer leurs conditions de travail et leurs divers activités.

Enfin, au regard de ce qui a été mentionné précédemment (dans une majorité des établissements, les dossiers ne sont pas évalués par des rapporteurs ou rapportrices de la discipline), la section a effectué

(après la session) un lourd mais essentiel travail de rédaction d'«Éléments d'appréciation» qui résument et expliquent les points saillants de chaque dossier afin de faciliter le travail des membres des Conseils académiques dans leur compréhension des évaluations faites par la section. Un résumé du mode de fonctionnement et des résultats généraux de la session a été automatiquement ajouté à chaque «Élément d'appréciation».