

Délibération n° 2026 - 17 du 18 juin 2026 relative à l'adoption des lignes directrices de gestion applicables à l'indemnité fonctionnelle C2 du RIPEC

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Suite à la convocation en date du 5 juin 2026, le Conseil d'Administration de l'École Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gilles-Emmanuel BERNARD, a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'École Centrale de Nantes,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 23 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

DECIDE

Exposé des motifs

Les présentes lignes directrices de gestion déterminent les principes de répartition de l'indemnité fonctionnelle C2 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs titulaires, et fixent le cadre applicable aux primes fonctionnelles des enseignants-chercheurs contractuels.

Elles s'inscrivent dans les principes fondateurs du RIPEC : l'égalité entre les femmes et les hommes, la revalorisation indemnitaire quel que soit le corps ou le grade, et l'indemnisation de l'ensemble des missions exercées. Leur objectif est de valoriser la prise de responsabilités collectives dans des fonctions d'encadrement et de direction.

La présente modification ajoute les directeurs de département d'enseignement parmi les bénéficiaires des fonctions ou responsabilités supérieures ouvrant droit à la composante C2.

Article 1

Le Conseil d'administration adopte les lignes directrices de gestion applicables à l'indemnité fonctionnelle C2 du RIPEC telles qu'elles figurent en annexe de la présente délibération.

Article 2

La direction générale des services est chargée de la mise en œuvre des dispositions prévues par cette délibération.

Le Président du Conseil d'Administration de l'École Centrale de Nantes



Gilles-Emmanuel BERNARD

Délibération transmise à la rectrice de l'Académie de Nantes, chancelière des universités, le 22/06/2026. La présente délibération a été publiée le 22/06/2026.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication

Lignes directrices de gestion sur l'indemnité fonctionnelle C2 du RIPEC

votées le 18/06/2026,

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) viennent compléter les LDG ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs en date du 14 janvier 2022 pour déterminer les principes de répartition que l'Ecole appliquera pour attribuer l'indemnité fonctionnelle (C2) à ses enseignants-chercheurs titulaires.

L'Ecole s'appuiera sur ces LDG pour construire le cadre permettant l'attribution de primes fonctionnelles aux enseignants-chercheurs contractuels.

Il est rappelé que les principes généraux du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) sont l'égalité indemnitaire des femmes et des hommes, la revalorisation indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs quel que soit leur corps ou grade ou fonction et l'indemnisation de l'ensemble des missions qui leur sont confiées.

Tout en respectant les principes généraux précités, l'Ecole attribuera les indemnités fonctionnelles au regard des éléments précisés ci-dessous.

Les objectifs prioritaires de l'Ecole

- valoriser la prise de responsabilité individuelle et collective pour mettre en œuvre les missions d'enseignement, de recherche et d'innovation de l'Ecole
- valoriser les missions transverses, notamment dans le domaine du développement durable et de la RSE

Les critères d'attribution

Toutes les fonctions peuvent être exercées par des personnes de tous genres. Pour faciliter la lecture du présent document, les fonctions seront mentionnées au masculin.

Bénéficiaire de l'indemnité pour les fonctions de direction :

- les membres du COMEX hors directeur qui bénéficie d'une prime sur un autre fondement juridique
- les directeurs de laboratoire de recherche

Bénéficiaire de l'indemnité pour les fonctions ou responsabilités supérieures :

- les directeurs adjoints du directeur de la formation
- les directeurs adjoints de directeur de laboratoire de recherche lorsque ce dernier n'est pas salarié ou affecté de l'Ecole
- le directeur adjoint à la Direction des relations internationales
- **les directeurs de département d'enseignement**

Bénéficiaire de l'indemnité pour les missions particulières de 18 mois maximum :

- les détenteurs d'une lettre de mission signée par le directeur

La répartition des indemnités fonctionnelles

La proportion des bénéficiaires de cette indemnité est fixée à un maximum de 35 % des enseignants-chercheurs.

Le montant

Montant de l'enveloppe indemnitaire

Il correspond à un maximum de 35 % de l'enveloppe de la prime statutaire.

Montant de l'indemnité individuelle

Il est défini individuellement par décision du directeur au regard des plafonds fixés par arrêté ministériel et d'une grille indicative qui sera communiquée sur intranet.

La notification individuelle

Le directeur transmet une décision individuelle à chaque personne chargée d'une fonction donnant lieu à une indemnité fonctionnelle dans laquelle il est mentionné la fonction exercée, le montant de l'indemnité fonctionnelle afférente ainsi que la durée d'exercice de la fonction.

Des fiches de fonction viendront préciser le contenu des activités et les attendus en termes de connaissances, savoir-faire et savoir-être pour chaque fonction.

Les décharges d'heures

Les indemnités fonctionnelles sont convertibles en décharges d'heures d'enseignement.

Une campagne d'instruction de ces demandes de conversion d'indemnité C2 en décharge d'heures

d'enseignement sera réalisée chaque année. Un formulaire d'instruction spécifique sera transmis par la DRH à chaque enseignant-chercheur concerné le 1^{er} avril. Une réponse sera demandée pour le 1^{er} juin de chaque année. A défaut de réponse dans le délai imparti, l'indemnité sera maintenue en euros sauf décision expresse du directeur d'établissement.

Un bilan sur l'attribution de ces primes sera remis chaque année au Comité social d'administration ainsi qu'au Conseil d'Administration.

Les présentes LDG pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année au regard des évolutions à prendre en compte dans le cadre de la trajectoire jusqu'en 2027 prévue dans le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations du 12 octobre 2020.

Ces lignes directrices de gestion ont été soumises au comité social d'administration qui a émis un avis favorable le 02/06/2026 puis au conseil d'administration réuni le 18/06/2026 qui les a approuvées.