Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Toulouse School of Economics

RESULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 13
Voix favorables : 13
Voix défavorables :0
Abstentions : 0
Refus de prendre part au vote : 0

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 08/10/2026

DELIBERATION

n°2026-36

relative aux lignes directrices de gestion
du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 954-2 ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur;

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu 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 22 décembre 2023 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 le décret n°2022-1535 du 8 décembre 2022 relatif à l'École d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE ;

Vu les lignes directrices de gestion indemnitaire du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du 18 janvier 2023 ;

Vu la délibération n° 2025-32 du 2 octobre 2025 relative aux lignes directrices de gestion du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs ;

Considérant la nécessité de compléter les LDG adoptées par la délibération n° 2025-32 précitée ;

Vu les avis du Comité Social d'Administration de l'École TSE du 10 septembre 2026 ;

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1er : Le conseil d'administration adopte l'application des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs, annexées à la présente délibération.

Article 2 : La présente délibération sera transmise à la Rectrice d'Occitanie, Chancelière des Universités. Elle fera l'objet d'une publication sur le site internet de TSE. Elle abroge la délibération n°2025-32 du 2 octobre 2025.

Le Vice-président du conseil d'administration,

Yassine LEFOUILI

Signé par :
Yassine Lefouili
DA53A097CE624E6...

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

CONSEIL D'ADMINISTRATION - Séance du 08/10/2026

DELIBERATION n°2026-36

ANNEXE 1

Lignes directrices de gestion (LDG)
du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs (RIPEC)

La **loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche** pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.
Le **protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations a posé le 12 octobre 2020** les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire tant du point de vue de son architecture, de la part relative de ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle que des objectifs en matière de bénéficiaires.

Le **décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021** portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs dispose notamment que la mise en œuvre de ce régime fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Ces LDG sont consultables à l'adresse suivante :
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm

Ces lignes directrices ministérielles peuvent être précisées par des lignes directrices au niveau de l'établissement prises après avis de leur comité social d'administration et approbation de leur conseil d'administration. Ces lignes directrices doivent être compatibles avec les LDG ministérielles et entrent en vigueur après transmission au recteur compétent. Elles sont rendues publiques.

Les présentes LDG, élaborées au niveau de l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE, visent donc à préciser et compléter les LDG ministérielles.

Elles sont applicables aux personnels titulaires de l'établissement :
- Personnels enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences),
- Personnels enseignants-chercheurs assimilés,
- Directeurs de recherche et chargés de recherche,
- Délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation, placés en délégation
- Enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France ou d'un organisme de recherche (excepté pour la prime individuelle).

Ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire les enseignants du second degré et les personnels hospitalo-universitaires, de même que les agents contractuels.

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

1.1 I. Les principes généraux du RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ont pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers des enseignants chercheurs et chercheurs en revalorisant et en rénovant leur régime indemnitaire mais aussi en valorisant davantage l'ensemble de leurs missions.
Elles ont également pour but d'arriver à une convergence des indemnités perçues entre les enseignants chercheurs et les chercheurs, mais aussi de renforcer l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes.

1.2 Egalité indemnitaire femmes / hommes

Un des objectifs du RIPEC est de lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Cet objectif s'inscrit dans les plans égalités femmes hommes mis en œuvre dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'établissement doit parvenir à la parité dans sa politique indemnitaire, dans la détermination de ses critères de répartition et dans la fixation des montants individuels. Cette égalité indemnitaire sera contrôlée par les recteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

1.3 Revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels

Le RIPEC permet de revaloriser les montants pour l'ensemble des personnels enseignants chercheurs et chercheurs, quel que soit le corps, le grade ou la discipline. Ces montants vont évoluer chaque année jusqu'en 2027.

Les montants définis par l'Ecole sont indiqués en annexe.

1.4 Prise en compte de toutes les missions effectuées par les enseignants chercheurs et chercheurs

Un autre objectif du RIPEC est d'indemniser l'ensemble des missions confiées aux enseignants chercheurs et aux chercheurs, ainsi l'investissement pédagogique est valorisé au même titre que les fonctions de recherche, tout comme l'engagement dans des tâches d'intérêt général.

II. Les composantes du RIPEC

Le RIPEC comprend trois composantes :

- deux indemnités : statutaire et fonctionnelle
- une prime : individuelle.

Il se substitue à la grande majorité des primes et indemnités jusqu'alors perçues par les enseignants chercheurs et chercheurs.
Les montants de chaque composante seront revus chaque année à la suite de la publication des arrêtés ministériels correspondants.

A noter :
La prime administrative (PA) est cumulable avec le RIPEC. Les bénéficiaires de la PA peuvent percevoir le C1 du RIPEC. Les fonctions ouvrant droit à la PA ne peuvent être doublement indemnisées au titre du C2. Néanmoins, les personnels exerçant en plus des fonctions ouvrant droit à la PA, une fonction éligible au C2 peuvent percevoir le C2 au titre de la fonction non indemnisée au titre de la PA.
Il n'y a pas de remise en cause des décharges accordées dans le cadre du référentiel d'équivalence horaire.

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

2.1 La composante statutaire C1

2.1.1 Cadre général

La composante statutaire est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions.

Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs, et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs.

La composante statutaire est versée mensuellement.

2.1.2 Critères d'attribution

Elle est due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs en position d'activité ou de délégation, mais aussi aux enseignants-chercheurs et chercheurs mis à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique.

Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent avoir accompli l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, y compris pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congés pour projet pédagogique (CPP) et pour les personnels bénéficiant de décharges de services.

La vérification du service fait sera réalisée au vu des fiches d'enseignement certifié sous SAGHE.
En cas de service incomplet, la prime sera proratisée, hormis dans le cas d'un agent à temps partiel thérapeutique qui perçoit l'intégralité de l'indemnité liée au grade et le cas échéant de l'indemnité liée aux fonctions et/ ou de la prime individuelle du RIPEC.

2.2 La composante fonctionnelle C2

2.2.1 Cadre général

La composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, en sus des obligations de service.

Elle remplace la prime de charges administratives (PCA), la prime de responsabilité pédagogique (PRP) et l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les EPST (ISFIC).

La composante fonctionnelle est versée mensuellement conformément aux plafonds fixés par arrêté ministériel définis par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité.

Lorsque la composante fonctionnelle est liée à l'exécution d'une mission temporaire, elle est versée à l'agent après l'exécution et l'évaluation de ladite mission.

Les décisions d'attribution de cette composante sont transmises à la Rectrice de la région académique Occitanie, Chancelière des universités et au recteur délégué à l'ESRI.

2.2.2 Critères d'attribution

Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par la Directrice de l'Ecole dans le respect des principes définis par le Conseil d'administration et des LDG.

La composante fonctionnelle peut être versée à des personnels qui ne sont pas affectés juridiquement à l'Ecole si le personnel y exerce les fonctions et responsabilités définies comme éligibles.

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation ou mise à disposition à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP), de même que tout autre enseignant-chercheur bénéficiant d'une décharge au titre d'une activité faisant l'objet d'une équivalence horaire conformément à la politique RH de l'établissement, ne peuvent pas bénéficier de la composante fonctionnelle.

La composante fonctionnelle est cumulable avec une décharge statutaire de service octroyée en application du IV. de l'article 7 du décret du 6 juin 1984.

La composante fonctionnelle ne doit pas faire l'objet d'une proratisation en cas de temps partiel ou de délégation à temps incomplet.

Il est prévu, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 % des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs de l'établissement ou de l'organisme.

2.2.3 Fonctions et responsabilités éligibles & cotation

Les fonctions et responsabilités concernées sont décrites en annexe, de même que le barème associé.

2.3 La composante individuelle C3

2.3.1 Cadre général

La composante individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions.

Elle doit faire l'objet d'une demande de la part de l'intéressé.

Le bénéficiaire ne peut cumuler un autre C3.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire, l'établissement d'accueil prend en charge le versement du C3 sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) depuis le 1er janvier 2022.

A noter :

La PEDR perdurera pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou aux lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants-chercheurs en délégation auprès de l'IUF. Ces derniers ne sont pas éligibles au bénéfice de la prime individuelle du RIPEC.

Pour les enseignants-chercheurs, la composante individuelle est versée mensuellement pour une durée de 3 ans, avec effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle les décisions sont arrêtées ; et à compter du 1er janvier pour les chercheurs.

La période de référence concerne les 4 années précédant la candidature.

La recommandation ministérielle est que la dépense au titre du C3 représente au moins 30% de la dépense faite au titre du C1.

2.3.2 Critères d'attribution

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

L'Ecole a fixé les critères d'attribution ainsi que les quotas de répartition des primes individuelles comme indiqué ci-dessous.

Les enseignants-chercheurs placés en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) peuvent bénéficier de la C3.

L'objectif ministériel est qu'environ 45% des enseignants-chercheurs et chercheurs d'un établissement perçoivent au titre de la même année cette composante individuelle du RIPEC à horizon 2027. Cette trajectoire sera adaptée en fonction du contexte, des situations et de la stratégie spécifique de l'Ecole.

- **Pour les enseignants-chercheurs**

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :
- De l'investissement pédagogique
- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par l'enseignant chercheur

Les décisions individuelles seront ventilées au titre des différents motifs de la manière suivante :
- De l'ordre de 60% au titre de l'investissement pédagogique
- De l'ordre de 30% au titre de l'activité scientifique
- De l'ordre de 10% au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général et au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation

Les critères d'appréciation de ces missions sont identiques à ceux établis dans les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants chercheurs et assimilés.

- **Pour les chercheurs**

Les motifs d'attribution de cette prime doivent tenir compte :
- De l'activité scientifique
- De l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- De l'ensemble des missions effectuées par le chercheur

Lors de l'attribution des primes, il est recommandé de respecter la répartition suivante :
- 50% minimum au titre de l'activité scientifique
- 20% maximum au titre de l'investissement dans des tâches d'intérêt général
- 30% maximum au titre de l'ensemble des missions

- **Points d'attention**

L'attribution de la prime individuelle doit également tenir compte de :
- L'égalité femmes hommes : les attributions doivent correspondre à la part de femmes au sein des enseignants chercheurs.
- La représentation entre les corps : les attributions doivent tenir compte de la part des MCF au sein des enseignants chercheurs.
- L'équilibre entre les disciplines.
- L'équilibre entre les grades au sein d'un corps.

2.3.4 Procédure de candidature

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Le calendrier précis de candidature sera précisé chaque année par une note interne de la Directrice de l'Ecole, diffusée à l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs.
Les personnels doivent candidater dans les délais impartis sur le portail Galaxie, via l'application ELARA. La candidature comporte le rapport d'activité.

1) La désignation des rapporteurs et leurs missions :

Le président du conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint, après concertation avec le doyen de la formation et le doyen de la recherche, propose aux membres du conseil **deux rapporteurs par candidature d'un rang au moins égal à celui du candidat.** Les deux rapporteurs ne doivent pas être candidats.
Les rapporteurs sont désignés par le conseil du corps des enseignants-chercheurs après discussion et vérification de l'absence de conflits d'intérêts. Les membres du conseil du corps des enseignants-chercheurs candidats ne participent pas à ces réunions.
Pour chaque dossier, chaque rapporteur rend un avis motivé synthétisé par les lettres A (très favorable), B (favorable), C (réservé) sur :

- l'investissement pédagogique du candidat,
- l'activité scientifique du candidat,
- les responsabilités collectives et d'intérêt général assumées par le candidat.

Le rapport est réalisé en référence aux critères d'évaluation établis dans les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs.

Un modèle de rapport sera transmis aux rapporteurs.

2) Sollicitation des avis des directeurs/directrices de département

Dans le même temps, le président du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint demande à chaque directeur/directrice de département un avis sur chaque candidature issue de son département.
Cet avis motivé sur la pertinence de l'attribution de la prime est soit très favorable, soit favorable, soit réservé, et doit tenir compte :

- de l'investissement pédagogique du candidat,
- de l'activité scientifique du candidat,
- de l'investissement du candidat dans des responsabilités collectives ou d'intérêt général et/ou des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

Le directeur ou la directrice indique pour quel(s) motif(s) la prime devrait être attribuée, le cas échant :

a) investissement pédagogique,
b) activité scientifique,
c) investissement dans des responsabilités collectives ou d'intérêt général et/ou au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

Gestion des conflits d'intérêt :
Si le directeur ou la directrice du département est candidat(e), l'avis est demandé au directeur scientifique du département.
Si le directeur ou la directrice du département et le directeur scientifique du département sont tous deux candidats, aucun avis ne leur est demandé.

3) Séance du Conseil du corps des enseignants-chercheurs – formation restreinte

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

En séance, le président du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint informe les membres du conseil des avis rendus par les sections du CNU, par les directeurs/directrices de département, par les rapporteurs. Les membres du Conseil auront eu communication des rapports d'activité des candidats dans les conditions habituelles de saisine.
Le doyen de la formation et le doyen de la recherche sont invités à participer aux débats.
Après débat, pour chaque dossier de candidature, chaque membre du Conseil indique sur un bulletin secret un avis sur la pertinence de l'attribution de la prime.
Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

L'avis précise le ou les motifs d'attribution de la prime. Les motifs de l'attribution sont :

a) investissement pédagogique,
b) activité scientifique,
c) investissement dans des responsabilités collectives ou d'intérêt général et/ou au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

Il résulte de l'agrégation des bulletins un avis unique du conseil pour chaque candidat assorti du ou des motif(s) d'attribution de la prime.
Le mode d'agrégation des bulletins est décidé par le conseil avant de procéder au vote.

4) Echanges avec la Directrice de l'Ecole

Le président du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint, au cours d'un entretien, communique à la Directrice de l'Ecole l'ensemble des informations suivantes :

- l'avis de chaque section du CNU,
- l'avis de chaque directeur/directrice de département,
- l'avis et les rapports des rapporteurs,
- l'avis et les résultats détaillés du vote du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint.

5) La décision de la Directrice de l'Ecole

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, la Directrice de l'Ecole arrête les attributions en tenant compte des avis consultatifs de la section du CNU et du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint, conformément aux principes de répartition énoncés ci-dessous.
Les décisions d'attribution individuelle comportent le montant et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.
Les décisions mentionnent les voies de recours.

Principes de répartition du RIPEC C3 : La Directrice de l'Ecole décide de l'attribution des primes en respectant la ventilation suivante :

- de l'ordre de 60% au titre de l'investissement pédagogique,
- de l'ordre de 30% au titre de l'activité scientifique,
- de l'ordre de 10% au titre de l'investissement dans des responsabilités collectives ou d'intérêt général et/ou au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

La Directrice de l'Ecole veille également dans la mesure du possible à :

- respecter l'égalité femmes-hommes : les attributions doivent correspondre à la part de femmes et d'hommes au sein des enseignants chercheurs,
- la représentation entre les corps : les attributions doivent tenir compte de la part des MCF au sein des enseignants-chercheurs,
- l'équilibre entre les disciplines,
- l'équilibre entre les grades au sein d'un corps.

Gestion des conflits d'intérêts :

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Si le président du Conseil du corps des enseignants-chercheurs restreint est candidat, la Directrice de l'Ecole nomme un membre du conseil du corps des enseignants-chercheurs pour assurer l'ensemble de la procédure.
Si le doyen de la formation est candidat, la Directrice de l'Ecole nomme un enseignant-chercheur en mesure d'assurer les missions qui sont normalement dévolues au doyen de la formation dans le cadre de la procédure.
Si le doyen de la recherche est candidat, la Directrice de l'Ecole nomme un enseignant-chercheur en mesure d'assurer les missions qui sont normalement dévolues au doyen de la recherche dans le cadre de la procédure.
Afin d'éviter tout conflit d'intérêt, il est recommandé que la Directrice de l'École ne dépose pas de dossier C3 tant qu'il est en fonction. En cas de situation exceptionnelle, une autre personne devra prendre la décision d'attribution de l'ensemble des primes C3 (en fonction de l'organisation des délégations dans l'établissement).

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Annexe 1 des LDG RIPEC
Montants RIPEC 2026

Pour l'année universitaire 2026/2027, les montants arrêtés pour le RIPEC à l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE sont :

Composante statutaire C1 :

4 800 € par an, versé mensuellement.
Montant défini chaque année par arrêté ministériel.

Composante fonctionnelle C2 :

Les montants définis par l'Ecole sont les suivants :

Groupe 1	Référent(e) égalité F/H	2 000 €
	Référent(e) à l'intégrité scientifique	2 000 €
	Responsable comité des normes éthiques dans la recherche	4 000 €
	Responsable comité éthique dédié à la recherche expérimentale	2 000 €
	Chargé(e) de mission « suivi validation RGPD de projets scientifiques »	2 000 €
	Chargé(e) de mission Placement PhD (Principal)	4 000 €
	Chargé(e) de mission Placement PhD (Adjoint)	2 000 €
	Chargé(e) de mission « réseau ENTER »	2 500 €
	Chargé(e) de mission actualisation référentiels revues scientifiques	6 000 €
	Chargé(e) de mission TIRIS	6 000 €
	Chargé(e) de mission « Attractivité et valorisation des talents académiques »	6 000 €
	Directrice/Directeur M2 ETE + MRes	4 000 €
	Directrice/Directeur M2 Environmental Economics & Policy (2 voies)	3 000 €
Groupe 2	Directrice/Directeur de département (> 20 rang A)	12 000 €
	Directrice/Directeur de département (< 20 rang A)	8 000 €
	Directrice/Directeur-adjoint scientifique Dpt (> 20 rang A)	12 000 €
	Directrice/Directeur-adjoint enseignement Dpt (> 20 rang A)	8 000 €
	Directrice/Directeur-adjoint Dpt (< 20 rang A)	4 000 €
	Directrice/Directeur du laboratoire expérimental et développement des études doctorales du département SBS	9 000 €
	Responsable *Executive Education*	6 650 €
Groupe 3	Doyenne/Doyen de la Formation	12 000 €
	Doyenne/Doyen de la Recherche	12 000 €

Les montants annuels maximums autorisés par le Ministère sont les suivants :

Groupe 1	Responsabilités particulières ou missions temporaires	6 000 €
Groupe 2	Responsabilités supérieures	12 000 €
Groupe 3	Fonctions de direction	18 000 €

Docusign Envelope ID: 962647DA-1030-889B-8222-281E2EEDF134

Composante individuelle C3 :

Le montant défini par l'Ecole est de 5 000 € brut par an.
Les montants autorisés par le Ministère sont compris entre 3 500 € et 12 000 € par an.

L'enveloppe budgétaire (en année pleine) pour la campagne 2026 de la prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel (C3) s'élève à 110.000 € brut. Ce montant sera réévalué chaque année.