

CNU 27

Compte-rendu de la session

RIPEC 2026

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 6 au 10 juillet 2026 au Bourget-du-Lac dans les locaux de Polytech Annecy-Chambéry pour examiner les demandes de prime individuelle (*aka* composante C3 de la RIPEC). Les membres rang B (MCF et assimilées/assimilés) et rang A (PR et assimilées/assimilés) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres rang A siègent et statuent pour les demandes PR.

À l'occasion de cette session, la section 27 a voté deux motions, dont le texte peut être retrouvé en ligne sur le site de la section¹ :

- Motion s'opposant à l'instauration de droits différenciés² : cette motion s'associe à la motion de la CP-CNU du 18 juin 2026 s'opposant aux droits d'inscription différenciés pour les étudiantes et étudiants internationaux extra-communautaires.
- Motion dénonçant les conclusions du rapport issu des Assises du Financement des Universités³ : cette motion exprime l'inquiétude de la section devant les conclusions du rapport remis au gouvernement par Jérôme Fournel et Gilles Roussel le 24 juin 2026.

Ce document présente un bilan de cette session.

1. Introduction

Depuis la campagne 2023, le CNU émet un avis unique sur l'ensemble du dossier déposé par une personne candidate : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).

Le CNU se prononce aussi sur la ou les missions au titre desquelles le bénéfice de la prime est proposé. Les missions concernées sont celles mentionnées dans l'article L. 123-3 du code de l'éducation⁴ auxquelles s'ajoute le concours apporté à la vie collective des établissements.

L'article L. 123-3 du code de l'éducation mentionne six missions :

1. la formation initiale et continue tout au long de la vie ;
2. la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'exper-

¹ <https://cnu27.ls2n.fr>

² <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2026/07/2026-07-motion-droits-differencies.pdf>

³ <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2026/07/2026-07-motion-rapport-assises-financement-universites.pdf>

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027747739

tise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;

3. l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
4. la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
5. la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
6. la coopération internationale.

Il est important de noter que le CNU ne délivre pas la prime.

Le CNU émet un avis et **ce sont les établissements qui décident de l'attribution de la prime** et le(s) motif(s) d'attribution.

Si l'année de carence entre la fin du bénéfice de la prime et l'attribution d'une nouvelle prime a été globalement supprimée (les personnes lauréates de la prime individuelle RIPEC C3 en 2023 pouvaient ainsi postuler en 2026), il faut rappeler qu'il n'est pas possible d'avoir la prime pour le même motif sans année de carence. Ainsi une personne lauréate en 2023 au motif de l'activité scientifique ne peut pas de nouveau être lauréate pour le même motif en 2026 (mais peut l'être au titre des autres missions susmentionnées).

L'information sur les raisons d'attribution en 2023 ne lui étant pas accessible dans les dossiers soumis, la section 27 du CNU s'est abstrait de ces considérations pour étudier les dossiers.

L'avis rendu par le CNU est complété par un commentaire textuel comprenant des phrases explicitant/soulignant les points saillants de l'avis sur le dossier, complété d'un rappel des statistiques par corps.

Les activités prises en compte sont celles accomplies au cours des quatre dernières années. Pour la campagne 2026, la période de référence va du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025. Cette durée peut être étendue en cas de congé (maternité, paternité, parental, longue maladie, etc.) ou de temps partiel sur la période.

2. Recommandations

Comme pour les autres sessions, la section 27 met en ligne sur son site Internet une note qui expose les principes et les critères retenus pour l'examen des dossiers⁵. Une première recommandation est de prendre connaissance de cette note avant de constituer son dossier de candidature.

La section 27 émet également les recommandations suivantes :

- Il est important de suivre la trame du rapport d'activité disponible sur Galaxie et de se limiter à une présentation des activités sur les quatre dernières années sauf cas qui justifient une extension (voir paragraphe suivant).

⁵ <https://cnu27.ls2n.fr/ripec/>

- Comme elle l'a rappelé dans une motion dédiée adoptée à l'unanimité⁶, la section 27 continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir eu un impact sur leur activité professionnelle.
La section 27 invite les candidates et les candidats qui sont dans cette situation à étendre d'elles et d'eux-mêmes la période dans leur rapport d'activités. Pour un congé maternité survenu pendant la période (ou à proximité immédiate de celle-ci), il est admis que l'extension porte au-delà de la durée du congé lui-même et soit de 18 mois. Pour les autres cas, l'extension peut aller jusqu'à concurrence de la durée pour un arrêt ou au prorata de la durée pour un temps partiel.
- Pour les responsabilités, que cela soit en enseignement, recherche, tâches collectives, ou autres missions, il est important de bien décrire les tâches afférentes en donnant des indicateurs qui permettent d'en mesurer l'ampleur et de ne pas se limiter à une liste d'items. Pour le cas particulier des co-responsabilités, il est important de décrire la répartition des tâches. Pour l'ensemble de ces points, un dossier bien renseigné pourra mieux mettre en valeur les activités accomplies qu'un dossier mal renseigné ou trop succinct.

3. Principes d'étude des dossiers

3.1. Déontologie et règles de déport

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections⁷.

La section 27 a fait le choix de renforcer ces règles en faisant en sorte qu'une personne membre de la section 27 :

- ne participe pas à la session (non seulement pour son grade ou son corps, mais pour l'intégralité des dossiers l'année concernée) si elle candidate elle-même, ou si elle est apparentée ou a un lien familial avec l'une des candidates ou l'un des candidats.
- ne rapporte, ni ne participe aux discussions lors de l'examen d'une candidature émanant d'une personne :
 1. dont elle a dirigé ou encadré le doctorat ou dont elle a été garante d'HDR,
 2. qui a dirigé ou encadré son doctorat ou qui a été garante de son HDR,
 3. du même établissement ou du même laboratoire (actuellement ou durant les deux années précédentes ; nous essayons, quand nous disposons d'informations qui le permettent, d'étendre ce principe aux cinq années précédentes),
 4. avec qui elle a travaillé ou publié au cours des cinq années précédentes,
 5. émanant d'une personne élue sur la même liste au sein de la section,
 6. de la même zone géographique (même si elle n'est pas du même établissement) quand c'est possible.

⁶ <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/07/2025-07-handicap-et-situations-particulieres.pdf>

⁷ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_In-com_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf

3.2. Parité et égalité des chances

Autant que faire se peut, dans le cas d'une candidature déposée à nouveau dans le cadre de la même procédure (ici demande de prime individuelle RIPEC C3), le bureau de la section 27 fait en sorte que les personnes rapportant le dossier n'aient jamais été amenées à le rapporter au cours de la mandature.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 a mis en place des référentes et des référents parité et égalité des chances. Plus encore que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

À la suite des recommandations du groupe de travail permanent « Parité et Égalité des Chances » de la section 27, la sensibilisation aux biais et aux stéréotypes a été renforcée par les actions suivantes :

- avant le démarrage de l'étude des dossiers, la présentation de données statistiques genrées sur les résultats des années précédentes et sur les dossiers de candidatures de cette année ;
- une semaine avant la session, la demande faite à chaque membre siégeant à la session RIPEC de passer un Test d'association implicite (TAI) sur la question des biais de genre inconscients liés aux domaines des sciences et des lettres⁸ ;
- lors de la plénière d'ouverture de la session avant le début des discussions sur les candidatures, la diffusion d'une vidéo d'une dizaine de minutes sur les biais et la stéréotypie.

3.3. Méthodologie

La méthode de travail mise en place s'est appuyée sur les principes suivants :

- La section 27 a étudié les dossiers selon les quatre volets suivants : enseignement, recherche, tâches collectives, autres missions.
- La section 27 a donné un avis « très favorable » aux dossiers obtenant cet avis dans deux (ou plus) des quatre volets. Suivant une recommandation de la CP-CNU d'adapter les approches en fonction des corps et des grades, et consciente des particularités liées au début de carrière, la section a assoupli ce principe pour les dossiers témoignant d'une entrée récente dans la classe normale des MCF.
- La section 27 juge que, dès lors que les dossiers font état d'une activité normale, c'est-à-dire, en enseignement avec un volume statutaire d'interventions et en recherche avec une contribution scientifique, il n'y a pas lieu d'émettre un avis réservé. Étant donné la grille d'évaluation fournie, l'avis a dans ce cas été favorable.
- La section 27 a examiné les dossiers en cherchant à savoir ce qui, en enseignement, en recherche, en tâches collectives, ou dans les autres missions, relève d'un « plus »

⁸ Sur les biais décisionnels de jurys dans le contexte de promotions, voir notamment Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature human behaviour*, 3(11), 1171-1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>

par rapport à une activité standard. Ce « plus » peut revêtir différentes formes et porter par exemple sur des responsabilités importantes, un investissement ayant eu une portée reconnue significativement dans la communauté, ou des contributions ou une production en recherche ou en pédagogie qui ont eu un impact important. Dans ce cas, lorsque la section 27 a jugé que le dossier présente ce « plus » sur l'une ou plusieurs des trois parties, enseignement, recherche, tâches collectives, elle a émis un avis très favorable.

- La section 27 a pu être amenée à prendre en compte dans la partie tâches collectives des fonctions qui comportent une part significative de gestion (de personnels BIATSS, de budget, etc.) comme la responsabilité de département d'enseignement. De même, lorsque la description des activités pédagogiques ou scientifiques a permis d'y identifier une forte part administrative, celles-ci ont aussi pu être valorisées dans la partie tâches collectives.
- Sur la partie enseignement, la section 27 considère que les heures complémentaires, même lorsque celles-ci sont en nombre très élevé, ne sont pas un critère suffisant pour émettre un avis très favorable.
- Certains dossiers présentent des sections vides, soit en enseignement, soit en recherche, soit en tâches collectives, sans que le dossier ne fournisse d'explications qui aideraient à en comprendre la raison. Dans ce cas, la section 27 n'a pas pu valoriser dans son évaluation les implications associées.

4. Statistiques

662 dossiers ont été déposés, 386 dossiers MCF, 275 dossiers PR et 1 dossier du corps des professeurs du Conservatoire National des Arts et Métiers. Dans la suite de ce compte-rendu, ce dernier dossier sera directement intégré dans les informations relatives aux candidatures PR.

Si ces volumes marquent une très légère baisse par rapport à 2025 (-3% en moyenne), ils confirment toutefois la hausse enregistrée l'an dernier (en 2024, c'était seulement 553 dossiers au total qui avaient été déposés). Pour mémoire, cette hausse trouvait son origine dans deux éléments concomitants : 2025 était en effet la première année où, simultanément :

- les bénéficiaires de la prime individuelle lors de sa mise en place (en 2022) pouvaient candidater à nouveau ;
- les derniers bénéficiaires de la PEDR « classique »⁹ (PEDR obtenue en 2021) pouvaient candidater au RIPEC C3 pour la première fois.

Il est à noter que 46% des candidatures déposées en 2026 provenaient de personnes déjà lauréates en 2023. Lors de l'examen des dossiers, et comme évoqué plus haut, la section s'est abstraite de cette information (l'information qu'une candidature avait déjà été déposée ou avait été lauréate dans le passé n'était pas accessible aux membres de la section). Toutefois, et pour information, la figure 1 présente, par grade, le pourcentage de candidatures déposées en 2026 provenant de personnes lauréates en 2023.

⁹ La PEDR continue néanmoins d'exister dans le paysage académique dans un contexte toutefois très restreint : pour, d'une part, les membres nommés à l'IUF ainsi que pour les personnels enseignants et hospitaliers, et les enseignants de médecine générale.

% de candidatures 2026 lauréates en 2023	Total	Mme	M.
MCF CN	27%	35%	24%
MCF HC	51%	60%	47%
MCF EX	44%	43%	44%
PR 2C	56%	67%	53%
PR 1C	55%	69%	52%
PR EX1	55%	70%	53%
PR EX2	76%	86%	74%

Figure 1 : taux de candidatures 2026 qui avaient été lauréates en 2023, par grade et par genre

Parmi les candidatures MCF, 29% sont féminines, ce qui est légèrement supérieur au pourcentage de femmes parmi les MCF de la section 27 (26%). Parmi les candidatures PR, 21% sont féminines, ce qui est équivalent au pourcentage de femmes parmi les PR de la section 27. À titre de comparaison, en 2025, les taux de candidatures féminines étaient de 27% chez les MCF et 22% chez les PR.

Investissement pédagogique. La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre de l'investissement pédagogique à 65% des dossiers MCF et 67% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 71% et 75% pour les dossiers féminins et respectivement 63% et 65% pour les dossiers masculins.

Activité scientifique. La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre de l'activité scientifique à 70% des dossiers MCF et 71% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 74% et 70% pour les dossiers féminins et respectivement 68% et 71% pour les dossiers masculins.

Responsabilités collectives et d'intérêt général. La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre des responsabilités collectives et d'intérêt général à 28% des dossiers MCF et 52% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 40% et 66% pour les dossiers féminins et respectivement 23% et 48% pour les dossiers masculins.

Autres missions. La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre des autres missions à 11% des dossiers MCF et 15% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 18% et 29% pour les dossiers féminins et respectivement 8% et 12% pour les dossiers masculins.

Au final, il apparaît que les dossiers ont quasiment tous au moins un point fort.

La section 27 a émis un avis très favorable global dans 76% des cas (76,4% des dossiers MCF et 75,4% des dossiers PR). À titre de comparaison, c'était dans 75% des cas en 2025 (résultat identique sur les dossiers MCF et PR).

De façon plus détaillée, le taux de dossiers avec exactement zéro, un, deux, trois ou quatre points forts est respectivement de 3%, 17%, 49%, 26% et 5%.

En complément, les graphes des figures 2 et 3 présentent, respectivement, le taux de dossiers ayant obtenu un avis final « très favorable » parmi les dossiers d'un même corps et d'un

même genre, et le taux de dossiers avec un avis final « très favorable » parmi les dossiers d'un même grade.

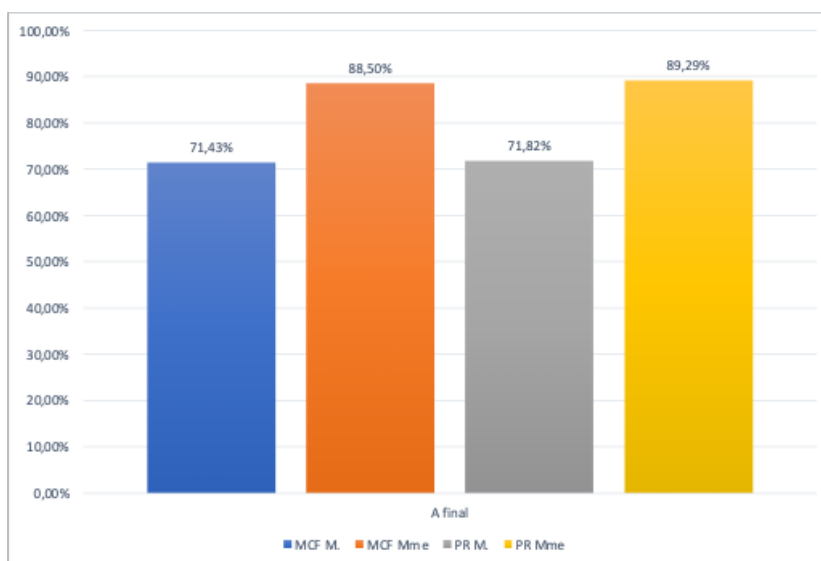


Figure 2 : pourcentages de dossiers avec une évaluation finale A (Très Favorable) par corps et par genre

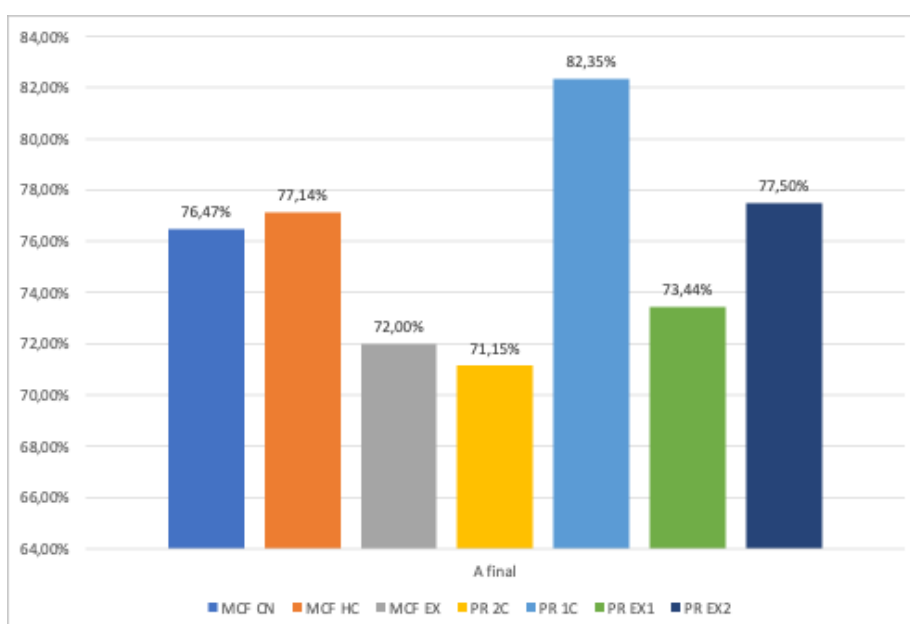


Figure 3 : pourcentages de dossiers avec une évaluation finale A (Très Favorable) par grade

5. Retour sur la campagne 2025

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les résultats d'attributions 2025 par les établissements sont toujours « en voie de consolidation ».

6. Retour sur la campagne 2024

Lors de la rédaction du compte-rendu de la précédente session (2025) de prime individuelle RIPEC C3, les résultats sur la campagne 2024 n'étaient pas encore consolidés. Afin que l'assemblage des comptes-rendus de sessions permette de couvrir de manière exhaustive les

campagnes de promotion interne, ce dernier paragraphe revient donc sur la campagne d'il y a deux ans.

6.1. Toutes sections confondues

À l'échelle de l'ensemble des sections, le bureau de la CP-CNU a publié un bilan des résultats des campagnes 2022-2024 de la RIPEC suite aux décisions d'attribution prises par les établissements¹⁰. De manière générale, le document met notamment en évidence la forte disparité des résultats :

- en fonction des grades : davantage d'attributions chez les PR EX2
- en fonction des sections : de 37% à 73%
- en fonction des établissements : de 29% à 82% (en fonction de la santé financière des établissements, de l'enveloppe allouée, du choix du montant de la prime, etc.).

6.2. À l'échelle de la section 27

Lors de la session RIPEC 2024, la section 27 du CNU avait examiné 553 dossiers. Toutefois entre l'examen des dossiers par le CNU à l'été et le retour de ceux-ci vers les établissements à l'automne, certaines personnes ont retiré leur candidature (renoncement, prise d'une disponibilité, etc.).

Les statistiques proposées dans la suite de ce paragraphe concernent uniquement les 549 dossiers sur lesquels à la fois la section 27 du CNU et les établissements se sont prononcés *in fine*.

En section 27, en 2024, le taux de réussite global à la RIPEC C3 était de 63% des candidatures déposées : 210 MCF (parmi 354 candidatures) et 135 PR (parmi 195 candidatures) se sont vu attribuer la RIPEC C3 par leur établissement. Le taux de réussite est donc de 59% chez les MCF, 69% chez les PR. Les dossiers féminins réussissent mieux tant chez les MCF que chez les PR (au global : 71% de réussite pour les dossiers féminins, 61% pour les dossiers masculins), sachant que 15% des collègues féminines (respectivement 17% des collègues masculins) de la section avaient déposé un dossier de candidature.

Le tableau suivant témoigne du taux de réussite par grade, parmi l'ensemble des candidatures.

% de dossiers lauréats parmi les candidatures du même grade	Total	Mme	M.
MCF CN	53%	60%	51%
MCF HC	70%	77%	67%
MCF EX	68%	50%	75%
PR 2C	70%	73%	70%
PR 1C	67%	79%	63%
PR EX1	67%	100%	58%
PR EX2	73%	78%	71%

¹⁰ Slides 74 à 82 de

<https://conseil-national-des-universites.fr/data/document/2369/2013/Public/CP-CNU-Tour/2026-Rennes-9juin-AJ-20260608.pdf>

Ce tableau peut être mis en regard du taux de dossiers auxquels la section 27 du CNU avait donné un avis A (« Très favorable »).

% de A donnés par le CNU parmi les candidatures du même grade	Total	Mme	M.
MCF CN	76%	79%	75%
MCF HC	72%	81%	70%
MCF EX	68%	67%	69%
PR 2C	87%	73%	89%
PR 1C	80%	79%	80%
PR EX1	79%	100%	73%
PR EX2	87%	100%	73%

Pour en revenir aux attributions décidées *in fine* par les présidences et directions d'établissement, le taux de réussite est significativement plus faible pour les candidatures des MCF de classe normale, ce qui semble notamment lié aux pratiques très différentes, d'un établissement à l'autre, face aux candidatures de collègues dont la nomination dans le corps des MCF est récente.

Les textes officiels ne mentionnent aucune règle concernant un éventuel nombre minimum d'années d'exercice en qualité de MCF pour prétendre à la RIPEC C3. Ainsi, il est possible de déposer une demande de RIPEC C3 même en qualité de MCF stagiaire¹¹.

Le tableau suivant résume le taux de réussite parmi l'ensemble des candidatures des MCF de classe normale en fonction de l'ancienneté dans le corps au moment du dépôt du dossier :

- la première année de nomination dans le corps des MCF, sans que cette année ait été réalisée de manière complète à la date de dépôt du dossier (phase notée [0 ;1[dans le tableau) ;
- après une année complète d'exercice en tant que MCF et sans que les 4 années d'activité présentées dans le dossier aient été intégralement faites dans le corps des MCF (phase notée [1 ;4[dans le tableau) ;
- après 4 années d'exercice en tant que MCF (phase notée « Plus de 4 ans » dans le tableau).

Dossiers déposés par des MCF CN en fonction de l'ancienneté dans le corps	Nombre de dossiers	Taux de réussite
[0 ;1[	8	13%
[1 ;4[	46	43%
Plus de 4 ans	163	58%

6.3. Mise en perspective avec l'objectif de couverture annoncé pour l'horizon 2027

La mise en place du RIPEC C3 s'accompagnait d'un objectif ministériel que, d'ici 2027, « au moins 45 % des effectifs des enseignants-chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année »¹².

¹¹ Voir question 3.8 de cette FAQ du MESRE : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/en-sup/guide_etablissement/FAQ_RIPEC_A2_A1.pdf

¹² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>

À l'échelle globale de la section 27, la campagne 2024 a permis que, globalement, 10% des E/C de la section 27 obtiennent la prime RIPEC C3 (pour une durée de 3 ans). Plus précisément, si on décompose, c'est la même proportion (10%) des collègues féminines de la section et des collègues masculins de la section qui se sont vu attribuer la RIPEC C3 lors de la campagne 2024.

Toutefois, avec l'objectif de 45% des E/C bénéficiaires de la RIPEC C3 en 2027 et étant donné la durée de 3 ans de la RIPEC C3, il ne faudra regarder, à partir de la campagne 2025, que les 3 campagnes RIPEC C3 pour savoir si ce taux de 45% est effectivement atteint.

Dans la phase transitoire que représentait encore 2024 entre PEDR et RIPEC, l'étude de ce taux peut nécessiter de considérer les bénéficiaires d'une part de la PEDR en 2021 (durée de la prime : 4 ans), d'autre part de la RIPEC C3 en 2022, 2023 et 2024.

Ainsi, fin 2024, le taux de couverture en section 27 est d'environ 40% (37% chez les MCF, 46% chez les PR).