



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Régime indemnitaire personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Introduction

Cadre réglementaire historique:

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 a instauré le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Se substitue aux anciennes primes et indemnités et repose sur 3 composantes:

- ✓ Une part fixe;
- ✓ Une part variable liée aux missions et à la performance;
- ✓ Une part spécifique pour les chercheurs

⇒ Evolutions réglementaires 2025:

- ✓ **Décret n° 2025-731 du 30 juillet 2025 portant création du régime indemnitaire des chercheurs appartenant au corps des chargés de recherche et au corps des directeurs de recherche du développement durable affectés dans les établissements publics du ministère en charge du développement durable**
- ✓ **Arrêté du 30 juillet 2025 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires** créées par l'article 2 du décret n° n° 2025-731 du 30 juillet 2025 portant création du régime indemnitaire des chercheurs appartenant au corps des chargés de recherche et au corps des directeurs de recherche du développement durable affectés dans les établissements publics du ministère en charge du développement durable
- ✓ Les Lignes directrices de gestion (LDG) du 18/02/2026 relatives au régime indemnitaire des personnels de recherche du pôle ministériel et de ses établissements publics.

👉 **Objectifs : Améliorer les rémunérations et les carrières des chercheurs**

⇒ **Qui est concerné pour Météo France?: Les 17 directeurs et chargés de recherche de l'établissement**

Les composantes du RIPEC

- **Composante C1**: Indemnité liée au grade, elle correspond aux anciennes primes de recherche (PR) et de service et de rendement (PSR),

Modalités de versement:

1. Versée mensuellement (proratisé en cas de temps partiel).
2. Mise en œuvre à Météo France dès la paie de janvier 2026

- **Montants:**

- Directeur de recherche **8371,44€ annuel (soit 697,62€ mensuel)**
- Chargé de recherche **6431,40€ annuel (soit 535,95€ mensuel)**

- **Pas de surcoût annuel**

Les composantes du RIPEC

- **Composante C2:** Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières.
 - ⇒ Détermination des groupes sur proposition de la DESR conformément à l'arrêté du 30 juillet 2025 qui classe les fonctions et éligibilité en 3 groupes

↳ **Les fonctions éligibles**

La liste des fonctions éligibles à la composante fonctionnelle C2 pour Météo-France :

- **Groupe 1 :**
 - ✓ Chercheur titulaire d'une HDR et engagé dans des projets structurants (ex.: projet européen ou national)
 - ✓ Responsable d'équipe ;
 - **Groupe 2 :** Responsable de groupe ou centre ;
 - **Groupe 3 :** Direction de laboratoire.

Le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle correspond à 35% des effectifs des chargés de recherche et directeurs de recherche soit un maximum de 6 agents bénéficiaires.

↳ **Les montants:**

- ✓ Les montants de cette composante sont plafonnés par groupes de fonctions ou selon le niveau des responsabilités exercées.
- ✓ Versement mensuel.

- **Composante C2:**

Le texte prévoit un montant maximum par groupe

	Montant annuel		Montant mensuel		Agents concernés
	DR	CR	DR	CR	
Groupe 1	6 000,00 €	6 000,00 €	500,00 €	500,00 €	4
groupe 2	12 000,00 €	12 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1
groupe 3	18 000,00 €	18 000,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	

Les composantes du RIPEC

Méthodologie de détermination des montants pour la composante C2:

Une analyse comparative a été réalisée à partir des montants IFSE de :
46 chercheurs appartenant au grade d'ITM et 33 chercheurs IPEF.

⇒ Cette analyse a permis de déterminer des montants mensuels moyens en fonction des responsabilités exercées :

Groupe 1 – Chercheur responsable d'équipe :

Montant moyen : 1 487,01 €/mois (soit entre 1 256,64 € et 1 643,80 €).

Groupe 2 – Responsable de groupe ou de centre (IPEF) :

Montant moyen : 3 037 €/mois (soit entre 2 650 € et 3 348,33 €).

⇒ **Objectif :**

Proposer des montants cohérents avec les plafonds réglementaires, tout en s'appuyant sur les pratiques existantes (IFSE).

- **Composante C2:**

Simulation des montants maximaux (C1+ C2) par groupe pour les DR et CR

		Montant annuel	DR Nouveau montant annuel	DR Nouveau montant mensuel	CR Nouveau montant annuel	CR Nouveau montant mensuel
Groupe 1	Plafond	6 000,00 €	14 371,44 €	1 197,62 €	12 431,40 €	1 035,95 €
groupe 2	Plafond	12 000,00 €	20 371,44 €	1 697,62 €	18 431,40 €	1 535,95 €
groupe 3	Plafond	18 000,00 €	26 371,44 €	2 197,62 €	24 431,40 €	2 035,95 €

Composante C2:

Si les 5 agents éligibles à la composante C2 perçoivent les montants **plafonds** définis par groupe.

Coût annuel brut total pour Météo-France :

✓ 36 000 € $((4*6000)+(1*12000))$ (non inclus la taxe sur les salaires).

Composante C3: Prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel

Cadre réglementaire:

Arrêté du 3 février 2026 fixant les modalités d'attribution de cette prime individuelle.

Ce texte s'inscrit dans le prolongement du décret n°2025-731 du 30 juillet 2025, qui porte sur la création du régime indemnitaire des chercheurs.

Description :

La composante C3 est une prime individuelle attribuée en fonction :

- ✓ De la qualité des activités du chercheur.
- ✓ De l'engagement professionnel des Chargés de Recherche (CR) et Directeurs de Recherche (DR).
- ✓ De l'accomplissement des missions définies pour les chercheurs.

Modalités d'attribution :

- ✓ Période de référence : L'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature.
- ✓ Durée d'attribution : La prime est attribuée pour une période de quatre ans.
- ✓ Date d'effet : La prime prend effet au 1er janvier de l'année suivant son attribution.
- ✓ Versement : Mensuel.

Composante C3: Procédure d'attribution de la prime individuelle

Contexte :

La DRH lance la campagne 2025 et 2026 pour l'attribution de la prime individuelle RIPEC-C3.

Étapes de la procédure :

Dépôt de candidature :

- ✓ Les agents intéressés doivent transmettre un dossier de candidature pour la prime individuelle RIPEC-C3 au titre des années 2025 et/ou 2026.
- ✓ Destinataire : Leur direction d'affectation puis transmission à DRH/GCPR (courriel: drhgpc.crdr@meteo.fr)
- ✓ Date limite : au plus tard le 26 mai 2026

Vérification et contrôle :

- ✓ La DRH vérifie la recevabilité du dossier.
- ✓ L'agent est informé de la recevabilité ou non de sa candidature, avec un motif en cas de rejet.

Examen par la COMEVAL :

Les dossiers recevables sont transmis à la COMEVAL pour examen.

La COMEVAL émet un avis consultatif : Très favorable, Favorable, Réservé.

Décision finale :

L'avis de la COMEVAL est transmis à Météo-France en octobre.

Les décisions d'attribution de la prime et les montants attribués sont arrêtés.

Notification : Météo-France notifie aux agents la décision finale (attribution ou refus).

Composante C3:

Attribution de la prime individuelle RIPEC-C3 : Cadre et montant

1. Public concerné: Conformément aux lignes directrices ministérielles (LDG), la prime individuelle RIPEC-C3 ne concerne pas l'ensemble des CR-DR.

Objectif : À terme, il est recommandé qu'au moins 45 % des CR-DR de l'établissement puissent en bénéficier au titre d'une même année.

2. Montant de la prime: Le montant de la prime RIPEC-C3 est **fixé par le directeur de l'établissement**, sur la base de l'avis consultatif de la COMEVAL.

Montant annuel plancher : 3 500 €

Montant annuel plafond : 12 000 €

Points clés :

- Ciblage progressif : Priorité à 45 % des CR-DR.
- Montant variable : Déterminé en fonction de l'évaluation et des critères internes.
- Encadrement strict : Respect des LDG ministérielles.

Composante C3: L'exemple du CEREMA

Une commission d'établissement composée des directeurs/rices des Dter, DTech et DFT se réunit au moins une fois par an, sous pilotage de la DRH. La commission statue sur les agents bénéficiaires au regard des avis émis par la COMEVAL et par chaque directeur/rice.

En cas de litige, le directeur général statue.

Il est visé une montée en charge progressive du dispositif :

- ▶ Environ 25 % de bénéficiaires pour les campagnes au titre de 2025 et 2026
- ▶ Environ 35% de bénéficiaires pour la campagne au titre de 2027
- ▶ Environ 45% de bénéficiaires pour la campagne au titre de 2028

Ces montants seront modulés au regard des avis rendus par la COMEVAL et les directeurs selon le barème suivant :

Uniquement des avis « favorable »	Des avis « Très favorable » et « favorable »	Uniquement des avis « Très favorable »
3 500€ pour CR 3 700€ pour DR	3 700€ pour CR 4 000€ pour DR	4 000€ pour CR 4 500€ pour DR

Montant annuel maximum de la C3 retenu au CEREMA :

- ▶ 4 000€ annuel pour les CR
- ▶ 4 500€ annuel pour les DR

Un agent avec au moins un avis « réservé » ne perçoit pas de C3. Des critères d'attribution complémentaires pourront être définis en commission d'harmonisation.

Proposition d'attribution de la prime RIPEC-C3 : Scénarios budgétaires et progression

Inspirée de la démarche du CEREMA, le dispositif d'attribution de la prime individuelle RIPEC-C3 sera déployé de manière progressive.

- ✓ 2026 : 25 % des effectifs (4 agents).
- ✓ 2027 : 35 % des effectifs (6 agents).
- ✓ 2028 : 45 % des effectifs (7 agents).

Cette proposition distingue :

- Les CR et les DR.
- Trois niveaux d'avis (COMEVAL et direction) pour moduler les montants :
 - ✓ Très favorable (les deux instances).
 - ✓ « Intermédiaire » (très favorable d'une instance et favorable de l'autre).
 - ✓ Favorable (les deux instances).

Montants annuels maximum retenus pour Météo-France.

Versement mensuel.

Catégorie	Avis très favorable	Avis "intermédiaire"	Avis favorable
CR	4 500,00 €	4 000,00 €	3 500,00 €
DR	5 000,00 €	4 500,00 €	4 000,00 €

⇒ Proposition d'attribution de la prime RIPEC-C3 : Scénarios budgétaires et progression

Estimations annuelles du coût:

Au titre de 2026 (25% des effectifs):

Montant moyen (par catégorie et avis) 3750×4 agents: 17 500€ (hors taxe sur salaire)

Au titre de 2027 (35% des effectifs):

Montant moyen (par catégorie et avis) 3750×6 agents: 25 500€ (hors taxe sur salaire)

Au titre de 2028 (45% des effectifs):

Montant moyen (par catégorie et avis) 3750×7 agents: 29 750€ (hors taxe sur salaire)