



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Décrypt-inFO

Mise en place du nouveau régime indemnitaire des CR/DR (RIPEC):

A retenir des débats de la réunion organisée par la DRH du METTL le 13 janvier 2026

De quoi parle-t-on ? (retrouvez les épisodes précédents [ICI](#))

Au-delà de l'application d'une grille indiciaire, la rémunération des CR/DR du METTL est composée d'une part indemnitaire basée aujourd'hui sur la Prime de Recherche, et de la PSR (Prime de Service et de Rendement). Une part de rémunération largement en retrait en montants par rapport à la plupart des autres corps ministériels, différentiel nullement comblé par la grille indiciaire spécifique des CR/DR.

Face aux constats portés notamment par FO que le RIFSEEP (ici encore plus qu'ailleurs) était une solution à écarter de par son ADN même, les corps des CR/DR ont obtenu une dérogation d'adhésion.

Et face au constat que la transposition « brute » du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) du ministère de l'Enseignement Supérieur n'était pas concevable (cela ne permettait même pas de garantir le maintien des rémunérations actuelles), le METTL a décidé de porter un RIPEC propre aux CR/DR du METTL.

Le Journal officiel du 30 juillet 2025 acte la création d'un régime indemnitaire spécifique pour les chargés et directeurs de recherche du METTL. Deux textes viennent formaliser cette évolution tant attendue pour déplaçonner le régime actuel (retrouvez [ici](#) le décryptage FO de ces textes) :

- [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° 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 positions portées par FO :

FO prend acte avec satisfaction de l'abandon définitif du RIFSEEP, de l'abandon de la transposition brutale du RIPEC « MESRI » et de la volonté du METTL de porter un régime alternatif propre aux CR/DR. Pour FO, ce nouveau régime doit en particulier :

- Ne pas constituer un régime d'évaluation parallèle à la Commission d'évaluation des chercheurs (COMEVAL).
- Permettre une augmentation de la rémunération indemnitaire de tous les CR/DR, dont certains n'ont pas eu de revalorisation depuis de nombreuses années, ainsi que de réduire les écarts avec les autres corps ministériels, les CR/DR étant

l'unique corps technique ministériel à conditionner les recrutements à l'obtention d'un doctorat.

- Ne pas instiller d'inégalité de traitement entre lieux d'affectation des CR/DR.
- Ne pas favoriser l'individualisme au détriment du collectif.

C'est à l'aune de ces revendications que nous portons nos positions sur le projet présenté par l'administration. Avec comme questions fondamentales :

- une part du projet de RIPEC (C1) est basée sur le corps : c'est pour FO ce qui devrait constituer la part prépondérante du régime indemnitaire... Or cela ne représenterait que la moitié tel que présenté à ce stade (en tout cas pour les heureux élus des parts C2 et C3), et sans garantie d'évolution dans la durée ? **FO revendique dans ce cadre que dès la mise en place du nouveau régime indemnitaire, la part statutaire soit substantiellement supérieure aux montants de prime actuels gelés depuis de longues années (20 % minimum la première année).**
- une part du projet de RIPEC (C2) est basée sur une part fonctionnelle « à la main des établissements » : le texte laisse la liberté à chaque établissement de décider des fonctions éligibles à la composante fonctionnelle C2 à fixer dans leurs LDG propres. C'est la porte ouverte à l'arbitraire des établissements dans l'attribution de la part fonctionnelle... Le METTL abandonne l'idée de créer un référentiel national de groupe de fonction pour cadrer et assurer des groupes de fonctions propres au métier de chercheur. FO ne peut cautionner qu'une part substantielle de rémunération soit basée sur la seule volonté du DG et sous arbitraire de la capacité budgétaire de l'établissement. Une limitation à 35% des bénéficiaires de la part C2 est recommandée, mais dans les faits qui décidera si on peut aller au-dessus, le Ministère ou l'Établissement en fonction des crédits alloués ? Quelle répartition entre CR et DR ? Est-ce que ce seront les établissements qui décideront des montants planchers des groupes de fonction de la C2 ? **Pour la part fonctionnelle, FO demande que la cartographie des fonctions fasse l'objet d'une instruction ministérielle applicable à l'ensemble des employeurs, et que la cartographie par établissement fasse l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Au même titre que les autres corps techniques du METTL, FO demande que 100% des CR/DR soient positionné dans un groupe de fonction.**
- une part du projet de RIPEC (C3) basée sur une part individuelle (la rémunération « au mérite ») : au-delà du principe même que FO dénonce, cette dimension pose question pour des chercheurs dont les résultats sont inscrits dans la durée. Malgré la rédaction d'un avis par la COMEVAL, chaque établissement reste libre *"d'ajouter d'autres critères, comme l'engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, l'expertise, etc."*. Chaque établissement sera libre d'imagination pour récompenser leurs chercheurs en lien avec des activités de recherche ou non. En lien avec les restrictions budgétaires nationales, les chercheurs de nos établissements subissent déjà depuis plusieurs années des pressions pour prioriser les AAP les plus « rémunérateurs » et d'augmenter leur part d'expertise pour contribuer au financement de leurs établissements, au détriment de la construction d'une recherche indépendante et pérenne. Connaissant la vision stratégique très court termiste de nos établissements, on imagine très bien que ces critères changent rapidement d'une année à l'autre en fonction des humeurs et de la météo... La COMEVAL sera-t-elle consultée sur les critères « au mérite » propres à chaque établissement et aura-t-elle les compétences pour évaluer ces critères spécifiques ? FO prend acte de la périodicité d'attribution de 4 ans de cette part C3, et de la consultation de la COMEVAL dans son attribution. Mais celle-ci est déjà débordée par les dossiers d'évaluation, les jurys de concours, les dossiers de promos, etc. Disposera-t-elle de moyens supplémentaires pour traiter de dossier de prime ? Quelle prise en compte d'objectifs qui peuvent être collectifs ?

- **FO revendique que cette part C3 soit reversée dans la durée dans la part C1. Pour la part individuelle, dont FO revendique le reversement ultérieur dans la part statutaire, FO demande que l'arbitraire soit encadré par l'avis de la COMEVAL dont les moyens doivent être renforcés, et que les objectifs collectifs et projets transverses puissent être valorisés.**

À retenir des débats :

- Concernant une mise en place de volets C2 (primes fonctionnelles) et C3 (prime au mérite) **l'administration affirme souhaiter l'opérer le plus rapidement possible.**
- L'administration confirme **la rétroactivité du versement des parts C2 et C3 du RIPEC** par rapport à la date de création du décret au 30/07/2025.
- **Concernant la part fonctionnelle du RIPEC (C2) :**
 - Concernant l'hétérogénéité à craindre en termes d'application des textes entre les différents établissements qui emploient les CR/DR, la DRH écarte malheureusement la proposition de coordonner une cartographie des fonctions applicable à l'ensemble des employeurs. Le METTL ne peut s'imposer à l'autonomie de établissements accueillant des CR/DR. La DRH propose cependant d'accompagner avec le CGEDD les établissements dans la construction des groupes de fonctions du RIPEC, et de demander un retour à chaque établissement sur la cartographie des fonctions afin de coordonner une homogénéisation de ces groupes entre tous les EPs.
 - Chaque établissement devra soumettre pour validation le projet de référentiel des groupes de fonctions des CR/DR au comité social d'administration (CSA) et au conseil d'administration (CA).
- **Concernant la part individuelle du RIPEC (C3) :**
 - L'administration confirme l'organisation en 2026 de 2 campagnes concernant cette prime couvrant les années 2025 et 2026. Les modalités d'organisation de ces campagnes, ainsi que les éléments qui devront constituer ce dossier font actuellement l'objet d'échanges avec la COMEVAL.
 - L'administration a bien entendu les alertes de toutes les organisations syndicales concernant la nécessité de simplifier au maximum la procédure de constitution du dossier de prime au mérite. Il s'agit d'articuler au mieux ce nouveau dossier, qui s'impose aux chercheurs aussi bien qu'aux les membres de la COMEVAL, avec les évaluations légères et lourdes déjà existantes.

Ce que FO continue de revendiquer

Pour FO, **ce nouveau régime doit être un levier de reconnaissance pour tous les chercheurs, pas un outil de division ou d'arbitraire.** Ce nouveau régime indemnitaire doit **permettre des augmentations immédiates de salaire pour TOUS les CR/DR.** FO ne peut accepter que 55 % des CR/DR soient durablement écartés de toute évolution indemnitaire ! Cela passe par :

- Une revalorisation immédiate et substantielle de la part statutaire (C1), aujourd'hui bien trop modeste.
- Des garanties contre l'arbitraire des établissements dans l'attribution de la part fonctionnelle (C2), avec un cadrage national clair et une consultation des instances représentatives du personnel.
- Le refus d'une logique de rémunération au mérite individuel (C3) dans un domaine où les résultats sont souvent collectifs et s'inscrivent dans la durée.
- L'implication de la Commission d'évaluation (COMEVAL) dans des conditions réalistes, avec des moyens supplémentaires.
- Une prise en charge budgétaire dédiée par le ministère, sans faire peser la réforme sur les seuls établissements.
- Nous resterons vigilants à ce que les 2 composantes (C2 et C3) respectent au mieux des règles de parité dans son attribution entre CR et DR.
- FO restera vigilante à ce que la mise en place de ce nouveau régime fasse l'objet d'une mesure catégorielle dédiée pour contribuer aux budgets des établissements.
- Une transparence totale sur les conditions d'entrée dans le nouveau régime et un bilan régulier présenté aux organisations syndicales.

Pour adhérer et nous rejoindre : [Adhérer à FO... - SNP2E-FO \(min-e2.fr\)](http://min-e2.fr)

