

**Lignes directrices de gestion relatives au régime
indemnitare des ingénieurs et techniciens de l’Inserm
tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et
de l’engagement professionnel**

Le présent document a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) à l’Inserm en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du RIFSEEP. Il annule et remplace les Lignes directrices présentées au CSAE du 18 mai 2025.

L’avis du CSAE est recueilli le 30 juin 2025.

Table des matières

Table des matières.....	2
1. Principes généraux	3
1.1 Les personnels concernés.....	3
1.2 Les composantes du RIFSEEP.....	3
2. La logique fonctionnelle	3
2.1 Les groupes de fonctions.....	3
2.2 Les critères professionnels	4
2.3 Le principe de gestion.....	4
3. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE).....	4
3.1 La valorisation de la fonction exercée	5
3.1.1 Les barèmes réglementaires interministériels	5
3.1.2 Le socle indemnitaire.....	5
3.1.3 Les montants additionnels facultatifs.....	6
3.1.4 Le barème d'attribution dans les composantes	6
3.1.5 La composante 1 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	6
3.1.6 La composante 2 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement	7
3.1.6.1 Les sujétions particulières :	7
3.1.6.2 Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement :	7
3.1.7 La composante 3 : encadrement, coordination, pilotage, conception.....	7
3.1.8 Les dérogations au barème d'attribution	8
3.2 La valorisation du parcours professionnel.....	8
3.2.1 Le changement de corps.....	8
3.2.2 Le changement de grade	9
3.2.3 La titularisation.....	9
3.2.4 Le changement de fonction	9
3.2.4.1 L'accueil sur des fonctions ouvertes à mobilité.....	9
3.2.4.2 L'évolution fonctionnelle au sein d'une même structure.....	9
3.2.5 Temporalité des revalorisations du parcours professionnel	10
3.3 La valorisation de l'expérience acquise	10
4. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	11
5. TEXTES	11
6. ANNEXES.....	12

1. Principes généraux

Le RIFSEEP est le régime indemnitaire de référence applicable, sauf exception, à l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État.

Il s'est inscrit dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire en remplaçant la plupart des primes et indemnités qui existaient avant (notamment, la prime de participation à la recherche scientifique), sans perte de rémunération pour les agents. Il est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf exception expressément prévue par voie réglementaire.

1.1 Les personnels concernés

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) de l'Inserm appartenant aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques. Il n'est pas applicable aux agents vacataires et contractuels, ni aux fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs. Les agents en service à l'étranger, qui relèvent d'un régime de rémunération spécifique, ne peuvent pas non plus en bénéficier.

1.2 Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux indemnités distinctes :

- Une indemnité principale : **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, versée mensuellement et destinée à valoriser les fonctions exercées, les parcours professionnels et l'expérience acquise ;
- Une indemnité facultative : **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, servi une fois par an et non reconductible d'une année sur l'autre, destiné à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

2. La logique fonctionnelle

Le RIFSEEP est fondé sur une logique fonctionnelle et repose sur l'appartenance à un groupe de fonctions. C'est la nature des fonctions exercées et le corps d'appartenance de l'agent, qui détermine le niveau de l'indemnité.

2.1 Les groupes de fonctions

Le groupe de fonctions reflète les différentes missions confiées aux membres d'un corps. Il constitue la donnée de référence du dispositif et représente l'espace professionnel au sein duquel l'agent évolue.

Chaque corps comporte un nombre limité de groupes de fonctions (2 ou 3 selon les corps). La fonction occupée au sein du corps détermine l'appartenance à un groupe de fonctions (1, 2 ou 3), le groupe 1 étant dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité et/ou de technicité est le plus élevé.

2.2 Les critères professionnels

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-types. La répartition, au sein des différents groupes de fonctions, des fonctions-types exercées par les agents, est réalisée selon le niveau de recrutement cible et selon le niveau de responsabilités et/ou de technicité au regard des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement.

Cette répartition a donné lieu, à l'Inserm, à l'établissement d'une **cartographie hiérarchisée des fonctions** de l'établissement selon trois environnements de travail : les laboratoires, les délégations régionales et le siège.

La cartographie de l'Inserm s'inscrit dans le cadre de la cartographie ministérielle commune des fonctions-types exercées par les personnels ingénieurs et techniciens des universités et des EPST, qui comporte 13 groupes de fonctions.

Tout emploi ouvert à la mobilité interne ou au recrutement fait mention du groupe de fonctions auquel il est rattaché, déterminé après une analyse du profil de poste à l'aune des critères professionnels précités.

2.3 Le principe de gestion

Pour adapter l'utilisation de la cartographie des fonctions à l'évolution de la carrière et du parcours professionnel des agents, le principe de gestion suivant est retenu :

- Si la fonction de l'agent est positionnée dans un corps supérieur à celui de l'agent, ce dernier est positionné dans le groupe 1 du corps de l'agent.
- Si la fonction de l'agent est positionnée dans un corps inférieur au corps de l'agent, ce dernier est positionné dans le groupe 3 du corps de l'agent.

3. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Composante principale du RIFSEEP, l'IFSE est liée au corps et à la fonction occupée. Versée mensuellement, son montant s'inscrit dans un barème et peut faire l'objet d'un réexamen individuel.

Selon la logique fonctionnelle, l'IFSE valorise :

- La **fonction exercée** au regard de sa position dans la hiérarchie des fonctions de l'établissement ;
- Le **parcours professionnel** avec un réexamen accompagnant les étapes du parcours (changement de fonction, changement de corps, changement de grade) ;
- L'**expérience acquise** sur la fonction avec un réexamen périodique.

À noter que l'ancienneté, le parcours et l'expérience professionnelle sont aussi valorisés, à titre principal, par le traitement indiciaire et la promotion.

L'IFSE est liée à la quotité de temps de travail et à la situation administrative ; elle est proratée en fonction du temps de travail et, selon le cas, réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives. (Tableau attribution des primes en PJ)

3.1 La valorisation de la fonction exercée

L'IFSE valorise la fonction exercée selon la position de celle-ci dans la hiérarchie des fonctions de l'établissement avec une indemnisation déterminée au regard des critères professionnels et au moyen des différentes composantes de l'indemnité.

Les critères professionnels étant pris en compte, à titre principal, pour déterminer le positionnement de la fonction dans la cartographie des fonctions, ils sont indemnisés, à titre principal, par le socle indemnitaire déterminé par la position de la fonction dans la cartographie.

Les critères professionnels peuvent aussi donner lieu à des montants additionnels dans les composantes du même nom pour valoriser certaines fonctions répondant à certains des critères professionnels à titre particulier.

Le montant de l'IFSE est ainsi déterminé par la somme des éléments suivants :

- Un socle indemnitaire ;
- Un montant lié à la technicité et à l'expertise ;
- Le cas échéant, selon la fonction occupée, un montant prenant en compte l'encadrement, le pilotage, la coordination ou la conception ;
- Le cas échéant, selon la fonction occupée, un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

L'IFSE des agents fonctionnaires stagiaires et des agents contractuels en situation de handicap recrutés application de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique est composé uniquement du socle indemnitaire du groupe et du corps auxquels leur fonction est rattachée.

3.1.1 Les barèmes réglementaires interministériels

Les barèmes de l'IFSE sont fixés par voie d'arrêté interministériel pour chaque corps adhérent au RIFSEEP. Ils comportent un montant minimum, attaché aux corps et aux grades (annexe tableau 1) et un montant plafond, attaché aux corps et groupe de fonctions (annexe tableau 2).

Ces montants, forfaitaires, ne sont pas indexés sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

3.1.2 Le socle indemnitaire

Composante principale de l'IFSE, le socle indemnitaire constitue le montant minimum d'IFSE effectivement servi mensuellement aux agents. Les socles indemnitaires fixés par groupe de

fonctions sont à l'Inserm supérieurs aux minimums réglementaires (annexe tableau 3). Les plafonds réglementaires interministériels s'appliquent pour leur part en l'état.

3.1.3 Les montants additionnels facultatifs

En sus du socle indemnitaire, un ou plusieurs montants additionnels mensuels peuvent être servis, dans la limite des plafonds réglementaires, lorsque la fonction occupée répond à certains critères professionnels, répartis en trois composantes :

- Composante 1 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Composante 2 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement
- Composante 3 : encadrement, coordination, pilotage, conception.

Ces montants additionnels facultatifs sont liés à la fonction occupée et donc révisables en cas de changement de fonction.

3.1.4 Le barème d'attribution dans les composantes

La cartographie des fonctions de l'Inserm est assortie d'un barème d'attribution dans les composantes de l'IFSE qui précise, pour chaque fonction, la fourchette d'attribution de la composante 1 et, le cas échéant, selon l'environnement de travail (délégation régionale, laboratoire, siège) le montant fixe ou la fourchette d'attribution versé dans la composante 2 et/ou dans la composante 3 (annexe barème d'attribution).

Le barème d'attribution s'applique uniquement aux agents titulaires.

3.1.5 La composante 1 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Ce montant additionnel présente deux objets :

- Valoriser le niveau requis d'expertise, de technicité, d'expérience ou de qualification requis sur la fonction en sus du socle indemnitaire. Le montant plancher de la fourchette d'attribution fixée pour la composante 1 valorise ce niveau requis ;
- Valoriser, à titre individuel, le parcours professionnel, l'acquisition de compétences et l'expérience sur la fonction occupée dans le cadre du réexamen de l'IFSE (voir infra). Le montant plafond de la fourchette d'attribution fixe une limite cible nécessaire à l'équilibre entre les agents occupant une même fonction.

La valorisation des **compétences informatiques** entre également dans cette composante. Le montant forfaitaire attribué est déterminé au regard de la fonction occupée et selon les conditions suivantes :

- L'exercice dans une structure éligible ;

- Une fonction relevant de la branche d'activité professionnelle « Informatique, statistiques et calcul scientifique » (BAP E) et des familles professionnelles « Ingénierie des systèmes d'information », « Ingénierie technique et de production » ou « Ingénierie logicielle ».

3.1.6 La composante 2 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement

Rappel : les critères professionnels sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement sont indemnisés à titre principal par le socle indemnitaire.

Un montant fixe additionnel peut être versé dans la composante 2 pour les fonctions valorisées dans le barème d'attribution car répondant, à titre particulier, à ces critères professionnels de façon significative, quantifiable et vérifiable dans l'organisation.

3.1.6.1 Les sujétions particulières :

Des contraintes fonctionnelles et/ou géographiques peuvent ouvrir droit à un montant mensuel supplémentaire d'IFSE dans la composante 2 pour les agents rattachés aux fonctions exercées en **animalerie** ou dans le domaine du **patrimoine immobilier**.

Les **assistants de prévention** et les **personnes compétentes en radioprotection** nommés et formés, et qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale, bénéficient d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire dans la composante 2 (70 euros bruts mensuels).

3.1.6.2 Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement :

Les agents affectés au siège et dans les délégations régionales, au regard des **responsabilités particulières et exposées de ces services dans l'organisation** de l'établissement, ainsi que les agents dont la fonction comporte une mise en **responsabilité prononcée**, peuvent bénéficier d'un montant additionnel au titre de ce critère dans la composante 2. L'exposition du poste recouvre notamment les activités dont la portée n'est pas circonscrite au seul périmètre de la structure ou de l'Inserm.

3.1.7 La composante 3 : encadrement, coordination, pilotage, conception

Rappel : les critères professionnels encadrement, coordination, pilotage, conception sont indemnisés à titre principal par le socle indemnitaire.

Un montant additionnel peut être versé dans la composante 3 pour les fonctions valorisées dans le barème d'attribution pour lesquelles un encadrement inhérent à la fonction, incluant l'évaluation des activités des subordonnées, est significatif (plus de deux personnes encadrées), inscrit et vérifiable dans l'organisation (organigramme à l'appui) et selon les niveaux suivants :

Niveau 3	Responsabilité et prise de risque élevées Large périmètre d'activité Volume élevé de dossiers traités Délégation de signature Management fonctionnelle et transversal Importantes responsabilités d'encadrement Compétences techniques et professionnelles étendues Niveau d'expérience élevé
-----------------	--

Niveau 2	Domaine d'activité large allant au-delà de celle du secteur concerné Compétences techniques et professionnelles spécifiques Aptitude forte au reporting et au management. Suppléance du supérieur
Niveau 1	Compétences spécifiques dans le domaine d'activité Capacités de management et d'organisation

3.1.8 Les dérogations au barème d'attribution

Le barème d'attribution de l'IFSE s'applique par principe à chaque recrutement (hors recrutement en qualité de stagiaire, cf 3.1), accueil en détachement ou mobilité interne avec changement d'affectation. Il s'applique également aux situations d'évolution fonctionnelle au sein d'une même structure, sous réserve d'éligibilité (cf 3.2.4.2). Afin toutefois de tenir compte, d'une part, de la situation sociale des agents au regard de la stabilité de leur régime indemnitaire et, d'autre part, des nécessités liées à l'encouragement de la mobilité et à l'attractivité des fonctions, l'établissement se réserve la possibilité de déroger à ce barème dans les situations suivantes :

- régime indemnitaire antérieur plus favorable ;
- candidat détenant une compétence ou une expertise particulière avérée et documentée, de nature à justifier qu'un effort spécifique soit consenti par l'établissement.

Cette liste est limitative et donne lieu à formalisation dans un processus de gestion dédié dans l'outil GAIA en parallèle de la composition du dossier administratif pour les recrutements par concours.

Dans tous les cas, le traitement de la demande de dérogation sera effectué par les services centraux du Siège (DGD, DRH) sur proposition des délégations.

3.2 La valorisation du parcours professionnel

L'IFSE valorise le parcours professionnel avec un réexamen qui accompagne quatre étapes du parcours des agents :

- le changement de corps
- le changement de grade
- la titularisation
- le changement de fonction

3.2.1 Le changement de corps

Le changement de corps à la suite de la réussite à un concours ou de l'inscription sur une liste d'aptitude conduit au classement de l'agent dans l'un des groupes de son nouveau corps. Le montant de son IFSE évolue alors avec la hausse du socle indemnitaire (différentiel entre le socle indemnitaire du corps de promotion et celui du corps d'origine).

Si le changement de corps s'accompagne d'un changement de fonction vers une fonction rattachée au corps de promotion, l'IFSE évolue également avec la revalorisation des composantes.

3.2.2 Le changement de grade

Le changement de grade à la suite d'une promotion ne conduit pas à un changement de groupe de fonctions ni de fonctions.

L'agent promu en grade ayant une IFSE inférieure à la moyenne de la fonction à laquelle il est rattaché est revalorisé à hauteur de 5% maximum du socle indemnitaire dans la limite des possibilités budgétaires. Cette augmentation est versée dans la composante 1.

L'agent promu en grade ayant une IFSE supérieure à la moyenne de la fonction à laquelle il est rattaché n'est pas revalorisé.

3.2.3 La titularisation

Comme évoqué au 3.1, l'IFSE des agents fonctionnaires stagiaires et des agents contractuels en situation de handicap recrutés application de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique est composée uniquement du socle indemnitaire du groupe et du corps auxquels leur fonction est rattachée. A la titularisation, le montant de leur IFSE est défini selon le barème d'attribution

3.2.4 Le changement de fonction

Tout changement de fonctions, qu'il soit lié à une mobilité ou à une évolution significative des activités et qu'il conduise ou non à un changement de groupe de fonctions, donne lieu au réexamen de l'IFSE en vue de déterminer le montant à servir au titre des nouvelles fonctions exercées. Ce réexamen est réalisé, via un processus dédié dans GAIA, par la délégation régionale ou par l'administration du siège, en concertation avec la direction de la structure puis arbitré par le département des ressources humaines qui pourra recourir à des expertises spécifiques pour certaines fonctions.

3.2.4.1 *L'accueil sur des fonctions ouvertes à mobilité*

Les agents amenés à rejoindre un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur à la suite d'une réorganisation de leur structure sont, en principe, classés dans le groupe de fonctions correspondant. Ces situations particulières feront toutefois l'objet d'une analyse qui pourra, le cas échéant, après consultation du département des ressources humaines, conduire au maintien du montant de l'IFSE perçu avant le changement de fonctions. (cf. 3.1.8 –déroptions au barème de l'IFSE).

Dans un souci de transparence et de mise en cohérence nationale de la cotation des fonctions et afin d'éclairer le projet de mobilité des agents, chaque emploi ouvert à mobilité donnera lieu à référencement dans la cartographie IFSE lors de la publication des offres.

3.2.4.2 *L'évolution fonctionnelle au sein d'une même structure*

L'évolution des technologies, la dynamique scientifique des laboratoires, l'évolution du contexte administratif et/ou d'emploi, le potentiel des agents, entre autres, peuvent conduire les directrices et directeurs de structures (recherche/administration) à proposer des évolutions fonctionnelles à leurs

collaboratrices et collaborateurs. Cette démarche de capitalisation des connaissances et compétences constitue une richesse pour l'établissement et doit être valorisée dans la carrière des personnels.

Par conséquent, afin de couvrir le périmètre de ces situations, il est prévu un dispositif de mise à jour du dossier administratif de l'agent. Ce dispositif comporte un double objectif, d'une part de connaissance plus fine des métiers effectivement exercés par les ingénieurs et techniciens de l'établissement et, d'autre part, de mise en cohérence, le cas échéant, de leur régime indemnitaire en lien avec les fonctions réellement exercées.

S'agissant de mobilités fonctionnelles, elles devront donner lieu à communication, par la directrice ou le directeur de structure, d'un profil d'emploi mis à jour ainsi que de l'organigramme modifié de la structure, validé en conseil de laboratoire ou équivalent.

L'analyse des demandes sera effectuée par les services centraux du Siège (DGD, DRH) sur proposition des délégations. En tout état de cause, les éventuelles augmentations indemnitaires en lien avec une évolution fonctionnelle interne sont plafonnées à une fois tous les trois ans pour un même agent, par parallélisme avec les Lignes directrices de gestion applicables en matière de mobilité de structure.

La revalorisation individuelle de l'IFSE à la suite d'une mobilité fonctionnelle n'exclut pas l'agent concerné du champ d'application des dispositifs relevant des 3.2.5 et 3.3 des présentes lignes directrices.

3.2.5 Temporalité des revalorisations du parcours professionnel

Concernant le changement de corps et le changement de grade, le réexamen de l'IFSE est réalisé dans le cadre de procédures collectives nationales et les éventuelles revalorisations prennent effet à la date d'effet de la promotion dans le corps ou le grade.

Pour la titularisation, le réexamen de l'IFSE est réalisé dans l'année qui suit la titularisation. La date d'effet de ce réexamen sera fixée à une date unique pour l'ensemble des agents concernés ou, à défaut, à la date d'effet de la titularisation si la date d'effet unique est antérieure à celle-ci.

Concernant le changement de fonction, la date d'effet s'inscrit en cohérence avec la date de changement de fonction et selon les dispositions prévues au point 3.2.4.2. pour les évolutions fonctionnelles au sein d'une même structure.

3.3 La valorisation de l'expérience acquise

En l'absence d'un changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, un réexamen de l'IFSE est réalisé à minima tous les quatre ans.

Cette appréciation repose sur les critères suivants :

- Approfondissement des connaissances techniques et de leur utilisation
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures
- Acquisition d'une nouvelle expérience induisant une prise de responsabilités ou une exposition particulière
- Prise d'autonomie

Considérant que 4 années sur une fonction suffisent à valider les acquis attendus par le réexamen au

titre de la valorisation de l'expérience acquise, cet examen est automatisé tous les 4 ans dans la limite des possibilités budgétaires. Il est appliqué à tous les agents ingénieurs et techniciens titulaires. Il consiste en une revalorisation de maximum 5 % du socle indemnitaire versée dans la composante 1 et est réalisé dans le cadre d'une procédure nationale.

4. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Composante facultative du RIFSEEP, le CIA a pour objet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les barèmes du CIA sont fixés par voie d'arrêté interministériel. Ils comportent, pour chaque corps, un montant plafond par groupe de fonctions (annexe tableau 4). Ce montant n'est pas indexé sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

Versé une fois par an, le CIA est lié à l'agent et à sa manière d'occuper son poste. Son attribution éventuelle repose notamment sur les conclusions de l'entretien annuel d'appréciation et doit être examinée au regard de tout ou partie des critères suivants :

- L'investissement personnel sur l'année ;
- La participation à une action d'envergure particulière ;
- La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs (principalement pour les agents relevant de la catégorie A).

L'accomplissement d'une action temporaire d'intérêt collectif sur une fraction du temps de travail peut également faire l'objet d'un examen spécifique.

L'attribution du CIA fait l'objet d'une campagne annuelle pilotée au niveau national.

La demande d'attribution d'un CIA, formulée dans la limite du montant plafond autorisé pour le groupe de fonctions, est émise par le directeur de structure et arbitrée par la délégation régionale ou par l'administration du siège, pour les agents qui en relèvent, dans la limite de l'enveloppe des crédits dévolus à cet effet.

Après arbitrage favorable par les services centraux, le CIA est versé à l'agent dans le cadre du cycle de paie de décembre. Son attribution et son montant ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre.

5. TEXTES

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du RIFSEEP.
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014 précité (primes et indemnités cumulables par exception avec le RIFSEEP).
- Arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche, d'ingénieurs d'études, d'assistants ingénieurs, de techniciens de la recherche et d'adjoints techniques de la recherche du décret du 20 mai 2014 précité (barèmes).
- Arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret du 20 mai 2014 précité à certains corps des EPST (adhésion au dispositif).

6. ANNEXES

- Cartographie ministérielle des fonctions ;
- Cartographie des fonctions de l'Inserm ;
- Grille d'attribution ;
- Liste des fonctions pour lesquelles le rattachement est conditionné à l'accomplissement d'une procédure spécifique.

Paris, le 30 juin 2025

Pr Didier Samuel
Président-directeur général de l'Inserm

Les barèmes réglementaires interministériels

Tableau 1 : montant minimum attaché aux corps et aux grades

Corps	IR		IE		AI	TR			AT	
Grade	IRH	IR	IEHC	IECN	AI	TE	TS	TN	ATP	AT
Minimum annuel brut en €	3500	3000	3000	2600	2200	1850	1750	1650	1600	1350
Minimum mensuel brut en €	291,67	250,00	250,00	216,67	183,33	154,17	145,83	137,50	133,33	112,50

Tableau 2 : montant maximum attaché aux corps et aux groupes de fonction

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2
Plafond annuel brut en €	35700	32300	29750	29750	27200	23800	20400	17850	16720	14960	13200	11700	10800
Plafond mensuel brut en €	2975	2691,67	2479,17	2479,17	2266,67	1983,33	1700	1487,50	1393,33	1246,67	1100	975	900

Tableau 3 : socles indemnitaires

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2
Socle indemnitaire annuel en €	8650	7600	6450	5800	5100	4700	4400	4250	4100	3970	3830	3710	
Socle indemnitaire mensuel en €	720,83	633,33	537,5	483,33	425	391,67	366,67	354,17	341,67	330,83	319,17	309,17	

Tableau 4 : barèmes du complément indemnitaire annuel (CIA)

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2
Plafond annuel brut en €	6300	5700	5250	5250	4800	4200	3600	3150	2280	2040	1800	1300	1200

Cartographie ministérielle des fonctions communes aux EPST

Ingénieur de recherche	
1	Fonctions à très haute responsabilité et/ou stratégiques Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées
2	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise
3	Fonctions d'élaboration ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation ...telles que définies dans REFERENS

Ingénieur d'études	
1	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise
2	Fonctions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation
3	Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques ...telles que définies dans REFERENS

Assistant Ingénieur	
1	Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière
2	Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles Fonctions de coordination Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques Fonctions de mise en œuvre de protocoles expérimentaux ...telles que définies dans REFERENS

Technicien de la recherche	
1	Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions à technicité élevée
2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions de coordination Fonctions à technicité particulière
3	Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonctions à technicité usuelle ...telles que définies dans REFERENS

Adjoint technique de la recherche	
1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière
2	Fonctions d'exécution d'activités usuelles ...telles que définies dans REFERENS

Cartographie laboratoires

INGÉNIEUR DE RECHERCHE	INGÉNIEUR D'ÉTUDES	ASSISTANT INGÉNIEUR	TECHNICIEN	ADJOINT TECHNIQUE
Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1
Directeur d'unité de service	Cf. Principe de gestion	Coordinateur de gestion administrative et financière	Gestionnaire administratif / RH / financier d'unité	Soigneur /agent de laverie
Responsable de plateforme*	Administrateur systèmes/data center/IT	Responsable de zone	Technicien en techniques biologiques et/ou expérimentation animale	Préparateur en biologie
Responsable d'animerie	Ingénieur bio-informaticien / traitement de données (data management, data scientist /calcul scientifique) machine	Assistant en techniques biologiques / expérimentation animale	Technicien en production, traitement, analyse de données et enquêtes	Agent accueil / standard / courrier / logistique
Secrétaire général	Ingénieur bio-statisticien/bio-info-clinique	Assistant en traitement de données / enquêtes	Technicien en réalisation mécanique	Groupe 2
Groupe 2	Ingénieur référent biologique/technique/organisation*	Assistant en instrumentation et expérimentation scientifique	Groupe 2	Aucun agent Inserm n'est classé dans ce groupe
Adjoint directeur d'unité de service	Groupe 2	Assistant en études mécaniques	Technicien informatique	
Ingénieur biologiste de laboratoire	Ingénieur en techniques biologiques / expérimentation animale	Assistant référent biologique/technique/organisation	Gestionnaire communication / documentation	
Ingénieur en centre d'expérimentation animale	Responsable plateau	Assistant en techniques biologiques	Gestionnaire financier des opérations immobilières	
Ingénieur en analyse de données / enquêtes	Ingénieur biologiste instrumentation et expérimentation	Assistant en techniques d'expérimentation animale	Technicien patrimoine polyvalent / travaux maintenance	
Ingénieur en informatique scientifique	Ingénieur en techniques expérimentales / conception ou exploitation d'instrument	Groupe 2	Zootechnicien	
Ingénieur de plateforme*	Ingénieur en traitement de données / enquêtes	Assistant informatique	Groupe 3	
Ingénieur en développement d'expérimentation / instrumentation	Ingénieur en synthèse chimique	Assistant patrimoine immobilier / travaux maintenance / logistique	Soigneur /agent de laverie	
Ingénieur en analyse chimique	Ingénieur en techniques biologiques et/ou en techniques innovantes	Assistant administratif / RH / financier d'unité	Préparateur en biologie	
Ingénieur informatique	Groupe 3	Assistant communication / documentation	Agent accueil / standard / courrier / logistique	
Ingénieur ingénierie logicielle / statistiques	Chargé de patrimoine immobilier / conducteur d'opérations immobilières	Assistant en unité d'élevage		
Ingénieur expert Ingénierie logicielle et conception de bases de données	Chargé de communication scientifique et technique			
Ingénieur expert systèmes/data center/infrastructures	Chargé de gestion administrative et financière			
Ingénieur expert bio-informaticien / analyse de données (expert en data management data scientist machine learning)	Chargé de logistique			
Ingénieur expert bio-statisticien/bio-info-clinique/épidémiologiste	Chargé de prévention			
Ingénieur expert en développement d'expérimentation / instrumentation / analyse du signal				
Ingénieur expert en innovation et développement				
Groupe 3				
Cf. Principe de gestion				

DELEGATION REGIONALE - Cartographie des fonctions

ADJOINT TECHNIQUE	TECHNICIEN	ASSISTANT INGENIEUR	INGÉNIEUR D'ÉTUDES	INGÉNIEUR DE RECHERCHE
Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1
Agent logistique accueil/standard/courrier	Gestionnaire facturier/dépenses/recettes	Coordinateur gestion financière / facturière / comptable	Adjoint responsable du service RH/financier/SFACT	Délégué régional
Agent administratif	Gestionnaire comptable	Coordinateur patrimoine immobilier	Chargé de communication	Groupe 2
Groupe 2	Groupe 2	Coordinateur prévention	Conseiller de prévention	Adjoint délégué régional
Aucun agent Inserm n'est classé dans ce groupe	Gestionnaire achats/marché	Groupe 2	Responsable du système d'information	Chef des services financiers
	Gestionnaire inventaire	Assistant achats/marchés	Groupe 2	Responsable des ressources humaines
	Gestionnaire communication et documentation	Assistant administratif / RH / financier / comptable	Administrateur des systèmes d'information	Groupe 3
	Gestionnaire formation / action sociale/recrutement	Assistant communication	Chargé d'ingénierie et montage de projet	Responsable patrimoine immobilier
	Gestionnaire financier des opérations immobilières	Assistant comptable	Chargé de la qualité	
	Gestionnaire administratif et financier / médico-social	Assistant de direction	Chargé de patrimoine immobilier	
	Technicien informatique	Assistant en charge des dépenses et/ou des recettes	Chargé de la gestion des ressources humaines	
	Technicien patrimoine polyvalent	Assistant en gestion des ressources humaines	Chargé de la gestion comptable	
	Groupe 3	Assistant formation / action sociale / recrutement	Chargé de la gestion financière	
	Agent logistique accueil/standard/courrier	Assistant informatique	Chargé des achats/marchés	
	Agent administratif	Assistant patrimoine immobilier / travaux maintenance / logistique	Chargé des affaires générales	
		Correspondant SIFAC	Chargé des affaires juridiques	
			Chargé des partenariats	
			Chargé du développement des ressources humaines	
		Groupe 3		
		Chargé de formation		
		Chargé de gestion administrative et financière		
		Chargé de la valorisation		
		Chargé des contrats de recherche		
		Chargé du budget		

SIEGE - Cartographie des fonctions

ADJOINT TECHNIQUE	TECHNICIEN			ASSISTANT INGÉNIEUR	
Groupe 1	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2
Adjoint technique polyvalent	Technicien de domaine fonctionnel et expertise	Technicien de domaine fonctionnel	Technicien polyvalent	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage / coordination / expertise	Assistant de domaine fonctionnel
Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité
Secrétariat / accueil / standard / courrier	Financier et comptable Informatique Ressources humaines	Archives Bibliométrie Communication Évaluation Financier et comptable Informatique Maintenance et logistique Reprographie Ressources humaines Secrétariat / gestion	Secrétariat / accueil	Assistanat de direction Financier et comptable Informatique Ressources humaines	Action sociale Assistanat administratif Communication Financier et comptable Recherche clinique Informatique Ressources humaines
Groupe 2					
Aucun agent Inserm n'est classé dans ce groupe					

INGÉNIEUR D'ÉTUDES			INGÉNIEUR DE RECHERCHE		
Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	Chargé de domaine fonctionnel	Responsable de l'administration et du pilotage	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	Responsable de domaine fonctionnel
Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité	Domaine d'activité
Accompagnement de la recherche Action sociale Ergonomie Financier et comptable Informatique Patrimoine immobilier Recherche clinique Prévention, hygiène et sécurité Ressources humaines	Accompagnement de la recherche Communication Direction Documentation Expertises collectives Financier et comptable Informatique Qualité Ressources humaines Affaires juridiques	Accompagnement de la recherche Achats Affaires juridiques Bibliométrie Archives Documentation Communication Financier et comptable Recherche clinique Ressources humaines	Encadrement supérieur	Accompagnement de la recherche Communication Financier et comptable Informatique Patrimoine et logistique Patrimoine immobilier Prévention, hygiène et sécurité Recherche clinique Ressources humaines	Accompagnement de la recherche Communication Financier et comptable Recherche clinique Informatique Qualité Médiation scientifique Ressources humaines

Principe de gestion :

si la fonction de l'agent est positionnée dans un corps supérieur à celui de son corps, l'agent est automatiquement positionné dans le groupe 1 du corps
si la fonction de l'agent est positionnée dans un corps inférieur à celui de son corps, l'agent est automatiquement positionné dans le groupe 3 du corps.

LABORATOIRE - Grille d'attribution au 1er janvier 2025

Corps		Groupe	Fonction	Socte	C1		C2	C3		
					Fourchette d'attributio			Niv 1	Niv 2	Niv 3
IR	Gr 1		Directeur d'unité de service	720,83	150	850				500
IR	Gr 1		Responsable d'animalerie	720,83	150	850	100			
IR	Gr 1		Responsable de plateforme*	720,83	150	850	50	100		
IR	Gr 1		Secrétaire général	720,83	150	850	50	100		
IR	Gr 2		Adjoint directeur d'unité de service	633,33	100	650	50	100		
IR	Gr 2		Ingénieur biologiste de laboratoire	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur de plateforme*	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur en analyse chimique	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur en analyse de données / enquêtes	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur en centre d'expérimentation animale	633,33	100	650	50			
IR	Gr 2		Ingénieur en développement d'expérimentation/instrumentation	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur en informatique scientifique	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur informatique / ingénierie logicielle / statistiques	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert Ingénierie logicielle et conception de bases de données	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert systèmes/data center/Infrastructures	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert bio-informaticien/analyse de données (expert en data management)	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert bio-statisticien/bio-info-clinique/épidémiologiste	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert en développement d'expérimentation / instrumentation / analyse du	633,33	100	650				
IR	Gr 2		Ingénieur expert en innovation et développement	633,33	100	650				
IE	Gr1		Administrateur systèmes/data center/IT	483,33	90	400				
IE	Gr1		Ingénieur bio-informaticien / traitement de données (data management, data scientis	483,33	90	400				
IE	Gr1		Ingénieur bio-statisticien/bio-info-clinique	483,33	90	400				
IE	Gr1		Ingénieur référent biologique/technique/organisation*	483,33	90	400				
IE	Gr 2		Ingénieur biologiste instrumentation et expérimentation	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Ingénieur en synthèse chimique	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Ingénieur en techniques biologiques / expérimentation animale	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Ingénieur en techniques expérimentales / conception ou exploitation d'instrument	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Ingénieur en traitement de données / enquêtes	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Responsable plateau	425,00	80	350				
IE	Gr 2		Ingénieur en techniques biologiques et/ou en techniques innovantes	425,00	80	350				
IE	Gr 3		Chargé de communication scientifique et technique	391,67	70	300				
IE	Gr 3		Chargé de gestion administrative et financière	391,67	70	300				
IE	Gr 3		Chargé de logistique	391,67	70	300				
IE	Gr 3		Chargé de patrimoine immobilier / conducteur d'opérations immobilières	391,67	70	300				
IE	Gr 3		Chargé de prévention	391,67	70	300	50			
AI	Gr 1		Assistant en études mécaniques	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant en instrumentation et expérimentation scientifique	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant en techniques biologiques / expérimentation animale	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant en traitement de données / enquêtes	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Coordinateur de gestion administrative et financière	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Responsable de zone	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant référent biologique/technique/organisation	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant en techniques biologiques	366,67	60	250				
AI	Gr 1		Assistant en techniques d'expérimentation animale	366,67	60	250				
AI	Gr 2		Assistant administratif / RH / financier d'unité	354,17	55	200				
AI	Gr 2		Assistant communication / documentation	354,17	55	200				
AI	Gr 2		Assistant informatique	354,17	55	200				
AI	Gr 2		Assistant patrimoine immobilier/travaux maintenance/logistique	354,17	55	200				
AI	Gr 2		Assistant en unité d'élevage	354,17	55	200				
T	Gr 1		Gestionnaire administratif / RH / financier d'unité	341,67	55	175				
T	Gr 1		Technicien en production, traitement, analyse de données et enquêtes	341,67	55	175				
T	Gr 1		Technicien en réalisation mécanique	341,67	55	175				
T	Gr 1		Technicien en techniques biologiques et/ou expérimentation animale	341,67	55	175				
T	Gr 2		Gestionnaire communication et documentation	330,83	50	150				
T	Gr 2		Technicien informatique	330,83	50	150				
T	Gr 2		Technicien patrimoine polyvalent / travaux maintenance	330,83	50	150				
T	Gr 2		Zootchnicien	330,83	50	150	50			
T	Gr 3		Agent accueil/standard/courrier/logistique	319,17	45	125				
T	Gr 3		Préparateur en biologie	319,17	45	125				
T	Gr 3		Soigneur / agent de laverie	319,17	45	125				
AT	Gr 1		Agent accueil/standard/courrier/logistique	309,17	45	125				
AT	Gr 1		Préparateur en biologie	309,17	45	125				
AT	Gr 1		Soigneur / agent de laverie	309,17	45	125				

En gras, les domaines priorités sur la tranche 2024 et déjà en vigueur au 1er avril 2024

*Procédure spécifique

DELEGATION REGIONALE - Grille d'attribution au 1er avril 2024

Corps	Groupe	Fonction	Socle	C1		C2			C3		
				Fourchette d'attribution				Niv 1	Niv 2	Niv 3	
IR	Gr 1	Délégué régional	720,83	600	850	600					600
IR	Gr 2	Adjoint délégué régional	633,33	400	650	300			450		
IR	Gr 2	Chef des services financiers	633,33	400	650	200			300		
IR	Gr 2	Responsable des ressources humaines	633,33	400	650	200			300		
IR	Gr 3	Responsable patrimoine immobilier	537,50	300	500	150					
IE	Gr 1	Adjoint responsable du service RH/financier/SFACT	483,33	200	400	125		100			
IE	Gr 1	Chargé de communication	483,33	200	400	125					
IE	Gr 1	Conseiller de prévention	483,33	200	400	125					
IE	Gr 1	Responsable du système d'information	483,33	200	400	125					
IE	Gr 2	Administrateur des systèmes d'information	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé d'ingénierie et montage de projets	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé de la qualité	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé de patrimoine immobilier / conducteur d'opérations immobilières	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé de la gestion comptable	425,00	170	350	100		100			
IE	Gr 2	Chargé de la gestion financière	425,00	170	350	100		100			
IE	Gr 2	Chargé de la gestion des ressources humaines	425,00	170	350	100		100			
IE	Gr 2	Chargé des achats/marchés	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé des affaires générales	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé des affaires juridiques	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé des partenariats	425,00	170	350	100					
IE	Gr 2	Chargé du développement des ressources humaines	425,00	170	350	100					
IE	Gr 3	Chargé de formation	391,67	150	300	75					
IE	Gr 3	Chargé de gestion administrative et financière	391,67	150	300	75					
IE	Gr 3	Chargé de la valorisation	391,67	150	300	75					
IE	Gr 3	Chargé des contrats de recherche	391,67	150	300	75					
IE	Gr 3	Chargé du budget	391,67	150	300	75					
AI	Gr 1	Coordinateur gestion financière / facturière / comptable	366,67	125	250	50		75			
AI	Gr 1	Coordinateur patrimoine immobilier	366,67	125	250						
AI	Gr 1	Coordinateur prévention	366,67	125	250						
AI	Gr 2	Correspondant SIFAC	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant achats/marchés	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant administratif / RH / financier / comptable	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant communication / documentation	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant comptable	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant de direction	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant en charge des dépenses et/ou des recettes	354,17	100	200	50					
AI	Gr 2	Assistant en gestion des ressources humaines	354,17	100	200	50					
AI	Gr 2	Assistant formation/action sociale/recrutement	354,17	100	200						
AI	Gr 2	Assistant informatique	354,17	100	200	50					
AI	Gr 2	Assistant patrimoine immobilier/travaux maintenance/logistique	354,17	100	200						
T	Gr 1	Gestionnaire facturier/dépenses/recettes	341,67	90	175	50					
T	Gr 1	Gestionnaire comptable	341,67	90	175	50					
T	Gr 2	Gestionnaire achats/marchés	330,83	80	150						
T	Gr 2	Gestionnaire inventaire	330,83	80	150						
T	Gr 2	Gestionnaire communication et documentation	330,83	80	150						
T	Gr 2	Gestionnaire financier des opérations immobilières	330,83	80	150						
T	Gr 2	Gestionnaire formation/action sociale/recrutement	330,83	80	150						
T	Gr 2	Secrétaire / Gestionnaire administratif et financier / secrétaire médico-social	330,83	80	150						
T	Gr 2	Technicien informatique	330,83	80	150	50					
T	Gr 2	Technicien patrimoine polyvalent / travaux maintenance	330,83	80	150						
T	Gr 3	Agent accueil/standard/courrier/logistique	319,17	70	125						
T	Gr 3	Agent administratif	319,17	70	125						
AT	Gr 1	Agent accueil/standard/courrier/logistique	309,17	70	125						
AT	Gr 1	Agent administratif	309,17	70	125						

SIEGE - Grille-cible d'attribution

Corps	Groupe	Fonction	Domaine	Socle	C1			C2			C3			
					Fourchette d'attribution			Niv 1	Niv 2	Niv 3				
					n									
IR	Gr 1	Responsable de l'administration et du pilotage	encadrement supérieur	720,83	600	850	600						600	
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	accompagnement de la recherche	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	communication	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	financier et comptable	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	informatique	633,33	150	650	200		200 à 500					
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	patrimoine immobilier	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	prévention hygiène et sécurité	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	ressources humaines	633,33	150	650								
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	recherche clinique	633,33	150	650								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	accompagnement de la recherche	537,50	125	500								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	communication	537,50	125	500								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	financier et comptable	537,50	125	500								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	informatique	537,50	125	500	150		200 à 500					
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	médiation scientifique	537,50	125	500								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	ressources humaines	537,50	125	500								
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	recherche clinique	537,50	125	500								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	accompagnement de la recherche	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	action sociale	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	communication	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	ergonomie	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	financier et comptable	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	informatique	483,33	100	400	125	150						
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	patrimoine immobilier	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	prévention, hygiène et sécurité	483,33	100	400	125							
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	ressources humaines	483,33	100	400								
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	recherche clinique	483,33	100	400								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	accompagnement de la recherche	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	affaires juridiques	425,00	90	350	125							
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	archives	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	communication	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	direction	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	documentation	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	expertises collectives	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	financier et comptable	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	informatique	425,00	90	350	125							
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	qualité	425,00	90	350								
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	ressources humaines	425,00	90	350								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	accompagnement de la recherche	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	achats	391,67	80	300	100							
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	affaires juridiques	391,67	80	300	100							
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	bibliométrie	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	communication	391,67	80	300	100	150						
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	documentation	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	financier et comptable	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	qualité	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	ressources humaines	391,67	80	300								
IE	Gr 3	Chargé de domaine fonctionnel	recherche clinique	391,67	80	300								
AI	Gr 1	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage	assistantat de dir.	366,67	70	250								
AI	Gr 1	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage	financier et comptable	366,67	70	250								
AI	Gr 1	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage	informatique	366,67	70	250	75							
AI	Gr 1	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage	ressources humaines	366,67	70	250								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	action sociale	354,17	70	200								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	assistantat administratif	354,17	70	200								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	communication	354,17	70	200								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	financier et comptable	354,17	70	200								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	informatique	354,17	70	200	75							
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	ressources humaines	354,17	70	200								
AI	Gr 2	Assistant de domaine fonctionnel	recherche clinique	354,17	70	200								
T	Gr 1	Technicien de domaine fonctionnel et expertise	évaluation	341,67	70	175								
T	Gr 1	Technicien de domaine fonctionnel et expertise	financier et comptable	341,67	70	175								
T	Gr 1	Technicien de domaine fonctionnel et expertise	informatique	341,67	70	175	50							
T	Gr 1	Technicien de domaine fonctionnel et expertise	ressources humaines	341,67	70	175								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	archives	330,83	70	150								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	bibliométrie	330,83	70	150								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	communication	330,83	70	150								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	financier et comptable	330,83	70	150								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	ressources humaines	330,83	70	150								
T	Gr 2	Technicien de domaine fonctionnel	secrétariat/gestion	330,83	70	150								
T	Gr 3	Technicien polyvalent	Secrétariat/accueil	319,17	70	125								

En gras, les domaines priorités sur la tranche 2024 et déjà en vigueur au 1er avril 2024

FONCTIONS SOUMISES A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE EXPERTISE SPECIFIQUE

- **Responsable ou Ingénieur de plateformes** : mise en place d'une procédure conjointe Pôle Infrastructures (caractérisation de l'activité de recherche via l'analyse d'un questionnaire dédié)/DRH (expertise de la mission de l'agent). Pièces requises en sus de celles figurant au 3.2.4.2 des LDG: validation du Pôle Infrastructures pour la durée du mandat en cours ;

- **Ingénieur référent biologique/technique/organisation** : fonction réservée à des personnels initialement recrutés dans des BAP scientifiques justifiant d'une expérience approfondie en laboratoire et dédiant l'intégralité de leur temps de travail à cette mission au bénéfice de l'ensemble de la structure de recherche, avec rattachement hiérarchique direct au Directeur de structure/Secrétaire général. Création d'un Comité d'harmonisation chargé de l'examen annuel des nouvelles demandes. Les pièces requises sont celles figurant au 3.2.4.2 des LDG, le cas échéant complétées d'un argumentaire détaillé du Directeur de structure.

Une information régulière du CSAE sera assurée sur les effectifs respectifs de ces fonctions et sur la nature des décisions prises en la matière.

La présente liste pourra être modifiée en fonction de l'évolution des besoins ; dans cette hypothèse, la présente annexe donnera lieu à un avis du CSAE.

Les dispositifs formalisés figurant à la présente annexe n'excluent pas le recours à des expertises ponctuelles concernant d'autres fonctions en tant que de besoin.