

Note de présentation - RIFSEEP

LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL À L'INSERM

Mises à jour

1^{er} janvier 2023
1^{er} janvier 2022
1^{er} janvier 2021
1^{er} octobre 2019
1^{er} avril 2019
1^{er} novembre 2018

Création

1^{er} septembre 2017

I - PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	3
1 - Les personnels concernés	
2 - Les composantes du RIFSEEP	
II - LES GROUPES DE FONCTIONS.....	3
III - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE).....	4
1 - Les barèmes réglementaires interministériels	
2 - Les socles indemnitaires ministériels dits « de gestion »	
3 - Les montants additionnels facultatifs	
a ▪ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification (composante 1)	
b ▪ Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste (composante 2)	
c ▪ Le plafond d'attribution	
d ▪ L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception (composante 3)	
4 - Le réexamen de l'IFSE	
a ▪ Le changement de fonctions	
b ▪ Le changement de corps et de grade	
c ▪ En l'absence de changement de fonctions	
d ▪ Détermination du montant de l'IFSE suite au réexamen	
IV - LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).....	8
V - L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF.....	10
1 - La répartition dans les groupes de fonctions	
2 - Le montant de l'IFSE	
VI - ANNEXES.....	10
1 - Textes de référence	
2 - Cartographie des fonctions exercées à l'Inserm	
3 - Cartographie ministérielle des fonctions communes aux EPST	

La présente note 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.

I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Il s'inscrit dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire et a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes (dont, notamment, la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)), 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.

Le RIFSEEP permet aux personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), actuellement régis par des textes particuliers, de s'inscrire dans un cadre indemnitaire commun à la grande majorité des fonctionnaires de l'État.

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.

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 ;
- 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.

II - LES GROUPES DE FONCTIONS

Le RIFSEEP, fondé sur la nature des fonctions exercées et pas uniquement sur le grade détenu, repose sur l'appartenance à un groupe 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). Le poste occupé 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 est le plus élevé.

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 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, pour l'enseignement supérieur et la recherche, à l'établissement d'une cartographie ministérielle commune des fonctions-types exercées par les personnels ingénieurs et techniciens des universités et des EPST, qui comporte 13 groupes de fonctions. La cartographie des fonctions-types des EPST est annexée à la présente note.

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.

III - L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Composante principale du RIFSEEP, l'IFSE est liée au corps et au poste occupé. Versée mensuellement, son montant, constitué d'un minimum auquel peuvent s'adjoindre des montants additionnels, s'inscrit dans un barème et fait l'objet d'un réexamen individuel périodique.

L'IFSE est liée à la quotité de temps de travail et à la situation administrative ; elle est réduite en cas de temps partiel et, selon le cas, réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives.

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 grade :

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Grade	IRH	IR1	IR2	IEH	IE1	IE2	AI		TE	TS	TN	ATP	AT
Minimum*	3500	3200	3000	3000	2800	2600	2200	2200	1850	1750	1650	1600	1350

- et un montant plafond, attaché aux corps et groupe de fonctions :

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2
Plafond*	35700	32300	29750	29750	27200	23800	20400	17850	16720	14960	13200	11700	10800

*Montants annuels bruts en €

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

2 - Les socles indemnitaires ministériels dits « de gestion »

Les planchers réglementaires interministériels étant inférieurs aux montants moyens de la PPRS, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a déterminé, pour les ingénieurs et techniciens de la filière recherche, des socles indemnitaires de référence spécifiques par groupe de fonctions, supérieurs à la fois aux minimums réglementaires et aux montants moyens de la PPRS.

Ces socles indemnitaires revalorisés constituent les montants minimums d'IFSE qui seront effectivement servis mensuellement aux agents. Les plafonds réglementaires interministériels s'appliquent pour leur part en l'état.

Socles à compter du 1^{er} janvier 2022

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2
Socle indemnitaire mensuel*	720,83	625,00	525,00	470,83	392,50	344,17	341,67	329,17	321,67	316,67	312,50	309,17	
Socle indemnitaire annuel*	8650	7500	6300	5650	4710	4130	4100	3950	3860	3800	3750	3710	

*Montants mensuels et annuels bruts en €

Socles à compter du 1^{er} janvier 2023

N.B. : évolution des socles indemnitaires de l'ensemble des groupes à l'exception des IR groupe 1 et des AT groupe 1 à compter du 1^{er} janvier 2023

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2
Socle indemnitaire mensuel*	720,83	633,33	537,50	483,33	425,00	391,67	366,67	354,17	341,67	330,83	319,17	309,17	
Socle indemnitaire annuel*	8650	7600	6450	5800	5100	4700	4400	4250	4100	3970	3830	3710	

*Montants mensuels et annuels bruts en €

A compter du 1^{er} janvier 2023, le montant de l'IFSE servi est revalorisé du montant du différentiel entre le socle indemnitaire fixé au 1^{er} janvier 2022 et celui applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, et ce pour l'ensemble des bénéficiaires de l'IFSE à l'exception des IR groupe 1 et des AT groupe 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.

a ▪ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification (composante 1)

Ce montant additionnel a pour objet de valoriser la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent, ainsi que l'acquisition de compétences liées à son parcours professionnel (élément également pris en compte dans le cadre du réexamen de l'IFSE). La valorisation des compétences informatiques entre également dans cette composante, dans des conditions identiques à celles prévues pour les bénéficiaires de la prime de fonctions informatiques (PFI), à savoir l'exercice, dans une structure éligible, d'une fonction relevant de la branche d'activité professionnelle (BAP) « Informatique, statistiques et calcul scientifique » (BAP E) et des familles professionnelles « Ingénierie des systèmes d'information », « Ingénierie technique et de production » ou « Ingénierie logicielle ». Le montant forfaitaire attribué est déterminé au regard de la fonction occupée, selon une fourchette comprise entre 200 et 600 euros bruts mensuels.

b ▪ Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste (composante 2)

1 ▪ Les sujétions particulières

Destinée à valoriser certaines missions d'intérêt collectif exercées à titre accessoire, cette composante bénéficie aux agents titulaires d'une lettre de mission pour occuper une fonction d'assistant de prévention ou de personne radio-compétente et leur permet de se voir attribuer un montant mensuel supplémentaire forfaitaire de 70 euros bruts.

2 ▪ Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement

Les agents occupant un poste exposé dans l'organisation de l'établissement et/ou comportant une mise en responsabilité prononcée peuvent bénéficier d'un montant additionnel au titre de cette composante. L'exposition du poste recouvre notamment les activités dont la portée n'est pas circonscrite au seul périmètre de l'Inserm (exemple : ingénieur de plateforme, ingénieur de recherche en centre d'expérimentation animale...).

c ▪ Le plafond d'attribution

La composante 1 et la composante 2 comportent un plafond d'attribution commun :

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2
Plafond composantes 1 et 2	1387,52	1250,00	1191,67	1191,67	1191,67	958,33	816,67	716,67	670,83	600,00	533,33	470,83	437,50

*Montants mensuels bruts en €

d ▪ L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception (composante 3)

Un montant additionnel, compris entre 150 et 1 000 euros bruts mensuels, peut être attribué, au titre de l'encadrement, du pilotage et de la conception, aux agents nommés pour

exercer les fonctions à hautes responsabilités et d'encadrement supérieur et/ou à valeur stratégique et décisionnelle suivantes :

- responsable de formation de recherche ;
- responsable de projet ou de programme ;
- responsable de structure administrative ou technique dans les services centraux et les services d'appui aux formations de recherche ;
- responsable de structure administrative ou technique de formation de recherche.

4 - Le réexamen de l'IFSE

a ▪ Le changement de fonctions

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 (cf. paragraphe III.4.d.). Ce réexamen est réalisé par la délégation régionale (ou par l'administration du siège, pour les agents qui en relèvent) en concertation avec le directeur de structure. 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.

b ▪ Le changement de corps et de grade

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 l'IFSE servi intègre le différentiel entre le socle indemnitaire du corps de promotion et celui du corps d'origine et vaut réexamen.

2 ▪ Le changement de grade

Le changement de grade à la suite d'une promotion ne conduit pas nécessairement à un changement de groupe de fonctions. Il donne lieu au réexamen du montant de l'IFSE au cours de l'année de nomination, dans les limites fixées au paragraphe III.4.d.

c ▪ En l'absence de changement de fonctions

1 ▪ Le réexamen quadriennal

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 a minima tous les quatre ans. L'opportunité d'une augmentation de l'IFSE est appréciée au regard de l'expérience professionnelle acquise et dans la limite des enveloppes budgétaires disponibles.

Cette appréciation repose sur les critères suivants :

- élargissement des compétences ;
- approfondissement des connaissances techniques et de leur utilisation ;
- maîtrise 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.

Ce réexamen quadriennal est opéré au moyen de campagnes annuelles, synchronisées avec l'entretien annuel d'appréciation, dont les conclusions fondent la demande d'augmentation éventuelle. Cette demande, émise par le directeur de structure, est validée par la délégation régionale (ou par l'administration du siège, pour les agents qui en relèvent), dans la limite des possibilités budgétaires.

2 ▪ La situation des agents titularisés

Le montant de l'IFSE servis aux agents titularisés fait l'objet d'un examen spécifique dans l'année qui suit la titularisation, dans les limites fixées au paragraphe III.4.d.

d ▪ Détermination du montant de l'IFSE suite au réexamen

Dans l'hypothèse d'une augmentation du montant de l'IFSE, celle-ci doit s'inscrire dans la limite des crédits disponibles, s'opérer en cohérence avec la cartographie des fonctions et ne peut excéder 5% du socle indemnitaire défini au paragraphe III.2. L'augmentation est versée dans la composante 1 de l'IFSE (« Technicité, expertise, expérience ou qualification »), sauf en cas de changement de corps (cf. paragraphe III.4.b1.).

IV - 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 (ce montant n'est pas indexé sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique).

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Groupe	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2	Gr1	Gr2	Gr3	Gr1	Gr2
Plafond*	6300	5700	5250	5250	4800	4200	3600	3150	2280	2040	1800	1300	1200

*Montant annuels bruts en €

Versé une fois par an, le CIA est lié à l'agent et à sa manière d'occuper son poste. Son attribution éventuelle repose 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.

La demande d'attribution d'un CIA, formulée en pourcentage 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 de crédits dont elle dispose.

Après arbitrage favorable, le CIA est servi à l'agent postérieurement à l'entretien annuel d'appréciation. Son attribution et son montant ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre.

V - L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

La mise en œuvre du RIFSEEP interviendra à compter du 1^{er} septembre 2017. Lors de l'entrée dans le dispositif, chaque agent recevra une notification mentionnant le groupe de fonctions dans lequel il est classé ainsi que le montant de son IFSE.

1 - La répartition dans les groupes de fonctions

Les agents en position d'activité le 1^{er} septembre 2017 sont répartis dans les groupes de fonctions de leur corps d'appartenance par référence à leur grade, l'emploi occupé par un agent étant par principe corrélé à son grade.

Les assistants ingénieurs sont classés dans le groupe 2 du corps des assistants ingénieurs et les adjoints techniques de la recherche dans le groupe 1 du corps des adjoints techniques de la recherche.

À compter du 1^{er} novembre 2018, les agents sont positionnés dans les groupes de fonctions au regard de la cartographie des fonctions exercées à l'Inserm.

Pour cette transition, les principes de gestion suivants sont retenus :

- l'agent est positionné dans un groupe supérieur selon la cartographie : il perçoit le montant du différentiel du socle de son nouveau groupe quel que soit le montant de son IFSE au 1^{er} septembre 2017,
- l'agent est positionné dans le même groupe selon la cartographie : il perçoit le même montant indemnitaire,
- l'agent est positionné dans un groupe inférieur selon la cartographie : il est maintenu dans le même groupe qu'à l'initialisation et perçoit le même montant indemnitaire.

Cette cartographie évoluera et s'adaptera en fonction des métiers à l'Inserm. Le rattachement à ces groupes sera réexaminé lors du changement de fonctions, de grade ou de corps ou lors du premier réexamen quadriennal au regard des fonctions exercées.

2 - Le montant de l'IFSE

La mise en œuvre du RIFSEEP ne doit pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçues avant son déploiement. Le texte instituant ce dispositif garantit donc aux personnels le montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient avant sa mise en place, à l'exception des montants revêtant un caractère exceptionnel. Ce montant garanti est appelé « garantie indemnitaire ».

La garantie indemnitaire concerne les primes et indemnités de même nature que le RIFSEEP, c'est-à-dire celles versées au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions attachées à l'emploi ainsi que de la manière de servir. Sont ainsi éligibles à ce titre : la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), la prime de fonctions informatiques (PFI), l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC), la prime de technicité et l'indemnité de difficultés administratives Alsace-Moselle (IDA).

Le montant à garantir au titre des primes et indemnités éligibles est apprécié sur une période de référence d'un an, soit en l'espèce du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 inclus.

Chaque montant garanti est ensuite versé dans tout ou partie des composantes de l'IFSE selon les modalités suivantes :

- la PPRS moyenne (dite « PPRS 3/3 ») et l'IDA sont versées dans le socle indemnitaire ;
- la prime de technicité et la PFI moyenne et exceptionnelle sont versées dans la composante additionnelle 1 « technicité, expertise, expérience ou qualification » ;
- l'ISFIC est versée dans la composante additionnelle 3 « encadrement, coordination, pilotage » et conception » ;
- enfin, l'éventuel complément récurrent de PPRS est versé dans tout ou partie des composantes additionnelles.

La garantie indemnitaire perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Elle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE avant cette échéance, dès lors que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier (cf. point III-4 « Le réexamen de l'IFSE »).

VI - ANNEXES

1 - Textes de référence

- 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).

2 - Cartographie des fonctions exercées à l' Inserm

3 - 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
Téchnicien 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