RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Inserm
La science pour la santé
From science to health

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire 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 la décision DRH/SeRCOM/n° 2017-81 modifiée du 1er septembre 2017.
Ces LDG ont recueilli l'avis du CSAE de l'Inserm le 15 mars 2024.

1- LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

2- LES GROUPES DE FONCTIONS DE L'INSERM

3- L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

4- LE REEXAMEN DE L'IFSE

5- LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

6- ANNEXES

Création : 1er septembre 2017
Mise à jour : 1er novembre 2018, 1er avril 2019, 1er octobre 2019, 1er janvier 2021, 1er janvier 2022, 1er janvier 2023, 1er mars 2024

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 ;

- 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 - LES GROUPES DES FONCTIONS DE L'INSERM

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, à l'Inserm, à l'établissement d'une **cartographie des fonctions** de l'établissement selon l'environnement 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.

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

Composante principale du RIFSEEP, l'IFSE est liée au corps et au poste occupé. Versée mensuellement, son montant s'inscrit dans un barème et fait l'objet d'un réexamen individuel périodique.

Le montant de l'IFSE est 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 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.

3.1 - Les barèmes réglementaires interministériels

Les barèmes de l'IFSE sont fixés par voie d'arrêté interministériel pour chaque corps adhérant 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.

3.2 - Les socles indemnitaires

Les socles indemnitaires fixés par groupe de fonctions sont à l'Inserm supérieurs aux minimums réglementaires (annexe tableau 3). Ils constituent les montants minimums d'IFSE qui sont effectivement servis mensuellement aux agents. Les plafonds réglementaires interministériels s'appliquent pour leur part en l'état.

3.3 - 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.

3.3.1 – La grille d'attribution dans les composantes

A compter du 1er avril 2024, la cartographie des fonctions de l'Inserm est assortie d'une grille d'attribution dans les composantes de l'IFSE par fonction qui indique, pour chaque fonction de la cartographie, 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 grille d'attribution).

La grille d'attribution s'applique uniquement aux agents titulaires.

Tout besoin de dérogation éventuelle à l'application de la grille est analysé et validé par le département des ressources humaines.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES AU 1ER AVRIL 2024

L'entrée dans les nouvelles règles d'attribution des composantes de l'IFSE au moyen de la grille d'attribution décrite au paragraphe 3.3.1 va s'opérer par tranche annuelle au regard des possibilités budgétaires. **L'objectif étant que la situation indemnitaire de l'ensemble des ingénieurs et techniciens titulaires soit revue conformément à la grille en annexe d'ici janvier 2025, sinon au plus tard en janvier 2026 selon la valeur des budgets qui seront délégués à ce titre à l'Inserm**.

Au 1er avril 2024, l'IFSE des agents rattachés aux fonctions identifiées comme les plus critiques (au sens des difficultés d'attractivité et de fidélisation), qu'elles soient exercées au sein des délégations régionales, au sein des laboratoires ou au siège, sont revalorisées en application de la grille d'attribution et selon les règles présentées ci-après qui s'inscrivent dans une stratégie de **revalorisation ciblée** mais également de **réduction des écarts de rémunération** observés sur chaque fonction :

- Attribution dans la composante 1 à hauteur du plancher d'attribution si celle-ci est inférieure ;
- Attribution d'un montant dans la composante 2 et/ou dans la composante 3 si la fonction est exercée ;
- Si le montant versé dans la composante 1 est supérieur au plancher observé sur la fonction et que celle-ci ouvre droit à un montant dans la composante 2 et/ou dans la composante 3, l'attribution dans la composante 1 est diminuée par compensation du montant versé dans les autres composantes sans que le montant de la composante 1 puisse être inférieur au plancher.

Cette diminution est réalisée en cohérence avec les attributions relevées dans la fonction observée.
- Absence de revalorisation des agents dont le montant de l'IFSE est déjà élevé au regard de la moyenne observée sur la fonction.

Selon les situations individuelles, la mise en œuvre de cette opération peut conduire au maintien ou à l'augmentation du montant de l'IFSE globale mais pas à une diminution. Chaque agent recevra une notification mentionnant le groupe de fonctions dans lequel il est classé ainsi que le montant détaillé de son IFSE.

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

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. 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 ».

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

<u>a - Les sujétions particulières :</u>

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 brut).

<u>b- Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement :</u>

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.

3.3.4 – La composante 3 : encadrement, coordination, pilotage, conception

L'encadrement, le pilotage, la coordination et la conception sont à titre principal pris en compte pour le classement des fonctions dans les groupes de fonctions et sont ainsi indemnisés via les socles indemnitaires.
Un montant additionnel, peut être attribué dans la composante 3, au titre de l'encadrement, du pilotage et de la conception, aux agents dont la fonction est valorisée dans la grille en annexe 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

4 – LE REEXAMEN DE L'IFSE

4.1 - 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 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.

4.2 - Le changement de corps et de grade

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

4.2.2 - 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.

4.3 - En l'absence du changement de fonctions

4.3.1 - 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 à 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, les éléments de l'entretien annuel d'appréciation peuvent éclairer l'appréciation. Cette demande, émise par le directeur de structure, est analysée en premier lieu par la délégation de rattachement et conditionnée à la validation du département des ressources humaines.

4.3.2 - La situation des agents titularisés

Le montant de l'IFSE servi aux agents titularisés fait l'objet d'un examen spécifique dans l'année qui suit la titularisation.

4.4 – L'augmentation de l'IFSE

Si le réexamen conduit à une décision d'augmentation du montant de l'IFSE, celle-ci s'opère selon les règles suivantes :

Situation de réexamen	Modalités d'augmentation
Changement de fonction	Le montant de l'IFSE servie est défini selon la grille d'attribution
Changement de corps accompagné d'un changement de fonction	Le montant de l'IFSE servie est défini selon la grille d'attribution
Changement de corps non accompagné d'un changement de fonction	Le changement de groupe étant consécutif du changement de corps entrainant une augmentation du socle indemnitaire, le montant de l'IFSE est revalorisé de la différence entre le socle perçu et celui à percevoir
Changement de grade	La revalorisation est versée dans la composante 1 et elle ne peut excéder 5% du socle indemnitaire
Réexamen quadriennal	
Titularisation	Le montant de l'IFSE servie est défini selon la grille d'attribution

5 - 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 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

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.

6 - 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).

7 – ANNEXES

- Cartographie ministérielle des fonctions
- Cartographie des fonctions de l'Inserm
- Grille d'attribution

Paris, le 26/03/2024

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

Groupe	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 des fonctions de l'Inserm
Environnement : DELEGATION REGIONALE

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

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.

Cartographie des fonctions de l'Inserm
Environnement : LABORATOIRE

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	**Groupe 2**	Responsable de zone	Technicien en techniques biologiques / expérimentation animale	Préparateur en biologie
Responsable d'animalerie	Ingénieur en techniques biologiques / expérimentation animale	Assistant en techniques biologiques / expérimentation animale	Technicien en production, traitement, analyse de données et enquêtes	Agent accueil / standard / courrier / logistique
Groupe 2	Responsable plateau	Assistant en traitement de données / enquêtes	Technicien en réalisation mécanique	**Groupe 2**
Adjoint directeur d'unité de service	Ingénieur biologiste instrumentation et expérimentation	Assistant en instrumentation et expérimentation scientifique	**Groupe 2**	Aucun agent Inserm n'est classé dans ce groupe
Secrétaire général / directeur scientifique	Ingénieur en techniques expérimentales / conception ou exploitation d'instrument	Assistant en études mécaniques	Technicien informatique	
Ingénieur biologiste de laboratoire	Ingénieur en traitement de données / enquêtes	**Groupe 2**	Gestionnaire communication / documentation	
Ingénieur en centre d'expérimentation animale	Ingénieur en synthèse chimique	Assistant informatique	Gestionnaire financier des opérations immobilières	
Ingénieur en analyse de données / enquêtes	**Groupe 3**	Assistant patrimoine immobilier / travaux maintenance / logistique	Technicien patrimoine polyvalent / travaux maintenance	
Ingénieur en informatique scientifique	Chargé de patrimoine immobilier / conducteur d'opérations immobilières	Assistant administratif / RH / financier d'unité	Zootechnicien	
Ingénieur de plateforme	Chargé de communication scientifique et technique	Assistant communication / documentation	**Groupe 3**	
Ingénieur en développement d'expérimentation / instrumentation	Chargé de gestion administrative et financière		Soigneur /agent de laverie	
Ingénieur en analyse chimique	Chargé de logistique		Préparateur en biologie	
Ingénieur informatique	Chargé de prévention		Agent accueil / standard / courrier / logistique	
Ingénieur ingénierie logicielle / statistiques				
Groupe 3				
Cf. Principe de gestion				

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.

Cartographie des fonctions de l'Inserm
Environnement : SIEGE

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

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

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.

Grille d'attribution
Environnement : DELEGATION REGIONALE

Cartographie			Socle*	C1		C2	C3		
Corps	Groupe	Fonction		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	537,5	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	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé d'ingénierie et montage de projets	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé de la qualité	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé de patrimoine immobilier / conducteur d'opérations immobilières	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé de la gestion comptable	425	170	350	100	100		
IE	Gr 2	Chargé de la gestion financière	425	170	350	100	100		
IE	Gr 2	Chargé de la gestion des ressources humaines	425	170	350	100	100		
IE	Gr 2	Chargé des achats/marchés	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé des affaires générales	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé des affaires juridiques	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé des partenariats	425	170	350	100			
IE	Gr 2	Chargé du développement des ressources humaines	425	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	50			
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				

* Le socle indemnitaire dépend du groupe de fonctions de l'agent qui est déterminé en fonction du corps de l'agent et du positionnement de la fonction de l'agent dans la cartographie des fonctions de l'établissement.

Grille d'attribution
Environnement : LABORATOIRE

Cartographie			Socle*	C1		C2	C3		
Corps	Groupe	Fonction		Fourchette d'attribution			Niv 1	Niv 2	Niv 3
IR	Gr 1	**Directeur d'unité de service**	720,83	150	850	100		500	
IR	Gr 1	**Responsable d'animalerie**	720,83	150	850	50	100		
IR	Gr 1	**Responsable de plateforme**	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	Secrétaire général	633,33	100	650		150		
IE	Gr 2	Ingénieur biologiste instrumentation et expérimentation	425	80	350				
IE	Gr 2	Ingénieur en synthèse chimique	425	80	350				
IE	Gr 2	Ingénieur en techniques biologiques / expérimentation animale	425	80	350				
IE	Gr 2	Ingénieur en techniques expérimentales / conception ou exploitation d'instrument	425	80	350				
IE	Gr 2	Ingénieur en traitement de données / enquêtes	425	80	350				
IE	Gr 2	**Responsable plateau**	425	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 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				
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 / 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	**Zootechnicien**	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	40	100				
AT	Gr 1	Préparateur en biologie	309,17	40	100				
AT	Gr 1	Soigneur / agent de laverie	309,17	40	100				

En gras, les fonctions priorisées sur la première tranche 2024

* Le socle indemnitaire dépend du groupe de fonctions de l'agent qui est déterminé en fonction du corps de l'agent et du positionnement de la fonction de l'agent dans la cartographie des fonctions de l'établissement.

Grille d'attriburion
Environnement : SIEGE

Cartographie				Socle*	C1		C2	C3		
Corps	Groupe	Fonction	Domaine		Fourchette d'attribution			Niv 1	Niv 2	Niv 3
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			200 à 500	
IR	Gr 2	Responsable de domaine fonctionnel et pilotage/expertise	**informatique**	633,33	150	650	200			
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 3	Responsable de domaine fonctionnel	accompagnement de la recherche	537,5	125	500				
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	communication	537,5	125	500				
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	financier et comptable	537,5	125	500			200 à 500	
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	**informatique**	537,5	125	500	150			
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	médiation scientifique	537,5	125	500				
IR	Gr 3	Responsable de domaine fonctionnel	ressources humaines	537,5	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		150		
IE	Gr 1	Chargé de domaine fonctionnel et pilotage	**informatique**	483,33	100	400	125			
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 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	accompagnement de la recherche	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	**affaires juridiques**	425	90	350	125			
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	archives	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	communication	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	direction	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	documentation	425	90	350		150		
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	expertises collectives	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	financier et comptable	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	**informatique**	425	90	350	125			
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	qualité	425	90	350				
IE	Gr 2	Chargé de domaine fonctionnel et aide au pilotage	ressources humaines	425	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				
AI	Gr 1	Assistant de domaine fonctionnel et aide au pilotage	assistanat 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	assistanat 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				
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				

En gras, les domaines priorisés sur la première tranche 2024

* Le socle indemnitaire dépend du groupe de fonctions de l'agent qui est déterminé en fonction du corps de l'agent et du positionnement de la fonction de l'agent dans la cartographie des fonctions de l'établissement.