

DÉLIBÉRATION N°2025-2026_111
du conseil d'administration de l'université Marie et Louis Pasteur

Séance en date du 7 juillet 2026

4- : Ressources humaines

Point 4.7 Régime de primes des personnels BIATSS de l'UMLP

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 40 Membres en exercice : 40 Quorum : 20 Membres présents : 18 Membres représentés : 9 Total : 27	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 4 Suffrages exprimés : 23 Pour : 22 Contre : 1
---	--

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise professionnelle et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Une modification des différents dispositifs de primes en vigueur à l'université est proposée afin de tenir compte de la modification de la cartographie de certaines fonctions au sein de l'établissement et de la création de l'EPE Université Marie et Louis Pasteur.

Une réflexion globale a en effet été menée afin de garantir une cohérence et une équité entre les filières AENES, ITRF et des Bibliothèques.

Un travail de définitions des fonctions a ainsi été réalisé par la direction des ressources humaines. Cette analyse s'est appuyée sur les travaux menés par un groupe de travail au sein de l'établissement dans le cadre de l'élaboration de la grille indemnitaire en vigueur, sur les fiches de poste, les organigrammes, les référentiels métiers ainsi que sur la cartographie des métiers de l'UMLP.

Une fois le cadre posé, des réunions de travail en partenariat avec les organisations syndicales, les chefs de services et les directions de composantes ont pu être mises en place. Quatre réunions se sont ainsi tenues entre les mois de janvier et de mai 2026. Le présent dispositif est issu de ces travaux de concertation.

Les membres du conseil d'administration présent et représentés approuvent le régime de primes des personnels BIATSS de l'UMLP.

Besançon, le 7 juillet 2026

Le Président de l'Université Marie et Louis Pasteur

Hugues DAUSSY



Annexe 4.7.1 : Régime de primes des personnels BIATSS de l'UMLP



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

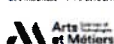
**UNIVERSITÉ
MARIE & LOUIS
PASTEUR**

Date de transmission à la Rectrice de la région académique Bourgogne Franche-Comté, Chancelière de l'université Marie et Louis Pasteur : 13 juillet 2026

Date de publication sur le site internet de l'université Marie et Louis Pasteur : 13 juillet 2026

Université Marie et Louis Pasteur

Les établissements composant



Les établissements associés

Université Marie et Louis Pasteur
1 rue Claude Goudimel
25030 Besançon cedex
Tél. : 03 81 66 66 66 – www.univ-fcomte.fr

Régime de primes des personnels BIATSS de l'UMLP

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise professionnelle et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Et considérant qu'il y a lieu de procéder à la modification des différents dispositifs de primes en vigueur à l'université afin de tenir compte de la modification de la cartographie de certaines fonctions au sein de l'établissement et de la création de l'EPE Université Marie et Louis Pasteur.

PREAMBULE

L'établissement a défini, dans le respect de la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire les mieux adaptées à ses objectifs et à son organisation.

Une réflexion globale a en effet été menée afin de garantir une cohérence et une équité entre les filières AENES, ITRF et des Bibliothèques.

Un travail de définitions des fonctions a ainsi été réalisé par la direction des ressources humaines. Cette analyse s'est appuyée sur les travaux menés par un groupe de travail au sein de l'établissement dans le cadre de l'élaboration de la grille indemnitaire en vigueur, sur les fiches de poste, les organigrammes, les référentiels métiers ainsi que sur la cartographie des métiers de l'UMLP.

Une fois le cadre posé, des réunions de travail en partenariat avec les organisations syndicales, les chefs de services et les directions de composantes ont pu être mises en place. Quatre réunions se sont ainsi tenues entre les mois de janvier et de mai 2026. Le présent dispositif est issu de ces travaux de concertation.

I – PRINCIPES REGLEMENTAIRES

A. Personnels titulaires

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a porté création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ce régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des personnels BIATSS des catégories A, B et C titulaires ou stagiaires ou détachés dans un emploi relevant des filières administratives, techniques, médico-sociales et des bibliothèques en position d'activité et ayant une affectation avec occupation au sein de l'UMLP au moment de la mise en œuvre effective du présent dispositif.

Il est composé de deux parties :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), indemnité principale en lien avec les fonctions des agents, versée mensuellement ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent versée annuellement en une ou deux fois.

a. l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience professionnelle acquise.

Trois catégories de critères permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualité nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ainsi, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité, d'expertise ou d'exposition est similaire vont appartenir au même groupe de fonction quel que soit le grade de l'agent.

Une cartographie nationale et locale des métiers est destinée à garantir un classement cohérent des fonctions en groupes de fonctions dans chaque filière.

b. le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le montant du complément indemnitaire annuel est déterminé au vu de trois critères :

- la manière de servir de l'agent ;
- la contribution de l'agent au collectif de travail ;
- la capacité de l'agent à travailler en équipe.

Ces critères sont évalués lors de l'entretien professionnel

B. Personnels non titulaires

À l'Université Marie et Louis Pasteur, les agents contractuels ne perçoivent pas l'IFSE mais bénéficient d'un complément de rémunération mensuelle de la façon suivante :

- catégorie A et B : 90% de l'IFSE des titulaires de corps équivalent
- catégorie C : 100% de l'IFSE des titulaires de corps équivalent

Ce complètement de rémunération est versé mensuellement dès le premier mois, au prorata du temps de présence de l'agent, et reste acquis en cas d'interruption du contrat.

La présente prime n'est pas applicable aux personnels embauchés dans le cadre d'un projet de recherche et aux personnels rémunérés en vacation.

II – MISE EN ŒUVRE A L'UNIVERSITE MARIE ET LOUIS PASTEUR

ARTICLE 1 – Classement des fonctions dans les groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et déconnectés du grade.

Le classement des agents dans les groupes de fonctions relève de l'appréciation du supérieur hiérarchique qui sera validée ensuite par les services de la Direction Générale des Services. Le classement des fonctions occupées par les agents dans les groupes de fonctions s'effectue sur la base des critères fonctionnels de la cartographie nationale et locale des fonctions arrêtée et s'appuie sur les fiches de poste existantes, les organigrammes des composantes et directions/services de l'établissement et les référentiels métiers du ministère.

Les derniers groupes de chaque catégorie ou corps correspondent à l'entrée dans la fonction. Les fonctions sont classées dans les groupes supérieurs quand elles font l'objet de davantage de technicité et de responsabilités ou de sujétions particulières et selon leur degré.

Exemples de fonctions qui peuvent être classées dans un groupe supérieur du corps de la catégorie d'appartenance : fonction à responsabilité hiérarchique, fonction stratégique au sein de l'établissement, fonction demandant l'utilisation d'un outil particulier, fonction ayant des activités reconnues au niveau international.

ARTICLE 2 – Modalités d'attribution

Les montants de base de la prime sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ces montants sont réduits, au prorata de la durée effective de la quotité de travail de l'agent, selon la réglementation en vigueur.

Un montant indemnitaire est associé à chaque groupe de fonctions.

Les tableaux correspondent aux groupes de fonctions de chaque filière classés suivant la catégorie de la fonction publique (A, B ou C) et le corps d'appartenance.

Un montant indemnitaire complémentaire de 330 €, intégré au régime indemnitaire est versé aux personnels BIATSS titulaires et stagiaires exerçant des fonctions de la BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique) au sein de la Direction des Systèmes Informatiques et Numériques et de 48 € au sein des services informatiques des composantes.

ARTICLE 3 – Maintien du montant de la prime mensuelle antérieure

Le montant de la prime mensuelle perçue par un agent avant l'application du nouveau régime indemnitaire prévu par la présente délibération sera conservé s'il est plus favorable pour l'agent.

Cette garantie indemnitaire ne s'applique pas aux agents ayant changé de fonctions depuis la création de l'établissement public expérimental, lesquels relèvent des montants d'IFSE prévus par le présent régime indemnitaire.

La garantie indemnitaire cesse de s'appliquer à la première des deux échéances suivantes :

- à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ;
- à compter de la date à laquelle le montant de l'IFSE résultant de l'application du présent régime indemnitaire devient au moins égal au montant précédemment garanti.

ARTICLE 4 – Conditions de réexamen de la prime mensuelle

Le réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant de la prime. Il s'effectue, de façon systématique, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014 listés ci-dessous ; à savoir :

- En cas de changement de fonction : un agent effectuant une mobilité au sein de l'établissement sur une fonction appartenant à un groupe de niveau inférieur par rapport à celui sur lequel il est classé se verra attribuer le régime indemnitaire afférent à ce nouveau poste. Il en sera de même s'il effectue une mobilité sur une fonction appartenant à un groupe supérieur, l'agent bénéficiera régime afférent à ce nouveau poste ;
- En cas de changement de corps/catégorie : un agent bénéficiant d'un changement de corps sera classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède. De ce fait, il peut y avoir un changement de groupe fonctionnel ;
- Réexamen systématique tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions au vu de l'expérience acquise. Ce réexamen peut conduire au rattachement à un groupe de fonctions supérieur si l'expérience acquise par l'agent est jugée suffisante.

Toute demande de réexamen de la prime mensuelle de l'agent sera formulée par le responsable hiérarchique à l'occasion des entretiens professionnels. Ces demandes seront étudiées au niveau de la Direction Générale des Services avant décision du Président de l'Université.

ARTICLE 5 – Information des agents et voies de recours

Le rattachement au sein d'un groupe de fonctions fait l'objet d'un arrêté pour les agents titulaires et est matérialisé au sein du contrat des agents non-titulaires.

Un agent insatisfait de son positionnement définitif dans un groupe fonctionnel ou d'une évolution de sa prime peut formuler un recours gracieux à l'intention du Président de l'université et / ou un recours contentieux dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision par laquelle il a été rattaché à son groupe de fonctions.

ARTICLE 6 – Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le versement d'un CIA (Complément Indemnitaire Annuel) bénéficie à l'ensemble des agents qui satisfont aux conditions d'éligibilité. Il doit être cohérent avec l'investissement de l'agent auprès de son collectif de travail, avec son engagement professionnel et avec sa manière de servir.

Le CIA ou la prime annuelle intègre :

- une part fixe dont le montant est fixé à 300 € toutes catégories confondues (A, B et C). Les montants de base de la part fixe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ces montants sont réduits, au prorata de la quotité de travail de l'agent, selon la réglementation en vigueur.

- une part facultative pouvant aller jusqu'à 200% du montant de la prime mensuelle de l'agent.

La part facultative pourra être augmentée, sans la limite du plafond de 200% du montant de la prime mensuelle de l'agent, dans les cas suivants :

- **période d'intérim** : toutes les missions supplémentaires confiées à un agent ou un service, de façon temporaire, pour remédier à l'absence non remplacée d'un agent d'une durée équivalente ou supérieure à deux mois.

L'indemnité n'est pas versée pendant les périodes de fermeture de l'établissement, ni pendant les congés annuels de la personne qui assure l'intérim. L'agent doit au préalable avoir fait l'objet d'une formalisation écrite, par le supérieur hiérarchique de la période d'intérim.

Le montant complémentaire sera calculé de la sorte :

$$\text{Montant CIA} = \frac{\text{nombre de mois de la période concernée} \times \text{prime mensuelle de l'agent remplacé}}{\text{nombre de personnes concernées}}$$

Les demandes seront formulées par le responsable hiérarchique à la direction Générale des services à l'occasion des entretiens professionnels.

Ces demandes d'attributions seront étudiées au niveau de la Direction Générale des Services avant décision du président de l'Université.

- **mission exceptionnelle** : valorisation de l'investissement exceptionnel d'un agent lié notamment à la participation active à des projets d'ampleur ou structurants pour l'établissement.

Les demandes seront formulées par le responsable hiérarchique à la direction Générale des services. Ces demandes d'attributions seront ensuite étudiées avant décision du Président de l'Université.

- **mission de vice-président BIATSS** : le montant octroyé aux agents correspond au montant arrêté au sein de la délibération relative aux primes de Fonctions et Responsabilités Administratives (FRA) applicables aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

- **mission d'Assistant de prévention** : le montant octroyé aux agents correspond au montant arrêté au sein de la délibération relative aux primes de Fonctions et Responsabilités de Recherche (FRR) applicables aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

La liste des bénéficiaires au titre des missions d'Assistant de Prévention sera dressée une fois par an par le service de la Direction de la Sécurité et de la Prévention des Risques pour attribution, après évaluation des missions effectuées au titre de l'année et au regard de leur lettre de mission.

La période de référence est l'année universitaire précédente soit du 1^{er} septembre de l'année n-1 au 31 août de l'année en cours.

Les bénéficiaires doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être en activité pendant l'année universitaire en cours.
- avoir exercé au moins 6 mois. La part fixe du CIA ou de la prime annuelle est versée avec calcul de proratisation selon la durée de présence de l'agent pendant l'année universitaire de référence.

Sont considérées comme périodes d'exercices : l'activité normale, les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant ou pour accident de travail / de service, les congés annuels. A l'inverse, les périodes de congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée ne sont pas prises en compte.

Délais de versement

Le CIA ou la prime sont versés aux bénéficiaires répondant aux conditions d'ancienneté selon un rythme annuel en une ou deux fractions versées au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Les agents n'ont aucun droit à la reconduction du montant de la part optionnelle du CIA d'une année sur l'autre.

ARTICLE 7 – Modalités de mise en œuvre du présent régime de prime

Le présent régime indemnitaire entre en vigueur le 1^{er} septembre 2026. Il s'applique de plein droit à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels qui bénéficiaient du précédent régime de prime ainsi qu'à tous les nouveaux contrats prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Pour les personnels contractuels éligibles au présent dispositif qui ne bénéficient pas d'un système de prime mensuelle à la date du 1^{er} septembre 2026, les agents peuvent choisir de continuer à bénéficier du régime indemnitaire prévu par les stipulations de leur contrat ou demander à bénéficier de l'application du présent régime indemnitaire par voie d'avenant après réévaluation de la rémunération.

ARTICLE 8 – Dispositions finales

Les délibérations antérieures relatives aux primes mensuelles et au complément indemnitaire suivantes sont abrogées :

- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 6 février 2007 relative aux primes des personnels contractuels ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 27 novembre 2007 relative aux primes des personnels contractuels ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 11 mai 2010 relative à l'actualisation des délibérations des CA des 6 février 2007 et 27 novembre 2007 concernant les primes des personnels contractuels ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 22 novembre 2016 relative à la mensualisation des primes des agents contractuels ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 22 novembre 2016 relative aux groupes de fonctions de la filière AENES ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 5 décembre 2017 relative aux groupes de fonctions de la filière ITRF ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 10 décembre 2019 relative aux groupes de fonction de la filière des bibliothèques ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 18 octobre 2022 relative aux contractuels BIATSS ;
- délibération du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté du 23 mai 2023 relative à la mise en place de la composante CIA ;
- délibération du conseil d'administration de l'université Bourgogne Franche-Comté du 11 mai 2023 relative à la charte de gestion des agents contractuels ;
- délibération du conseil d'administration de l'université Bourgogne Franche-Comté du 23 mai 2023 relative à la mise à jour du classement des postes UBFC dans la cartographie et au CIA 2024.

Annexes

Annexe 1 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie A – Actualisation

Annexe 2 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie B – Actualisation

Annexe 3 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie C – Actualisation

Annexe 4 : Classification des fonctions de la filière médico-sociale

Annexe 1 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie A – Actualisation

CONSERVATEURS GENERAUX					
Groupe de fonctions			Définition	Exemple	Montant IFSE
CONSERVATEURS GENERAUX	Groupe 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	Fonctions de direction identifiées dans un organigramme _ Pilotage de projets nationaux et internationaux ayant un fort impact sur une large communauté _ Définition de la stratégie de la structure à un niveau national/international avec forte visibilité et enjeux pour l'établissement. _ Conception de formations (niveau national ou international) _ Responsabilité budgétaires	Directeur.trice de SCD	900 €
	Groupe 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	Responsabilités opérationnelles Responsabilité budgétaires Pilotage/ et coordination de projets complexes ou transversaux Conseil, expertise et aide à la décision de la direction de la structure	Directeur.trice adjoint Responsable de BU Responsable de pôle avec haut niveau d'expertise	861 €

Annexe 1 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie A – Actualisation

INGENIEUR DE RECHERCHE - CONSERVATEUR				
Groupe de fonctions		Définition	Exemple	Montant IFSE
INGENIEUR DE RECHERCHE - CONSERVATEUR	Groupe 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 spécialisée	Fonctions de direction, pilotage coordination _ Membre équipe de direction _ Responsabilité au long terme en collaboration nationale / internationale, coordination ayant une visibilité et un fort impact sur une large communauté _ Pilotage de projets structurants ou stratégiques _ Responsable de l'administration et du pilotage des orientations stratégiques de l'établissement _ Directeur/chef/responsable de service central/ RSA , Directeur de cabinet, _ Directeur/chef de projets stratégiques pour l'établissement _ Chef de projet au niveau international, expert (e), associé(e) à des projets de recherche _ Responsable de plateforme scientifique reconnue au niveau nationale ou à haut risque _ Agent comptable Directeur.trice de SCD Directeur.trice adjoint Responsable BU (encadrement hiérarchique > 10)	861 €
	Groupe 2	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	Forte expertise dans plusieurs domaines et/ou spécialisation poussée dans un domaine ; _ activité à enjeu/critique pour l'établissement _ Pilotage de projets au-delà de la structure (régional, national...) _ Organisation et conduite de la mise en œuvre des orientations assignées à une structure ; application des décisions dans son champs de responsabilités _ encadrement et animation d'équipes en charge de la mise en œuvre d'actions, contrôle de la mise en œuvre _ Adjoint Directeurs fonctionnels, _ responsables de services _ Responsable administratif ou financier avec fonctions de contrôle de gestion et de pilotage à forte technicité _ Responsable de plateforme scientifique Responsable Pôle (encadrement hiérarchique) Responsable adjoint de BU + mission transversale SCD Responsable adjoint Pôle + mission transversale SCD Chargé de mission transversale avec encadrement fonctionnel	803 €
	Groupe 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 ...	_ Conception, développement, élaboration _ Encadrement intermédiaire _ Pilotage de projets dans sa structure _ Participation avec l'équipe de direction à la définition de politiques / stratégies _ Mise en œuvre des décisions dans son champs de responsabilité _ Management intermédiaire d'une équipe (existence d'un N+2) ou d'un service dans une structure de taille modeste : la fonction est directement rattachée hiérarchiquement à la direction _ Chef de projet _ Adjoint Responsable de service _ Ingénieur de recherche expert Responsable adjoint de BU Chargé(e) de mission transversale	648 €

Annexe 1 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie A – Actualisation

				ATTACHE ADMINISTRATION - INGENIEUR D'ETUDES - BIBLIOTHECAIRE				Montant IFSE				
				Groupe de fonctions		Définition	Exemple	AAE	IGE	Bibliothécaire		
AAE	IGE	Bibliothécaire	Groupe 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		_ Haute responsabilité stratégique _ Responsable de l'administration, du pilotage des orientations stratégiques de l'établissement _ Pilotage institutionnel ou de projets structurants _ Conduite de projets d'envergure pour l'université _ Conseil et expertise dans la définition des politiques stratégiques de l'établissement ; _ Responsabilité organisationnelle, fonctionnelle, technique d'une plateforme scientifique	_ Directeur de cabinet _ Responsable de plateaux techniques ou de laboratoires communs _ RSA _ Responsable administratif de laboratoire _ Directeur/chef/responsable de service central/ Pôle/Directeur de cabinet, _ Chef de projet au niveau international, expert (e), associé(e) à des projets de recherche _ Responsable de plateforme scientifique reconnue au niveau nationale ou à haut risque _ Responsable de BU _ Responsable adjoint de BU avec mission transversale _ Coordination d'un service + mission transversale UMLP	710 € - 861 €	710 €	710 €		
			Groupe 2	Fonctions d'élaboration, de mise en oeuvre 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		_ Responsabilité stratégique _ Responsabilité sur un projet , mission locale (labex, réseau, coordination d'un groupe de travail...) _ Avec encadrement hiérarchique	_ Responsable de service avec encadrement d'équipe (RH, informatique, scolarité, financier, audiovisuel..) _ Responsable de plateforme scientifique _ Conception spécialisée _ Chargé d'équipement à haute technicité _ Direction adjointe de service _ Mission de coordination d'un réseau professionnel _ Responsable adjoint de BU _ Responsable BU de petite taille (1 ou 2 personnes)	540 € - 803 €	540 €	540 €		
			Groupe 3	Fonctions d'études et/ou de conception Fonction sans responsabilité de pilotage structurant Fonctions de préparation et de mise en oeuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques		- Manipule, contrôle, analyse, met en forme et interprète les résultats _ Veille technique _ Études et/ou conception de solutions _ Expertise technique et scientifique conforme au critères d'accès au corps _ Les activités s'exercent avec un niveau normal d'autonomie - Préparation, mise en œuvre _ Etudes, conception _ Pas d'encadrement	_ Chargé de communication, _ Chargé des systèmes d'information , développement numérique _ Chargé d'exploitation et de maintenance _ Chargé de coopération internationale _ Chargé d'appui à la recherche _ Chargé des affaires juridiques _ Chargé d'insertion et orientation professionnelle _ Conseiller en formation continue _ Chargé de développement	512 € - 710 €	512 €			
			Groupe 4	Fonctions usuelles, sans responsabilité particulière			Chargé de mission	460 € - 648 €				

Annexe 1 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie A – Actualisation

ASSISTANT INGENIEUR					
Groupe de fonctions			Définition	Exemple	Montant IFSE
Assistant Ingénieur	Groupe 1	Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions d'encadrement Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	Expertise + conception ou coordination _ Mise au point, contrôle avec grande autonomie de travail _ Etudes, conception, mise au point : force de proposition de nouveaux fonctionnements, de solutions _ Encadrement, coordination _ Responsabilités opérationnelles (projet, responsabilité d'équipe...) _ Fonction d'études et/ou conception avec un impact sur l'image/rayonnement de la structure _ Gestion de budget	_ RSA _ Responsable d'un service ou pôle _ Responsable administratif de laboratoire _ Coordination d'équipe _ Chargé(e) de conception,réalisation, développement, d'exploitation, de pilotage ou d'études _ RAF avec encadrement _ Chargé d'équipement à haute technicité _ Gestionnaire d'infrastructure	512 €
	Groupe 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	_ Pas d'encadrement _ Mise en œuvre, contrôle, gestion _ Coordination _ Mise au point : construction à l'initiative d'un donneur d'ordre mais autonomie dans la construction	_ Assistant-e ingénieur-e en gestion administrative, RH, financière/comptable _ Animateur-trice en prévention des risques _ Chargé d'exploitation et de maintenance _ Assistant en exploitation informatique _ RAF	460 €

Annexe 2 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie B – Actualisation

CATEGORIE B							
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET DE FORMATION – SAENES					Montant IFSE		
Groupe de fonctions		Définition	Exemple	TCH	SAENES	BIBAS	
BIBAS	TECHNICIEN - SAENES	Groupe 1	Fonctions de coordination ou de responsabilités techniques ou administratives, Fonctions de gestion, de contrôle de procédures complexes - Fonctions pilotage et coordination de projets, responsabilités financières - Fonctions d'encadrement ou de coordination Interventions ou mises en œuvre nécessitant une technicité élevée : _ Forte polyvalence dans le domaine de compétence _ Gestion de projets; mise en place de budget ; _ Arbitrage, aide à la décision de la hiérarchie _ rôle de référent technique Mise en œuvre de procédures complexes à fort impact sur la structure : _ Responsabilité d'appareils à forte exigence technique _ Encadrement d'un ou plusieurs agents _ Coordination d'activités ou d'agents _RAF _ Responsable administratif de laboratoire _ Responsable d'un service _ Responsable d'un service commun _ Responsable gestion financière ou RH composante / service _ Responsable de scolarité _ Technicien de laboratoire référent d'une technique de pointe _ Gestionnaire labo polyvalent multi-tutelles, avec une expertise transversale ou multi-sites ou en fonction mutualisée _ Technicien audiovisuel ou informatique avec encadrement Responsable adjoint BU Responsable BU (1 ou 2 agents) Responsable d'une équipe, d'une mission transversale d'expertise, d'un service aux usagers Chargé(e) de formation en BU	512 €	540 € (groupe 1+ des SAENES) 512 €	512 €	
		Groupe 2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions de coordination Fonctions à technicité particulière Expertise dans un domaine précis, compétences spécifiques à un domaine Traitement de dossier complexe, participation à l'organisation et à l'amélioration des processus Ces fonctions n'impliquent pas d'encadrement hiérarchique. Interventions ou mises en œuvre de tâches nécessitant une forte autonomie, polyvalence et technicité particulière : Diversité des outils de gestion (SI), diversité dans la typologie des actes réalisés, mener une analyse contextuelle de son activité et appliquer les processus adaptés Mener des opérations de contrôle : suivi de l'exécution des actes de gestion : recette, dépense, RH, administratif _ Responsable administratif _ Gestionnaire financier, comptable, RH, RI, scolarité _ Gestionnaire administratif et financier de laboratoire _ Technicien(ne)/gestionnaire scientifique ayant une responsabilité spécifique _ Technicien audiovisuel ou support informatique _ Gestionnaire marchés publics Chargé(e) de tâches spécialisées dans le traitement, la conservation et la gestion documentaire	468 €	468 €	468 €	
		Groupe 3	Fonctions d'exécutions usuelles : application de procédure définie, mission courante avec autonomie limitée Pas d'encadrement _ Exécution et mise en œuvre de techniques et de procédures définies _ Réalisation des activités selon le plan de travail du projet/équipe _ Assistance technique ou administrative au sein de la structure _ Secrétariat de laboratoire _ Technicien de laboratoire _ Gestionnaire administratif ou technique _ Assistant administratif ou technique polyvalent _ Technicien logistique _ Technicien maintenance, exploitation, aménagement du bâtiment	420 €	420 €		

Annexe 3 : Classification des fonctions des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques relevant de la catégorie C – Actualisation

ADT – ADJAENES - MAGASINIER					
ADT – ADJAENES - MAGASINIER	Groupe de fonctions		Définition	Exemple	Montant IFSE
	Groupe 1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification technique ou administrative identifiée, la mise en œuvre de procédures spécialisées, ou une polyvalence significative sur plusieurs domaines d'activité. Les agents disposent d'une autonomie dans la mise en œuvre des procédures et peuvent exercer un rôle de référent ou d'appui technique. Interventions ou mises en œuvre nécessitant une qualification particulière : _Préparation, organisation et mise en œuvre de techniques et procédures d'analyse d'élaboration et de caractérisation des matériaux _Gestion de parc, gestion de stock de consommables... _Interventions sur plusieurs domaines d'activité (logistique, dépannage informatique) _Aspect pluri-métier et/ou polyvalence (ex : courrier+accueil+dépenses+actions, RH,...) _Diversité des outils/matériels de gestion (multi-tutelle), diversité des natures de crédits (SE, RP vs projets) _Interventions ou mises en œuvre nécessitant une action nécessitant une certaine capacité d'analyse : gestion financière	_Adjoint-e en gestion administrative (ex : secrétariat de département, service formation et scolarité, laboratoire, communication, culturel) _Adjoint-e en gestion financière / comptable _Adjoint-e en gestion des RH _Agent d'entretien et de maintenance avec encadrement ou à forte polyvalence ou technicité particulière _Agent d'accueil polyvalent (ex : accueil + vagemestre et/ou accueil + gestion administrative) _Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales _Chef d'équipe, coordinateur d'équipe _Chargé d'un service aux usagers dans une BU _Chargé(e) de formation en BU _Préparateur-riche /opérateur-riche dans un domaine scientifique et/ou technique	374 €
	Groupe 2	Fonctions d'exécution d'activités usuelles	Fonctions d'exécution correspondant à des activités simples, réalisées selon des procédures clairement définies, avec autonomie limitée. Les missions ne comportent ni technicité particulière, ni polyvalence significative, ni responsabilité d'organisation du travail.	_Agent d'entretien ou de maintenance usuelle sans encadrement _Agent d'accueil _Agent de logistique ou de manutention _Opérateur technique	359 €

Annexe 4 : Classification des fonctions des filières médico-sociales – Actualisation

Assistants de service social		
Groupe de fonctions		Montant IFSE
Groupe 1	Responsable de service Assistan(e) social(e) avec fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception Assistan(e) social(e) avec sujétions particulières, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	550 €
Groupe 2	Assistant(e) de service social	477 €

Infirmiers		
Groupe de fonctions		Montant IFSE
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement et coordination	484 €
Groupe 2	Infirmier(e)	434 €