Mars 2007

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

GUIDE DE GESTION DES PERSONNELS DE RECHERCHE DE L'AP-HP

Direction du personnel
et des Relations Sociales
Département Statut et Réglementation

Délégation Interrégionale
à la Recherche Clinique
Ile-de-france

SOMMAIRE

PRESENTATION DES REGLES DE GESTION

	PAGES
I - Tableau des empois	3
II - Recours aux contractuels en recherche clinique	3-4
III - Modalités de recrutement et de gestion	5
IV - Niveau de recrutement et de rémunération	6
V - Dispositions transitoires	7

ANNEXES

Annexe 1 : Règles de gestion des personnels par métiers 8-32

1. Assistants de recherche clinique (ARC) *9-11*
2. Techniciens d'étude clinique (TEC) *12-14*
3. Data manager *15-17*
4. Bio-statisticiens *18-22*
5. Bio-informaticiens *23-24*
6. Coordinateurs d'étude clinique (CEC) *25-26*
7. Chefs de projet *27-28*
8. Chargés de mission *29-32*

Annexe 2 : Règles budgétaires 33

Annexe 3 : Procédures de recrutement pour le personnel géré par les sites hospitaliers 34-36

Annexe 4 : Liste des grandes écoles de commerces 37

Textes règlementaires

Loi n° 86-33 du 09 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Décret n° 91-155 du 06 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Circulaire dhos/oprc n°252 du 26 mai 2005 relative à l'organisation de la recherche clinique et au renforcement des personnels de recherche clinique.

:

Afin de permettre une gestion harmonisée du recrutement dans le domaine de la recherche clinique, le présent document fixe les nouvelles règles de gestion pour l'ensemble des personnels affecté à la recherche clinique de l'AP-HP (fonds institutionnels, fonds subventionnels, maladies rares ,…).

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la circulaire DHOS/OPRC/2005/252 du 26 mai 2005 relative à la professionnalisation de la recherche clinique et à la reconnaissance des personnels de recherche, reconnaissance qui implique notamment une « harmonisation des règles d'emploi des personnels de recherche ».

I - TABLEAU DES EMPLOIS

Dans le cadre de l'Etat des Prévisions de Recettes et de Dépenses (EPRD) 2007, un tableau des emplois de la fonction Recherche de **273 emplois** a été notifié.

Seront désormais inscrits en priorité sur ce tableau :

- les **emplois structurants** de la Direction Interrégionale de la Recherche Clinique (DIRC ILE-DE-FRANCE), des Unités de Recherche Clinique (URC), filiales de ce Département et des tumorothèques ;
- les postes d'**encadrement scientifique** des URC ;
- les **titulaires** de la Fonction Publique Hospitalière.

Les autres personnels affectés à la recherche continueront à être recrutés hors du tableau des emplois et de fait, ne pourront prétendre à des CDI.

Les personnels inscrits au tableau des emplois sont affectés à la fonction « Recherche » et non à un projet donné ou à un site donné : DIRC ILE-DE-FRANCE, URC … Ils ont, de ce fait, une obligation de mobilité géographique et fonctionnelle au sein de la fonction Recherche.

Aucun personnel financé pour tout ou partie par des fonds subventionnels (recettes affectées) ne pourra être inscrit au tableau des emplois.

II - RECOURS AUX CONTRACTUELS EN RECHERCHE CLINIQUE

Dans le **domaine très spécifique que constitue la recherche clinique**, **l'article 9** (modifié par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, art.16) de la **loi n° 86-33 du 9 janvier 1986** s'applique. Ce dernier précise que « Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général, les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 2 peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.».

Les contrats établis en référence à **l'article 9** (absence de corps de fonctionnaires hospitaliers) de la **loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifié** , sont des contrats de droit public à durée indéterminée ou déterminée. Les *contrats à durée déterminée* sont établis pour une durée maximale de *trois ans* pour chaque contrat, la durée totale des différents contrats successifs ne devant pas excéder *6 ans*. Si renouvellement il y a au bout de 6 ans, il ne pourra être proposé à l'agent qu'un *contrat à durée*

:

indéterminée conformément à l'article 9- alinéa 4 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée.

S'ils ne sont pas titulaires de la Fonction Publique Hospitalière, les personnels de recherche clinique de l'AP-HP, sont recrutés en CDD.

Le passage de CDD à CDI ne peut intervenir que si *quatre conditions* cumulatives sont remplies :

1) l'affectation sur un des **emplois vacants** du tableau des emplois Recherche ;
2) le fait de remplir une **mission transversale et structurante à la DIRC ILE-DE-FRANCE** ou **dans une URC**, c'est-à-dire relevant de l'intérêt général de la Recherche clinique à l'AP-HP et non d'un projet particulier et /ou local ;
3) d'avoir fait l'objet d'une **évaluation positive**, réalisée par la DIRC ILE-DE-FRANCE et proposant le passage de CDD à CDI ;
4) de présenter **l'ancienneté suffisante** (minimum trois ans). Le contrat à durée indéterminée ne sera possible qu'après un premier contrat à durée déterminé d'au moins trois ans minimum.

III – MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE GESTION

* RECRUTEMENT

- **PRINCIPES GENERAUX**

Les personnels Recherche sont gérés selon les dispositions du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Un candidat pressenti pour un recrutement ne peut prendre ses fonctions que **si et seulement si** :

1) son contrat a reçu **l'ensemble des visas nécessaires** :
- visa de la fiche de « demande de recrutement » par la DIRC ILE-DE-FRANCE,
- signature du contrat par le DRH de l'établissement (DRH de l'hôpital (pour postes rattachés aux URCs et aux tumorothèques)) ou Direction des Affaires Générales du Siège de l'AP-HP (pour postes rattachés directement à la DIRC ILE-DE-FRANCE))
- visa du Contrôleur Financier
- signature de l'intéressé ;

2) l'intéressé a été déclaré **apte médicalement**.

De ce fait, il est important de prévoir un délai minimum de 15 jours, pour toute mise en signature du contrat de recrutement, auprès du Contrôleur Financier, avant la prise en fonction.

Le recrutement des personnels Recherche est réalisé conformément à la **procédure** mise en place par le Direction Interrégionale de la Recherche Clinique figurant **en annexe** du présent document, visant à garantir le gage financier et l'adéquation des

:

compétences avec le poste (voir fiche de demande de recrutement (DR) sur TE et hors TE).

- **RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS SUR TABLEAU DES EMPLOIS**

Le recrutement des personnels inscrits au Tableau des Emplois de la Recherche AP-HP fait l'objet d'un double contrôle :

- collecte des documents nécessaires et préparation du dossier de recrutement par les bureaux de gestion paie,
- visa incontournable de la demande de recrutement sur tableau des emplois par la DIRC ILE-DE-FRANCE.

- **RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS HORS TABLEAU DES EMPLOIS**

Le recrutement des personnels hors Tableau des Emplois de la Recherche AP-HP relève des bureaux paie-gestion (hôpital ou DAG), la DIRC ILE-DE-FRANCE intervenant pour vérifier :

- la disponibilité effective des crédits sur le projet de recherche concerné,
- l'adéquation du recrutement et du niveau de qualification proposé par rapport au projet.

*** EVALUATION**

Les personnels de recherche font l'objet d'une évaluation annuelle par leur supérieur hiérarchique direct à partir des objectifs qui leur sont fixés.
Une première évaluation liée au recrutement est effectuée à l'issue de la période d'essai.

*** MODIFICATION DU CONTRAT**

Toute modification du contrat doit impérativement faire l'objet d'un avenant au contrat. Par exemple : revalorisation, modifications substantielles des missions, de la quotité de travail,…

La revalorisation ne peut être rétroactive. Elle est conditionnée à une évaluation positive et fait nécessairement l'objet d'un avenant au contrat.

*** LES EMPLOIS RECHERCHE SOUMIS AUX REGLES DE GESTION**

Il existe huit catégories de métiers de recherche clinique à l'AP-HP qui peuvent, pour certains, se décliner selon le niveau d'ancienneté, le niveau de diplômes et les missions : assistant de recherche clinique, technicien d'étude clinique, data manager, bio-statisticien, coordinateur d'étude clinique, bio-informaticien, chef de projet et chargé de mission.

:

IV – NIVEAU DE RECRUTEMENT ET DE REMUNERATION

La catégorie de recrutement dépend :

- du **niveau d'étude**
- du **type de poste**,
- de **l'expérience professionnelle acquise** (publique ou privée dans des missions identiques à celles exercées par le candidat dans le cadre de ses nouvelles fonctions) après obtention du diplôme requis pour le recrutement. L'éventuelle reprise d'ancienneté est retenue à raison de la moitié de l'ancienneté jusqu'à 12 ans et des trois quart au-delà de 12 ans.

La rémunération forfaitaire d'embauche des personnels contractuels en recherche clinique est déterminée par référence à des grilles de la Fonction Publique hospitalière.

Il existe **six niveaux d'embauche :**

1) **les assistants de recherche clinique (ARC) et techniciens d'étude clinique (TEC), data managers et bio-statisticiens juniors :** Diplôme BAC+3 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie) ; rémunération indexée sur la grille des Techniciens Supérieurs Hospitaliers Classe Normale ;

2) **les ARC, TEC, data managers et bio-statisticens seniors :** Diplôme BAC +3 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie) et 3 ans d'expérience ou diplôme BAC+4 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie) ; rémunération indexée sur la grille des Techniciens Supérieurs Hospitaliers Classe Supérieure ;

3) **les coordonnateurs d'études cliniques, bio-statisticiens spécialisés et bio-informaticiens** (avec encadrement d'au moins 2-3 ARC ou TEC) **:** Diplôme BAC+5 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie) ; rémunération indexée sur la grille des Ingénieurs Subdivisionnaires ;

4) **les chefs de projet :** Diplôme BAC+5 (Ingénieur de Compiègne) OU BAC +8 (doctorats en pharmacie, science, médecine) ; rémunération indexée sur la grille des Ingénieurs Principaux ;

5) **les chargés de mission :** Diplôme BAC+8 (pharmacie, science, médecine) ou BAC +5 (Diplômes de grandes écoles de commerce, annexe 4) rémunération indexée sur la grille des Ingénieurs en chef 2ème et 1ère classes

6) **les chargés de mission encadrants :** Diplôme BAC+8 (pharmacie, science, médecine); et encadrement rémunération indexée sur la grille des Ingénieurs en chef Hors Classe.

La rémunération fait l'objet d'une évolution conforme aux durées d'échelons prévues dans le cadre des grilles indiciaires correspondantes en fonction des résultats de leur évaluation annuelle.

:

V –DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le personnel en fonction à la DIRC ILE-DE-FRANCE et dans les URCs, avant la mise en place des nouvelles règles de gestion :

- sera repositionné sur les nouvelles grilles sur la base de la rémunération brute égale ou directement supérieure ;
- pourra bénéficier d'un contrat à durée indéterminé dès lors qu'ils auront occupés leur poste depuis plus de trois ans de façon continue.

Les contrats en cours concernant le personnel recherche non pérenne feront l'objet d'une mesure conservatoire jusqu'à la fin de ces dits contrats.

Concernant le personnel en fonction avant la mise en place de ces règles de gestion,
Pour les titulaires d'un BAC + 2 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie), justifiant d'un minimum de **trois ans d'ancienneté** dans la structure ils seront positionnés sur la grille de technicien supérieur hospitalier classe normale.

Pour les titulaires d'un BAC + 2 (mathématique, informatique, biologie, chimie, physique et physicochimie) justifiant de **six ans d'ancienneté**, ils seront positionnés sur la grille de technicien supérieur hospitalier classe supérieure.

:

ANNEXE 1
AUX REGLES DE GESTION

Règles de gestion des personnels par métier

1 - REGLES DE GESTION DES ASSISTANTS DE RECHERCHE CLINIQUE (ARC)

2 - REGLES DE GESTION DES TECHNICIENS D'ETUDE CLINIQUE (TEC)

3 - REGLES DE GESTION DES DATA MANAGERS

4 - REGLES DE GESTION DES BIO-STATISTICIENS

5 - REGLES DE GESTION DES BIO-INFORMATICIENS

6 - REGLES DE GESTION DES COORDINATEURS D'ETUDE CLINIQUE

7 - REGLES DE GESTION DES CHEFS DE PROJET

8 - REGLES DE GESTION DES CHARGES DE MISSION

:

1 - REGLES DE GESTION DES ASSISTANTS DE RECHERCHE CLINIQUE (ARC)

Parmi les assistants de recherche clinique (ARC) on distingue les ARC juniors, les ARC seniors et les assistants de chefs de projet (DIRC ILE-DE-FRANCE).

<table>
<tr><th></th><th>ARC JUNIOR</th><th>ARC SENIOR</th><th>Assistant de Chef de projet (DIRC ILE-DE-FRANCE)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">MISSIONS GENERALES</td><td colspan="3">La mission des assistants de recherche clinique contractuels consiste à effectuer toutes les opérations nécessaires au déroulement optimal en terme d’assurance qualité des projets de recherche à promotion AP-HP, conformément aux textes en vigueur, aux Bonnes Pratiques Cliniques (BPC) et aux Procédures Opératoires Standard (POS). Globalement, cette mission relève d’un objectif d’assurance qualité, de logistique et d’interface promoteur-investigateur des recherches biomédicales promues par l’AP-HP.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Monitoring</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">RELATIONS PROFESSIONNELLES</td><td colspan="3">▪ Collaboration interdisciplinaire entre : Promoteur, investigateur, services de soins, pharmacie hospitalière, AGEPS, laboratoire, techniciens de recherche clinique,
▪ Le coordinateur d’études cliniques,</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>Instances administratives et réglementaires (CPP, AFSSAPS,…) pour validation, suivi et contrôle des études cliniques.</td></tr>
<tr><td>COMPETENCES ASSOCIEES</td><td colspan="3">▪ Législation relative à la recherche (code de la santé publique),
▪ Ethique et déontologie,
▪ Terminologie médicale,
▪ Connaissance du milieu hospitalier,
▪ Méthodes en recherche clinique,
▪ Droit sur les données informatiques (CNIL)
▪ Confidentialité</td></tr>
<tr><td>COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES</td><td colspan="3">▪ Avoir suivi une formation d’attaché de recherche clinique (DIUFARC) (Formation des Assistants de Recherche Clinique) ou d’une formation équivalente,
▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques,…),
▪ Connaître le déroulement d’un essai thérapeutique
▪ Savoir recueillir les données,
▪ Savoir juger de la qualité et de la fiabilité des informations traitées,
▪ Connaissance du milieu hospitalier</td></tr>
<tr><td>DIPLÔMES</td><td colspan="3">BAC + 3 (mathématique, informatique, biologie, chimie physique et physicochimie)</td></tr>
<tr><td>CONDITIONS PARTICULIERES</td><td>Aucune ancienneté dans la structure</td><td>Ancienneté de 3 ans minimum dans la structure</td><td>Aucune ancienneté dans la structure</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">▪ Mobilité importante.
▪ Déplacements fréquents,
▪ horaires variables</td><td></td></tr>
<tr><td>PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE</td><td colspan="3">Mobilité fonctionnelle (ARC senior, TEC senior, coordinateur d’étude clinque junior) et géographique.</td></tr>
<tr><td>GRILLE DE REMUNERATION</td><td>TSH cl normale</td><td>TSH cl Supérieure</td><td>TSH cl Supérieure</td></tr>
</table>

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe normale
(GRILLE AP-HP)
Assistant de recherche clinique junior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	3	3	3	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	2,5	4	5,5	7	8,5	11,5	14,5	17,5	20,5	23,5	27,5
INDICE MAJORE	308	318	325	336	350	360	369	381	395	412	428	449	473
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1396,56	1441,90	1473,64	1523,52	1587,00	1632,34	1673,15	1727,56	1791,04	1868,12	1940,67	2035,89	2144,71
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	41,90	43,26	44,21	45,71	47,61	48,97	50,19	51,83	53,73	56,04	58,22	61,08	64,34
PRIME DE TECHNICITE (TC)	418,97	432,57	442,09	457,05	476,10	489,70	501,94	518,27	537,31	560,44	582,20	610,77	643,41
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	1857,42	1917,73	1959,94	2026,28	2110,71	2171,01	2225,29	2297,65	2382,08	2484,60	2581,09	2707,73	2852,47

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe supérieure
(GRILLE AP-HP)
Assistant de recherche clinique senior et assistant de chef de projet

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2	2	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	5,5	7,5	10,5	13,5	17,5
INDICE MAJORE	357	371	388	411	430	454	475	500
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1618,74	1682,22	1759,30	1863,59	1949,74	2058,56	2153,78	2267,14
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	48,56	50,47	52,78	55,91	58,49	61,76	64,61	68,01
PRIME DE TECHNICITE (TC)	485,62	504,66	527,79	559,08	584,92	617,57	646,13	680,14
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2152,92	2237,35	2339,87	2478,57	2593,15	2737,89	2864,53	3015,29

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

2 - REGLES DE GESTION DES TECHNICIENS D'ETUDE CLINIQUE (TEC)

Parmi les techniciens d'étude clinique (TEC) on distingue les TEC juniors et les TEC seniors.

	TEC JUNIOR	TEC SENIOR
MISSIONS GENERALES	**Le technicien d'études cliniques** assure une compétence de proximité et assiste l'investigateur tout au long de l'essai, de l'initiation à la clôture de l'essai clinique. Il collabore à la réalisation d'un ou de plusieurs essais cliniques, soit sur un seul site, soit sur plusieurs sites. Il aide l'investigateur pour le recrutement des patients. Il collecte les données de l'étude sous la responsabilité de l'investigateur, assure la logistique (circuits de prélèvements, des examens, des patients) et le respect des délais imposés par le promoteur de l'étude et l'interface promoteur/investigateur. Il assure la coordination entre patients et services cliniques. Il accomplit ses tâches dans le cadre des bonnes pratiques cliniques.	
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ Médecins investigateurs, ▪ Equipes paramédicales, ▪ Pharmacies, ▪ Laboratoires, ▪ Archives hospitalières, ou tout autre intervenant hospitalier, ▪ Data managers, ▪ ARC, ▪ Centres de coordination, ▪ Service de pharmacovigilance	
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Législation relative à la recherche (code de la santé publique), ▪ Ethique et déontologie, ▪ Droit sur les données informatiques (CNIL) ▪ Confidentialité	
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, …), ▪ Connaître la terminologie médicale, ▪ Connaître les bases des études épidémiologiques, ▪ Connaître le déroulement d'un essai thérapeutique, ▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ Respect de la confidentialité et du secret professionnel, ▪ Avoir suivi une formation d'ARC	
DIPLÔMES	BAC + 3 (mathématique, informatique, biologie, chimie physique et physicochimie)	
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure	Ancienneté de 3 ans minimum dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Mobilité fonctionnelle (ARC senior) et géographique.	Mobilité fonctionnelle (coordinateur d'étude clinque junior) et géographique.
GRILLE DE REMUNERATION	TSH cl normale	TSH cl Supérieure

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe normale
(GRILLE AP-HP)
Technicien d'étude clinique junior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	3	3	3	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	2,5	4	5,5	7	8,5	11,5	14,5	17,5	20,5	23,5	27,5
INDICE MAJORE	308	318	325	336	350	360	369	381	395	412	428	449	473
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1396,56	1441,90	1473,64	1523,52	1587,00	1632,34	1673,15	1727,56	1791,04	1868,12	1940,67	2035,89	2144,71
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	41,90	43,26	44,21	45,71	47,61	48,97	50,19	51,83	53,73	56,04	58,22	61,08	64,34
PRIME DE TECHNICITE (TC)	418,97	432,57	442,09	457,05	476,10	489,70	501,94	518,27	537,31	560,44	582,20	610,77	643,41
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	1857,42	1917,73	1959,94	2026,28	2110,71	2171,01	2225,29	2297,65	2382,08	2484,60	2581,09	2707,73	2852,47

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe supérieure
(GRILLE AP-HP)
Technicien d'étude clinique senior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2	2	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	5,5	7,5	10,5	13,5	17,5
INDICE MAJORE	357	371	388	411	430	454	475	500
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1618,74	1682,22	1759,30	1863,59	1949,74	2058,56	2153,78	2267,14
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	48,56	50,47	52,78	55,91	58,49	61,76	64,61	68,01
PRIME DE TECHNICITE (TC)	485,62	504,66	527,79	559,08	584,92	617,57	646,13	680,14
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2152,92	2237,35	2339,87	2478,57	2593,15	2737,89	2864,53	3015,29

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

3 - REGLES DE GESTION DES DATA MANAGERS

Parmi les data managers on distingue les data managers juniors et les data managers seniors.

	DATA MANAGER JUNIOR	DATA MANAGER SENIOR
MISSIONS GENERALES	**Le data manager** contractuel en recherche clinique contrôle la cohérence et la qualité des données, développe et exploite les bases de données cliniques. Il créé, à partir d'un cahier d'observation, une base de données qui va lui permettre de gérer l'ensemble des données issues d'une étude clinique. Il est responsable de la saisie des données de la recherche telles qu'elles apparaissent sur les bordereaux de l'essai clinique	
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ ARC, ▪ Technicien de recherche clinique, ▪ Médecins, investigateurs et collaborateurs associés, ▪ Promoteurs (services de biométrie et de pharmacovigilance), ▪ Biostatisticien et épidémiologiste	
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Gestion de bases de données, ▪ Droits sur les données informatiques (CNIL), ▪ Terminologie médicale, ▪ Savoir faire des analyses statistiques descriptives ▪ Confidentialité	
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, CNIL, …), ▪ Connaître la terminologie médicale, ▪ Connaître le déroulement des essais thérapeutiques, ▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ Connaissance de base des statistiques ▪ Maîtrise des logiciels de statistiques et bureautiques	
DIPLÔMES	BAC + 3 (mathématique, informatique, biologie, chimie physique et physicochimie)	
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure	Ancienneté de 3 ans minimum dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Mobilité fonctionnelle (data manager senior) et géographique.	Mobilité fonctionnelle (Bio-statisticien ou épidémiologiste junior) et géographique.
GRILLE DE REMUNERATION	TSH cl normale	TSH cl Supérieure

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe normale
(GRILLE AP-HP)
Data manager junior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	3	3	3	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	2,5	4	5,5	7	8,5	11,5	14,5	17,5	20,5	23,5	27,5
INDICE MAJORE	308	318	325	336	350	360	369	381	395	412	428	449	473
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1396,56	1441,90	1473,64	1523,52	1587,00	1632,34	1673,15	1727,56	1791,04	1868,12	1940,67	2035,89	2144,71
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	41,90	43,26	44,21	45,71	47,61	48,97	50,19	51,83	53,73	56,04	58,22	61,08	64,34
PRIME DE TECHNICITE (TC)	418,97	432,57	442,09	457,05	476,10	489,70	501,94	518,27	537,31	560,44	582,20	610,77	643,41
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	1857,42	1917,73	1959,94	2026,28	2110,71	2171,01	2225,29	2297,65	2382,08	2484,60	2581,09	2707,73	2852,47

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe supérieure
(GRILLE AP-HP)
Data manager senior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2	2	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	5,5	7,5	10,5	13,5	17,5
INDICE MAJORE	357	371	388	411	430	454	475	500
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1618,74	1682,22	1759,30	1863,59	1949,74	2058,56	2153,78	2267,14
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	48,56	50,47	52,78	55,91	58,49	61,76	64,61	68,01
PRIME DE TECHNICITE (TC)	485,62	504,66	527,79	559,08	584,92	617,57	646,13	680,14
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2152,92	2237,35	2339,87	2478,57	2593,15	2737,89	2864,53	3015,29

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

4 - REGLES DE GESTION DES BIO-STATISTICIENS

Parmi les bio-statisticiens on distingue les bio-statisticiens juniors, les bio-statisticiens seniors et les bio-statisticiens spécialisés.

	BIO-STATISTICIEN JUNIOR	BIO-STATISTICIEN SENIOR	BIO-STATISTICIEN SPECIALISE
MISSIONS GENERALES	Le **bio-statisticien ou épidémiologiste junior** contractuel analyse les bases de données (analyses d'essais cliniques ne nécessitant pas la mise en œuvre de techniques statistiques complexes) sous la supervision du biostatisticien ou épidémiologiste spécialisé contractuel.		**Le-bio-statisticien ou épidémiologiste spécialisé** contractuel en recherche clinique collabore avec les cliniciens pour tous les essais cliniques, depuis la mise au point du protocole jusqu'à l'analyse des données. Il intervient dès la première phase de l'étude. Il élabore la partie bio-statistique des protocoles d'études et de recherche, gère les plannings d'analyses statistiques, définit les techniques d'analyses propres à chaque étude et rédige des rapports statistiques. Il en cadre et supervise le travail des bio-statisticiens et épidémiologistes juniors et seniors.
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ ARC, ▪ Technicien de recherche clinique, ▪ Médecins, investigateurs et collaborateurs associés, ▪ Promoteurs (services de biométrie et de pharmacovigilance),		▪ Médecins investigateurs et collaborateurs associés ▪ data manager junior et senior, ▪ bio-statisticien et épidémiologiste junior, ▪ Promoteurs (services de biométrie et de pharmacovigilance)
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Droit des données informatiques (CNIL), ▪ Terminologie médicale, ▪ Gérer une base de donnée, ▪ Faire des analyses statistiques descriptives ▪ Connaissance des statistiques des essais cliniques ▪ Confidentialité		▪ Formation avancée en épidémiologie et/ou bio-statistiques, ▪ Connaître les logiciels dédiés à la recherche clinique, ▪ Ethique et déontologie, ▪ Méthodes de recherche clinique, ▪ Droit des données informatiques (CNIL) ▪ Confidentialité
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Connaître la réglementation (CNIL), ▪ Connaître la terminologie médicale, ▪ Connaître le déroulement des essais thérapeutiques, ▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ Connaissance des statistiques des essais cliniques, ▪ Maîtrise des logiciels de statistiques et bureautiques		▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, CNIL, …), ▪ Connaître la terminologie médicale, ▪ Connaître le déroulement des essais thérapeutiques, ▪ Savoir recueillir et analyser les données, ▪ Savoir juger de la qualité et de la fiabilité des informations traitées, ▪ Savoir interpréter les résultats, ▪ Connaissance du milieu hospitalier

:

DIPLÔMES	BAC + 3 (mathématique, informatique théorique et mathématiques discrètes, biologie, chimie physique et physicochimie)		BAC + 5 (statisticien ou épidémiologiste spécialisé dans les données biologiques ou médicales)
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure	Ancienneté de 3 ans minimum dans la structure	Aucune ancienneté dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Mobilité fonctionnelle (Biostatisticien ou épidémiologiste senior, ARC junior, TEC junior ou data-manager junior) et géographique.	Mobilité fonctionnelle (data managers senior, ARC senior, TEC senior) et géographique.	Mobilité fonctionnelle (CEC) et géographique.
GRILLE DE REMUNERATION	TSH classe Normale	TSH classe supérieure	Ingénieur subdivisionnaire

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe normale
(GRILLE AP-HP)
Biostatisticien junior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	3	3	3	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	2,5	4	5,5	7	8,5	11,5	14,5	17,5	20,5	23,5	27,5
INDICE MAJORE	308	318	325	336	350	360	369	381	395	412	428	449	473
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1396,56	1441,90	1473,64	1523,52	1587,00	1632,34	1673,15	1727,56	1791,04	1868,12	1940,67	2035,89	2144,71
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	41,90	43,26	44,21	45,71	47,61	48,97	50,19	51,83	53,73	56,04	58,22	61,08	64,34
PRIME DE TECHNICITE (TC)	418,97	432,57	442,09	457,05	476,10	489,70	501,94	518,27	537,31	560,44	582,20	610,77	643,41
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	1857,42	1917,73	1959,94	2026,28	2110,71	2171,01	2225,29	2297,65	2382,08	2484,60	2581,09	2707,73	2852,47

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Technicien supérieur hospitalier classe supérieure
(GRILLE AP-HP)
Biostatisticien senior

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2	2	3	3	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	5,5	7,5	10,5	13,5	17,5
INDICE MAJORE	357	371	388	411	430	454	475	500
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1618,74	1682,22	1759,30	1863,59	1949,74	2058,56	2153,78	2267,14
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	48,56	50,47	52,78	55,91	58,49	61,76	64,61	68,01
PRIME DE TECHNICITE (TC)	485,62	504,66	527,79	559,08	584,92	617,57	646,13	680,14
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2152,92	2237,35	2339,87	2478,57	2593,15	2737,89	2864,53	3015,29

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur subdivisionnaire
(GRILLE AP-HP)
Bio-statisticien spécialisé

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	2,5	3	3	3	3	3	3,5	3,5	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	3,5	6,5	9,5	12,5	15,5	18,5	22	25,5
INDICE MAJORE	349	380	401	425	459	496	521	557	589	619
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1582,46	1723,02	1818,24	1927,07	2081,23	2249,00	2362,36	2525,59	2670,69	2806,72
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	47,47	51,69	54,55	57,81	62,44	67,47	70,87	75,77	80,12	84,20
PRIME DE TECHNICITE TC)	474,74	516,91	545,47	578,12	624,37	674,70	708,71	757,68	801,21	842,01
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2104,67	2291,62	2418,26	2563,00	2768,04	2991,17	3141,94	3359,04	3552,02	3732,93

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

5 - REGLES DE GESTION DES BIO-INFORMATICIENS

	BIO-INFORMATICIEN
MISSIONS GENERALES	**Le bio-informaticien** en recherche clinique contractuel travaille à l'interface de la biologie – en particulier de la génétique -, ou de l'imagerie et de l'informatique. Il intervient à deux niveaux. En amont, il conçoit les outils informatiques spécifiques au domaine. En aval, ces logiciels seront exploités pour organiser, analyser, comparer et rendre disponible les informations stockées dans des bases de données. En relation permanente avec les équipes de chercheurs, il doit comprendre les demandes des biologistes/généticiens/imageurs et y répondre de manière adéquate.
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ Médecins investigateurs, ▪ Personnel en charge de la recherche (responsable DIRC ILE-DE-FRANCE ou URC, chefs de projets, ARC, TEC, data manager, biostatisticien), ▪ Promoteurs (services de pharmacovigilance)
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Formation avancée en informatique, ▪ Développement de bases de données, ▪ Créations d'applications web, ▪ Droit sur les données informatiques (CNIL) ▪ Confidentialité
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Maîtrise des langages de programmation et des bases de données, ▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, …), ▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ Terminologie médicale
DIPLÔMES	BAC + 5 (une compétence en informatique est la base de la formation et connaissances en biologie/génétique/imagerie)
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Responsable informatique d'une structure de recherche clinique
GRILLE DE REMUNERATION	Ingénieur subdivisionnaire

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur subdivisionnaire
(GRILLE AP-HP)
Bio-informaticien

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	2,5	3	3	3	3	3	3,5	3,5	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	3,5	6,5	9,5	12,5	15,5	18,5	22	25,5
INDICE MAJORE	349	380	401	425	459	496	521	557	589	619
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1582,46	1723,02	1818,24	1927,07	2081,23	2249,00	2362,36	2525,59	2670,69	2806,72
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	47,47	51,69	54,55	57,81	62,44	67,47	70,87	75,77	80,12	84,20
PRIME DE TECHNICITE TC)	474,74	516,91	545,47	578,12	624,37	674,70	708,71	757,68	801,21	842,01
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2104,67	2291,62	2418,26	2563,00	2768,04	2991,17	3141,94	3359,04	3552,02	3732,93

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

6 - REGLES DE GESTION DES COORDINATEURS D'ETUDE CLINIQUE

	COORDINNATEUR D'ETUDE CLINIQUE
MISSIONS GENERALES	**Le coordinateur d'études cliniques** contractuel a pour mission de coordonner toutes les étapes de mise en œuvre et de suivi d'études cliniques complexes, nécessitant l'intervention de plusieurs personnes qu'il encadre. S'assure notamment du respect du planning, du cadre réglementaire, de l'organisation des circuits, de la bonne marche des inclusions et de l'animation de l'étude. Il fait l'interface entre investigateurs et promoteur pour les études complexes. Il a aussi pour mission d'encadrer des ARC juniors sur des études cliniques moins complexes. Il rend compte au chef de projet le cas échéant et aux responsables de la structure.
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ Médecins investigateurs et collaborateurs associés, ▪ Promoteurs, ▪ Chefs de projet DIRC ILE-DE-FRANCE, ▪ Responsables de la structure (médecins coordonnateur et délégué de l'URC), ▪ ARC, ▪ TEC, ▪ Data managers
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, CNIL, code de la santé publique,…), ▪ Ethique et déontologie, ▪ Notions des méthodes en recherche clinique, ▪ Terminologie médicale ▪ Confidentialité
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ La maîtrise de l'anglais ▪ Formation ou expérience d'ARC avec pratique du monitoring
DIPLÔMES	BAC + 5 (cursus universitaire/scientifique, médical ou d'ingénierie)
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Mobilité fonctionnelle (CEC) et géographique.
GRILLE DE REMUNERATION	Ingénieur subdivisionnaire

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur subdivisionnaire
(GRILLE AP-HP)
Coordinateur d'étude clinique

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1	2,5	3	3	3	3	3	3,5	3,5	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1	3,5	6,5	9,5	12,5	15,5	18,5	22	25,5
INDICE MAJORE	349	380	401	425	459	496	521	557	589	619
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1582,46	1723,02	1818,24	1927,07	2081,23	2249,00	2362,36	2525,59	2670,69	2806,72
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	47,47	51,69	54,55	57,81	62,44	67,47	70,87	75,77	80,12	84,20
PRIME DE TECHNICITE TC)	474,74	516,91	545,47	578,12	624,37	674,70	708,71	757,68	801,21	842,01
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2104,67	2291,62	2418,26	2563,00	2768,04	2991,17	3141,94	3359,04	3552,02	3732,93

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

7 - REGLES DE GESTION DES CHEFS DE PROJET

	CHEF DE PROJETS
MISSIONS GENERALES	**Le chef de projet spécialisé** en recherche clinique est responsable de la gestion d'un portefeuille de protocoles de recherche clinique à promotion AP-HP, dans le cadre des appels d'offres ministériels et institutionnels. Ce portefeuille de projets est, par nature, évolutif. Il apporte aux investigateurs de l'AP-HP l'assistance que requiert la mise en œuvre des protocoles dont l'AP-HP est promoteur. Il encadre l'équipe d'ARC chargée du monitoring, organise ou contrôle la logistique des essais, gère les tableaux de bord, élabore et assure le suivi des budgets des projets de recherche dont il a la responsabilité. Il fournit les analyses nécessaires aux décisions prises par le coordonnateur médical et scientifique concernant la viabilité de l'étude et par le Directeur pour toutes les questions organisationnelles et financières de l'étude.
RELATIONS PROFESSIONNELLES	▪ Médecins investigateurs et collaborateurs associés ▪ Data manager, ▪ ARC, ▪ TEC, ▪ CEC ▪ Promoteurs, ▪ Médecins coordonnateurs et délégués de l'URC ▪ AGEPS, service hospitalier (cliniciens, pharmaciens,..), ▪ Instances administratives et réglementaires (CPP, AFSSAPS,…) pour validation, suivi et contrôle des études cliniques.
COMPETENCES ASSOCIEES	▪ Ethique et déontologie**,** ▪ Connaître la réglementation (Bonnes Pratiques Cliniques, CNIL,…) ▪ Confidentialité ▪ Législation relative à la recherche clinique**,** ▪ Capacité en management**,** ▪ Statistique**,**
COMPETENCES OU EXPERIENCES SOUHAITES	▪ Avoir fait de la gestion de projet en essai clinique, ▪ Maîtrise de l'anglais ▪ Connaissance du milieu hospitalier, ▪ Capacité à gérer, motiver et fédérer une équipe,
DIPLÔMES	▪ BAC + 5 (uniquement les titulaires d'un diplôme d'ingénieur de l'école de Compiègne) ▪ Titulaire d'une thèse de médecine, d'un diplôme de pharmacien, d'une thèse en sciences
CONDITIONS PARTICULIERES	Aucune ancienneté dans la structure
PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE	Chef de projet dans des établissements publics de santé ou établissements privés
GRILLE DE REMUNERATION	Ingénieur principal

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur principal
(GRILLE AP-HP)
Chef de projet

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2,5	2,5	2,5	3	3,5	4	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	6	8,5	11	14	17,5	21,5
INDICE MAJORE	460	500	536	582	626	665	706	746	783
TRAITEMENT DE BASE (TB)	2085,767	2267,1	2430,4	2638,9	2838,5	3015,3	3201,2	3382,6	3550,3
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	62,57	68,01	72,91	79,17	85,15	90,46	96,04	101,48	106,51
PRIME DE TECHNICITE TC)	625,73	680,14	729,11	791,68	851,54	904,59	960,36	1014,8	1065,1
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2774,07	3015,29	3232,39	3509,80	3775,15	4010,34	4257,59	4498,82	4721,95

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

8 - REGLES DE GESTION DES CHARGES DE MISSION

Parmi les chargés de mission, on distingue les chargés de mission et les chargés de mission encadrants.

<table>
<tr><th></th><th>CHARGE DE MISSION</th><th>CHARGE DE MISSION ENCADRANT</th></tr>
<tr><td rowspan="2">MISSIONS GENERALES</td><td colspan="2">1- <u>Chargés de mission à la DIRC ILE-DE-FRANCE</u>
En relation directe avec le directeur de la Direction Interrégionale de la Recherche Clinique, le chargé de mission de la recherche clinique à l'AP-HP assure des missions d'expertise sur l'ensemble des secteurs administratifs, technico-scientifiques et technico-réglementaires spécifiques à la Direction Interrégionale de la Recherche Clinique. Ils doivent assurer la mise en œuvre, le développement et le suivi de la politique définie entre la Direction Interrégionale de la Recherche Clinique et ses différents partenaires (industries, universités, établissements publiques de santé, autres centre hospitaliers universitaires, autres établissement de recherche,…), ainsi que l'harmonisation des politique de recherche au sein de l'AP-HP (collections biologiques, tumorothèque,…)
2- <u>Autres chargés de mission</u>
Ils assurent des fonctions d'encadrement supérieur ou d'expertise entrant dans le champ de la recherche clinique à l'AP - HP.
Ils peuvent également être chargé d'analyses, d'études et de recherches nécessaire au bon fonctionnement de la recherche.</td></tr>
<tr><td></td><td>Les chargé de mission encadrant ont la gestion d'une équipe d'au moins quatre chefs de projet et la gestion d'un pôle</td></tr>
<tr><td>RELATIONS PROFESSIONNELLES</td><td colspan="2">▪ Le Directeur de la DIRC ILE-DE-FRANCE,
▪ Les Délégués à la Recherche des GHU,
▪ La Direction de la Politique Médicale, La Direction Générale de l'APHP,
▪ Les Directions Générales et les départements concernés de l'INSERM, du CNRS, du CEA,
▪ Les chargés de mission,
▪ les chefs de projets et
▪ le pôle gestion de la DIRC ILE-DE-FRANCE,
▪ Les Directions et les services des Hôpitaux.
▪ Les acteurs locaux de la recherche (URC, investigateurs,…)
▪ Les divers partenaires extérieurs.</td></tr>
<tr><td>COMPETENCES ASSOCIEES</td><td colspan="2">▪ L'environnement de la recherche y compris de la recherche hospitalière (biomédicale et clinique),
▪ Connaissance des organismes nationaux de recherche et des universités,
▪ Maîtrise des techniques de gestion de projets institutionnels ou projets d'entreprise,
▪ Mobilité (occasionnelle).</td></tr>
<tr><td>DIPLÔMES</td><td colspan="2">▪ Les titulaires d'un doctorat en médecine, pharmacie ou sciences.
▪ Pour les postes tout particulièrement dédiés au développement des structures de gestion de la recherche, obligation d'être titulaire d'un diplôme homologué sanctionnant 5 années d'études supérieures et délivré par une école de commerce reconnue dans la liste jointe en annexe 4.</td></tr>
</table>

:

CONDITIONS	Le passage d'ingénieur en chef 2eme classe à 1ere classe demande : ▪ Une ancienneté de 3 ans d'expérience dans la structure ▪ Une évaluation positive ▪ L'accord du directeur de la DIRC ILE-DE-FRANCE	L'accès à la grille d'ingénieur en chef hors classe n'est possible qu'à deux conditions : ▪ Avoir la responsabilité d'un pôle ▪ Gérer une équipe de quatre chefs de projets au minimum.
GRILLE DE REMUNERATION	Ingénieur en chef 2eme et 1ere classe	Ingénieur en chef hors classe

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur en chef 2eme et 1ere classe
(GRILLE AP-HP)
Chargé de mission

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

Ingénieur en chef 2eme classe

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	1,5	2	2	2,5	2,5	2,5	3	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		1,5	3,5	5,5	8	10,5	13	16
INDICE MAJORE	395	416	454	491	532	567	605	635
TRAITEMENT DE BASE (TB)	1791,039	1886,26	2058,56	2226,33	2412,23	2570,93	2743,24	2879,26
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	53,73	56,59	61,76	66,79	72,37	77,13	82,30	86,38
PRIME DE TECHNICITE TC)	537,3116	565,878	617,568	667,899	723,67	771,28	822,971	863,779
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	2382,08	2508,72	2737,89	2961,02	3208,27	3419,34	3648,50	3829,42

Ingénieur en chef 1ere classe TR = TB x 3% TC = TB x 30%

ECHELON	1	2	3	4
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	2	2,5	2,5	
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		2	4,5	7
INDICE MAJORE	619	680	734	783
TRAITEMENT DE BASE (TB)	2806,72	3083,31	3328,16	3550,34
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	84,20	92,50	99,84	106,51
PRIME DE TECHNICITE TC)	842,01	924,99	998,45	1065,10
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	3732,93	4100,80	4426,45	4721,95

:

REMUNERATION DE REFERENCE :
Ingénieur en chef hors classe
(GRILLE AP-HP)
Chargé de mission encadrant

Valeur du point au 1er Février 2007 : 54,4113

ECHELON	1	2	3		
			A1	A2	A3
DUREE MOYENNE DE L'ECHELON (en année)	2	3	1	1	1
DUREE CUMULEE DANS L'ECHELON (en année)		2	5	8	11
INDICE MAJORE	768	821	881	916	963
TRAITEMENT DE BASE (TB)	3482,32	3722,64	3994,70	4153,40	4366,51
INDEMNITE DE RESIDENCE (TR)	104,47	111,68	119,84	124,60	131,00
PRIME DE TECHNICITE TC)	1044,70	1116,79	1198,41	1246,02	1309,95
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	4631,49	4951,11	5312,95	5524,02	5807,45

TR = TB x 3%
TC = TB x 30%

:

ANNEXE 2
AUX DE REGLES DE GESTION

Règles budgétaires
et
procédures financières de recrutement

Pour les personnels-recherche clinique contractuels (CDD) recrutés sur des **crédits non pérennes** (financement des projets de recherche clinique) - Section budgétaire 90 001 de la DIRC ILE-DE-FRANCE :
☛La dépense est imputée sur le **compte 64151- code H** - emploi non permanent. (Loi du 9 janvier 1986 Article 9-1)

Pour les personnels-recherche clinique contractuels (possibilité de CDI) recrutés sur des **crédits pérennes** - Section budgétaire 90 001 de la DIRC ILE-DE-FRANCE
☛La dépense est imputée sur le **compte 64131 – Code P** – emploi permanent. (Loi du 9 janvier 1986 Article 9 alinéa 1)

RAPPEL

Paris, le 4 janvier 2005

NOTE D'INFORMATION

Objet : Nouvelle procédure de recrutement au titre des projets de recherche du Direction Interrégionale de la Recherche Clinique (D.R.C.D.).

A la suite de notre réunion d'information du 16 septembre 2004, nous finalisons la nouvelle procédure d'informatisation des accords budgétaires de recrutement au titre des projets de recherche du D.R.C.D.

En conséquence, à compter du 1er janvier 2005, toute demande d'accord financier pour les recrutements concernant les projets de la DIRC ILE-DE-FRANCE sera réalisée de la façon suivante :

Une fois, votre évaluation financière établie (rémunération, charges patronales et allocation perte d'emploi), vous transmettez à l'adresse **gipsie.drc@sls.aphp.fr** l'ensemble des informations suivantes :

Code projet
Identifiant APH de l'agent à recruter
Nom et patronyme de cet agent
Prénom
Grade de recrutement
Montant global correspondant au coût total prévisionnel pour l'ensemble de la période de recrutement
Période de recrutement

Si vous ne possédez pas l'identifiant APH de l'agent à recruter, cette information sera à nous transmettre par mail dès l'ouverture du dossier dans l'application Gipsie pour nous permettre de compléter le cliché spécifique R1 ou R3 le plus rapidement possible. A défaut, une anomalie bloquante paie sera générée.

La DIRC ILE-DE-FRANCE vous transmet ensuite par retour de mail un certificat de prise en charge budgétaire si l'avis est favorable. Ce document dont vous trouverez copie jointe est à transmettre au contrôleur financier en justificatif de la prise en charge financière. En effet, le traitement par la DIRC ILE-DE-FRANCE ne concerne que le droit à financement, toutes les autres démarches de recrutement, dont l'établissement du contrat sur justificatifs, sont à assurer à votre niveau. Est également joint un document détaillant les différents éléments du coût du recrutement destiné au contrôle financier. L'inscription du code projet et du montant concernant l'agent recruté sera assurée par la DIRC ILE-DE-FRANCE.

Merci de transmettre cette information aux agents de votre établissement chargé des recrutements sur la section 900100.

Responsable du Pôle Gestion de la DIRC ILE-DE-FRANCE.

:

ANNEXE 3
AUX REGLES DE GESTION

Procédure de recrutement
pour le personnel géré par les sites hospitaliers

Pièces obligatoire à fournir au Contrôleur Financier (pour tous recrutements) :

1. La demande de recrutement ci-dessous **entièrement remplie**
2. Une fiche de poste
3. La photocopie du diplôme **certifié conforme** par l'établissement recruteur

N.B : Si le candidat n'est pas en mesure de fournir son diplôme au moment du recrutement, il devra le transmettre dans un délai maximum d'un an à compter de la date d'obtention du diplôme figurant sur l'attestation.

- **Titulaire d'un diplôme d'études supérieures étranger**

Le rectorat peut attester du niveau du diplôme dans le pays dans lequel il a été délivré. Une demande écrite doit lui être adressée, accompagnée des photocopies certifiées conformes de l'original du diplôme et de la traduction effectuée par un traducteur assermenté, pour les diplômes rédigés en langue étrangère. Un descriptif du cursus de formation suivie (durée des études, horaires d'enseignement, matières...) doit être joint. Le rectorat compétent est celui dont votre domicile dépend.

- **Pour l'accès aux professions réglementées (dont l'exercice en France est soumis à la possession obligatoire d'un diplôme),** il convient de s'adresser pour :

- Les détenteurs d'un diplôme délivré par l'un des États suivants :
  Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse doivent, comme les détenteurs de diplômes français, s'inscrire auprès du Conseil de l'Ordre.

- Les détenteurs d'un diplôme délivré par l'un des 10 Etats entrés dans l'Union européenne en mai 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie) doivent s'adresser au :
  Ministère des solidarités, de la santé et de la famille
  DHOS M1
  Bureau de l'exercice médical
  14, av. Duquesne - 75350 Paris Cedex 07 SP
  Tél. : 01 40 56 41 21

- Les détenteurs d'un diplôme délivré par un autre Etat ne peuvent exercer avec ce diplôme. Ils peuvent obtenir une attestation de valeur scientifique équivalente auprès du :
  Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
  Direction de l'enseignement supérieur
  Bureau des formations de santé (DES A12)
  110 rue de Grenelle - 75357 Paris 07 SP - Tél. : 01 55 55 64 81

4. Extrait du casier judiciaire
5. Si attestation de diplôme, fournir le diplôme dans un délai de un an à la date figurant sur l'attestation.
6. Fiche financière et attestation de prise en charge signée par le DRH local, fournies par la DIRC ILE-DE-FRANCE
7. Demande de recrutement

:

8. Tableau des emplois, si la personne est recrutée sur celui-ci
9. Un curriculum vitae
10. Si nationalité étrangère : attestation de travail
11. Dernier contrat ou avenant de travail.

Documents de demande de recrutement :

D.R.C.D - DEMANDE DE RECRUTEMENT POUR LE TABLEAU DES EMPLOIS				
ETABLISSEMENT: **NOM DE L'INVESTIGATEUR :** **GESTION PM** c SITE U.R.C **GESTION PNM** c				
RECRUTEMENT				
NOM patronymique : **NOM** usuel : **Prénom** : **Grade** : **Diplôme(s) obtenu(s)** **Quotité de travail** : **Date de prise de fonction:**				**Rémunération brute mensuelle :**
TABLEAU DES EMPLOIS				
fonction	pourvu	Nom Prénom		
1 PH	c			
1 cadre de soins	c			
1 coordinateur	c			
1 Data- Manager	c			
1 bio- statisticien	c			
1 ARC Senior	c			
ARC (s)	c			
CALCUL DE LA REMUNERATION		**2007**	**2008**	**2009**
Nombre de mois travaillés				
Rémunération brute		- €	- €	- €
Charges patronales (50% de la rémunération brute, incluant la taxe s/salaires, le S.F.T et le remboursement de transport)		- €	- €	- €
Sous-total		- €	- €	- €
Prime de précarité ou APE		- €	- €	- €
Heures supplémentaires		€	€	€
R.D.S et C.S.G (8%sur temps supplémentaire)		€	€	€
TOTAL		- €	- €	- €
GESTIONNAIRE DU DOSSIER SUR SITE : **NOM :** **Adresse @ :** ☎ **:**				

:

D.R.C.D - DEMANDE DE RECRUTEMENT HORS TABLEAU

ETABLISSEMENT:

CODE URC **CODE PROJET:**

NOM DE L'INVESTIGATEUR :

GESTION PM ☐ SITE U.R.C ☐

GESTION PNM ☐ SITE HOSPITALIER ☐

RECRUTEMENT

NOM patronymique :

NOM usuel :

Prénom :

Grade :

Fonction proposée

Quotité de travail :

Période (JJ/MM/AA) **du** : **au** :

Rémunération brute mensuelle :

CALCUL DE LA REMUNERATION		**2007**	**2008**	**2009**
Nombre de mois travaillés				
Rémunération brute		- €	- €	- €
Charges patronales (50% de la rémunération brute, incluant la taxe s/salaires, le S.F.T et le remboursement de transport)		- €	- €	- €
Sous-total		- €	- €	- €
Prime de précarité ou APE		- €	- €	- €
Heures supplémentaires		€	€	€
R.D.S et C.S.G (8%sur temps supplémentaire)		€	€	€
TOTAL		- €	- €	- €

GESTIONNAIRE DU DOSSIER SUR SITE :

NOM : **Adresse @ :**

☎ **:** **Date de transmission à la DIRC ILE-DE-FRANCE :**

VISA DE LA DELEGATION A LA RECHERCHE CLINIQUE ET AU DEVELOPPEMENT:

☐**MONTANT:** - **€**

☐**SOLDE INSUFFISANT**

:

ANNEXE 4
AUX REGLES DE GESTION

Liste des grandes écoles de commerce

<u>Ecole de commerce</u> :

- HEC
- ESSEC
- ESCP-EAP
- EM Lyon
- EDHEC Lille Nice
- ESC Toulouse
- Grenoble école de management
- Audencia Nantes
- ESC Rouen
- ESC Reims

: