

CIRCULAIRE DU 5 DECEMBRE 2014

DU MINISTRE DE LA DECENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU SECRETAIRE D'ETAT CHARGE DU BUDGET RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

(NOR : RDFF1427139C)

(www.circulaires.gouv.fr)

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique

Le secrétaire d'État chargé du budget

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Objet : Modalités de mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ref : 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.

Résumé : Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre de ce nouveau dispositif.

Mots-clés : (se référer à la liste contenant les mots-clefs utilisés pour renseigner le formulaire dédié à la publication des circulaires sur le site dédié)

Textes de référence : Décret n°2014-513 du 20 mai 2014.L

I. Le champ des bénéficiaires du RIFSEEP

1. Le décret du 20 mai 2014 est applicable, par principe, à l'ensemble des corps et emplois relevant de la fonction publique de l'Etat

La démarche de simplification du paysage indemnitaire, initiée ces dernières années, vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en oeuvre dans la fonction publique de l'Etat.

L'élaboration du RIFSEEP s'inscrit dans ce cadre. Il a vocation, à ce titre, à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable, comme le mentionne l'article 1^{er} du décret du 20 mai 2014, à tous « *les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984* », sans être réservé à la filière administrative comme c'est actuellement le cas pour la PFR.

Le principe d'une adhésion généralisée, à l'horizon 2017, a, en effet, été posé au III de l'article 7 du décret du 20 mai 2014. Les exceptions à cette obligation devront figurer, de manière exhaustive, dans un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget. Chaque département ministériel doit donc déterminer les corps et emplois qui, du fait de leur spécificité, n'ont pas vocation à intégrer le nouveau dispositif. La publication de cet arrêté interministériel est prévue avant la fin du premier semestre 2015. Les ministères sont donc invités à faire connaître la liste des corps et emplois exclus dans les meilleurs délais.

Il convient cependant de souligner que l'adhésion constitue le principe directeur et l'exclusion l'exception. Toute exemption devra être dûment justifiée.

2. Deux échéances ont été programmées

Chaque vague d'adhésion sera précédée d'une évaluation et d'un bilan de la mise en oeuvre de la vague précédente. Ce bilan sera présenté au comité technique (CT) compétent. Par ailleurs, un bilan de la mise en oeuvre du dispositif sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Le décret du 20 mai 2014 prévoit 2 échéances. Ainsi, devront avoir adhéré au nouveau dispositif :

1° Au plus tard, le 1^{er} juillet 2015 :

- les corps d'adjoints administratifs régis par le décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006,

- les corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat régis par le décret n°2010-302 du 19 mars 2010,

- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale régis respectivement par les décrets n°2012-1098, 2012-1099 et 2012-1100 du 28 septembre 2012.

- le corps interministériel des attachés des administrations de l'Etat régi par le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011,

- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008.

2° Au plus tard, le 1^{er} janvier 2017 :

- l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 à l'exception de ceux mentionnés dans l'arrêté interministériel prévu au II de l'article 7 du décret du 20 mai 2014.

Les demandes d'adhésion pourront largement anticiper ces

échéances dans le cadre d'un schéma ministériel d'adhésion (cf. point IV 2.1) défini conjointement par le ministère intéressé et le ministre chargé de la fonction publique. Le ministre chargé du budget sera également associé.

II. L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE)

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.

Ainsi, cette indemnité repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

1. Une indemnité fondée sur la nature des fonctions

1.1 La détermination des groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Pour chaque corps, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci seront formellement déconnectés du grade. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire. La structure des différents corps pourra donc être utilement utilisée pour déterminer le nombre de groupes de fonctions.

Schématiquement, et sous réserve de spécificités particulières, il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Par ailleurs, les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. En outre, pour chaque groupe de fonctions est déterminé, par chaque ministère gestionnaire, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE fixé au regard des trois critères professionnels mentionnés à

l'article 2 du décret du 20 mai 2014. La hiérarchie entre les groupes de fonctions va donc transparaître non seulement via des plafonds distincts mais également dans les socles indemnitaires. La différence entre ces derniers doit donc être relativement sensible d'un groupe à l'autre.

1.2 Trois types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions

La répartition des fonctions entre ces différents groupes doit être réalisée selon un schéma simple et lisible. Il convient donc de ne pas démultiplier les situations au sein de chacun de ces groupes.

Cette répartition des différentes fonctions se fait au regard de critères fonctionnels objectivés. Le décret en retient 3 :

- encadrement, coordination, pilotage et conception.

Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Par ailleurs, les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.

Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.

A noter que les sujétions mentionnées supra qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions.

L'annexe 1 regroupe les fonctions-types, arrêtées dans le cadre des groupes de travail interministériels, et applicables à sept corps (quatre corps interministériels et trois à statut commun).

1.3 Détermination des barèmes et régime d'exclusivité

Aux termes de l'article 2 du décret du 20 mai 2014, un arrêté interministériel fixe pour chaque corps et emploi fonctionnel les plafonds afférents à chaque groupe de fonctions, y compris pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Par ailleurs, l'article 5 dispose que « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

L'IFSE est donc exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette peuvent être interministérielles ou ministérielles. Seront notamment intégrées :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires(1),
- la prime de rendement(2),
- l'indemnité de fonctions et de résultats(3),
- la prime de fonctions informatiques(4),
- l'indemnité d'administration et de technicité(5),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures(6),
- l'indemnité de polyvalence(7),
- l'allocation complémentaire de fonctions(8),
- la prime d'activité(9),
- l'indemnité de sujétion(10).

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figureront de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes).

Par ailleurs, il convient de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses

fonctions.

2. La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

2.1 Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe

Un agent peut faire le choix de changer de domaine de compétence au sein d'un même groupe de fonctions. Il peut également opter pour l'approfondissement de connaissances ou de savoir-faire techniques spécifiques. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier.

2.2 Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions

Pour les ministères souhaitant formaliser des règles de modulation de l'IFSE pour l'agent qui ne change pas de fonctions, le respect des principes suivants, arrêtés dans le cadre des groupes de travail interministériels, est préconisé :

- La valorisation de l'expérience professionnelle doit

reposer sur des critères objectivables tels que :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

- Deux ans minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et connaître son environnement professionnel. Dès lors, il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.

- C'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions ou, pour les emplois fonctionnels, la première période de détachement, que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser ainsi que la connaissance de son environnement de travail. Il est donc proposé d'envisager une modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, que lors des réexamens suivants.

3. Articulation entre la prise en compte des critères professionnels et de l'expérience professionnelle

Le décret RIFSEEP impose l'élaboration d'un arrêté interministériel visant, notamment, à déterminer le nombre de groupes de fonctions. Il s'agit là de la seule contrainte juridique du cadrage interministériel. Il reviendra, en effet, à chaque ministère et pour chaque corps et emploi :

- de prévoir la répartition des postes au sein des groupes de fonctions ;
- d'envisager les paramètres d'évolution indemnitaire à privilégier en fonction de la nature du corps concerné et des perspectives de mobilité fonctionnelle en son sein.

Les déclinaisons ministérielles du dispositif seront fixées par voie de circulaire ou note de gestion.

La détermination d'un nombre limité de groupes de fonctions va de pair avec la définition d'un espace d'évolution professionnelle au sein d'un même corps et induit une hiérarchisation entre ces groupes. Cette logique « ascensionnelle » doit cependant être nuancée autant par le parcours professionnel de chaque agent que par les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein du corps concerné. L'objectif est bien de prendre en considération la réalité des carrières et les spécificités statutaires.

Les voies d'évolution indemnitaire des agents au sein de ce dispositif devront donc être adaptées à ces paramètres plus ou moins contraignants.

Ainsi, pour les corps au sein desquels les possibilités de mobilité fonctionnelle sont réduites, une évolution de l'agent en fonction de l'enrichissement des acquis de son expérience professionnelle pourra être privilégiée.

A l'inverse, pour les corps offrant des possibilités de mobilité fonctionnelle plus variées, l'évolution de l'agent sera axée sur l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de ses responsabilités.

Ces deux approches peuvent bien évidemment se combiner.

4. Deux garanties au bénéfice des agents

En premier lieu, l'article 2 du décret RIFSEEP dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Pour les agents bénéficiant jusqu'alors de la PFR, ce montant minimal pourrait correspondre à une part liée à l'exercice des fonctions (part F) affectée d'un coefficient 1.

En second lieu, l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Sont notamment exclus de la détermination de ce montant :

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement)
- les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE ;
- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

Pour les agents bénéficiant de la PFR, sont ainsi pris en compte le versement mensuel de la part F comme celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, le versement exceptionnel de la part R, mentionné au dernier alinéa de l'article 5 du décret du 22 décembre 2008 précité⁽¹¹⁾, est exclu de cette garantie.

Ce positionnement indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie mensuelle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé notamment si celui-ci voit sa charge de travail s'accroître, le champ de

ses compétences s'élargir ou son « bagage fonctionnel » s'enrichir.

5. Situation des directions départementales interministérielles

Le Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 a, dans sa décision n°37, demandé au Gouvernement d'engager « *les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement (...) des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles.* »

Le déploiement du RIFSEEP doit favoriser cette convergence.

Dans cette perspective, un groupe de travail dédié, associant les départements ministériels intéressés et piloté par la DGAFP, a été créé. Il doit permettre d'harmoniser la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions et partant, de concrétiser, de manière pérenne, la convergence indemnitaire pour les agents appartenant à des corps comparables et exerçant des missions équivalentes au sein de ces structures interministérielles.

III. Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en une ou deux fractions, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.

Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. Rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en oeuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles.

Lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le

régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Ces attributions individuelles ne doivent pas non plus représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent. Il est donc souhaitable que les préconisations relatives à l'équilibre entre l'IFSE et le complément indemnitaire trouvent à s'appliquer dans les situations individuelles.

Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

...../

- (1) Décrets n°2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002.
- (2) Décrets n°45-1753 du 6 août 1945 et n°50-196 du 6 février 1950.
- (3) Décret n°2004-1082 du 13 octobre 2004.
- (4) Décret n°71-343 du 29 avril 1971.
- (5) Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002.
- (6) Décret n°97-1223 du 26 décembre 1997.
- (7) Décret n°98-941 du 20 octobre 1998.
- (8) Décret n°2002-710 du 2 mai 2002.
- (9) Cette prime d'activité concerne certains corps d'inspection et de contrôle.
- (10) Décret n°90-944 du 23 octobre 1990.
- (11) « Tout ou partie de [la] part [liée à l'atteinte des résultats] peut être attribué au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. »

ANNEXE 1 : Répartition des fonctions-types pour certains corps interministériels ou à statut commun

NB : les fonctions-types figurant ci-après sont volontairement schématiques. Elles doivent permettre de cibler des niveaux de responsabilité. Des assimilations avec des fonctions ministérielles spécifiques sont donc possibles.

Corps d'adjoints administratifs et d'adjoints techniques

Le **groupe 1** est réservé aux fonctions induisant :

- des sujétions ou des responsabilités particulières ;
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe ;
- la maîtrise d'une compétence rare.

Groupe 1 – Adjoints administratifs

- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe
- Régisseur d'avance et de recette à temps plein
- Assistant de direction (au sens emploi de direction)
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions.

En outre, en fonction des enjeux, pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonction d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public, ex : guichet en préfecture).

Groupe 1 – Adjoints techniques

- Emplois fonctionnels
- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions

Au sein du **groupe 2**, figureront les autres fonctions : assistant, agent d'accueil, gestionnaire de moyen, instructeur, etc.

Corps des assistants et conseillers techniques de service social

Pour les assistants de service social, 2 groupes de fonctions sont prévus :

- Le groupe 1 est réservé aux fonctions exposées et/ou d'une complexité avérée ;
- Au sein du groupe 2 figurent les autres fonctions.

Pour les conseillers techniques de service social, 2 groupes de fonctions ont été déterminés :

- Le groupe 1 est réservé aux emplois de conseiller pour l'action sociale ainsi qu'aux fonctions exercées auprès des personnels de direction.
- Le groupe 2 rassemble les autres fonctions.

Corps des secrétaires administratifs

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 3.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Chef de pôle, de section ou assimilé - Coordination d'une

équipe

- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

Groupe 2 :

- Chargé de gestion avec encadrement
- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Fonctions administratives complexes

Groupe 3 :

- Chargé de gestion sans encadrement / Instructeur
- Assistant

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Chef de bureau, de pôle ou assimilé
- Gestionnaire EPLE
- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chargé de missions de contrôle
- Chargé de mission / Fonctions administratives complexes

Groupe 3 :

- Chargé de gestion / Instructeur
- Assistant

Corps des attachés d'administration

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 4.

Le groupe 1 a vocation à n'accueillir que des fonctions prises en compte pour l'accès au grade d'attaché d'administration hors classe, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité. Toutefois, un certain nombre d'entre elles peuvent figurer dans le groupe 2.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Emplois de chef de mission, conseiller d'administration ou assimilés
- Chef de bureau ou assimilé – Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission auprès d'un sous-directeur requérant une forte expertise et des sujétions particulières

Groupe 2 :

- Chef de bureau ou assimilé (le cas échéant)
- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1
- Chargé d'études ou de mission transversal – Conseil – Expertise – Coordination

Groupe 3 :

- Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 (le cas échéant)

- Chef de section, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées

Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Emplois de chef de mission, conseiller d'administration ou assimilés
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition et équipe importante

Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission transversal rattaché à la direction, requérant une forte expertise et des sujétions particulières

Groupe 3 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 2
- Chef d'unité, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées
- Gestionnaire comptable

Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

Corps des administrateurs civils

Le nombre de groupes de fonctions est fixé à 3.

Le groupe 1 a vocation à accueillir notamment les fonctions prises en compte pour l'accès au grade d'administrateur général, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Adjoint au chef de service, au sous-directeur ou assimilé
- Chef de bureau – Forte exposition et équipe importante
- Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé

Groupe 2 :

- Chef de bureau – Exposition et/ou équipe importante
- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1

- Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé

Groupe 3 :

- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2
- Chargé de mission / chargé d'études au sein d'un bureau ou assimilé

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Chef de service ou assimilé – Forte exposition et équipe importante

Groupe 2 :

- Chef de service ou assimilé – Forte exposition ou équipe importante
- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Délégué territorial
- Chargé de mission rattaché au directeur ou assimilé

Groupe 3 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 2
- Chef de cellule/département/mission ou assimilé
- Chargé de mission

...../