



MINISTÈRE DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES

# Bilan de gestion

Règlement Intérieur National

Année 2017

Olivier ROUXEL – SG/DRH/G/MGS3

## Sommaire

<b>1. LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES.....</b>	<b>3</b>
1.1 LES EFFECTIFS DES AGENTS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE (PNA) .....	4
1.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE (PNA) DEPUIS 2000 .....	4
1.3 LES POSITIONS DES AGENTS .....	4
1.4 LA REPARTITION DES AGES PAR CATEGORIE.....	4
1.5 LA PARITE HOMMES / FEMMES .....	7
1.6 LES AGENTS DU RIN EXERÇANT DES FONCTIONS DE NIVEAU A+ .....	7
<b>2. LES FLUX .....</b>	<b>8</b>
2.1 LES FLUX ENTREES / SORTIES .....	8
2.2 REPARTITION DES AGENTS SELON LEUR DUREE DE TRAVAIL .....	8
<b>3. LA MOBILITE .....</b>	<b>9</b>
3.1 BILAN DES CYCLES DE MOBILITE EFFECTUES EN 2017.....	9
3.2 BILAN DES MOBILITES PAR CATEGORIE .....	9
<b>4. LES PROMOTIONS.....</b>	<b>10</b>
4.1 LA PROMOTION DE LA CATEGORIE B A LA CATEGORIE A.....	10
<b>4.1.1 Les conditions statutaires de promotion .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1.2 Les règles de gestion.....</b>	<b>10</b>
<b>4.1.3 L'évolution des promotion réalisées depuis 2000 .....</b>	<b>10</b>
4.2 LA PROMOTION A LA HORS CATEGORIE.....	11
<b>4.2.1 Les conditions statutaires de promotion .....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.2 Les règles de gestion.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2000 .....</b>	<b>11</b>
4.3 LA PROMOTION A LA CATEGORIE EXCEPTIONNELLE .....	12
<b>4.3.1 Les conditions statutaires de promotion .....</b>	<b>12</b>
<b>4.3.2 Les règles de gestion.....</b>	<b>12</b>
<b>4.3.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2000 .....</b>	<b>13</b>
4.4 LA PROMOTION A L'ECHELON SPECIAL.....	13
<b>4.4.1 Les conditions statutaires de promotion .....</b>	<b>13</b>
<b>4.4.2 Les règles de gestion.....</b>	<b>13</b>
<b>4.4.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2010 .....</b>	<b>14</b>
4.5 ANALYSE PAR SEXE DES PROMOTIONS REALISEES AU TITRE DE L'ANNEE 2017 .....	14
<b>5. PERSPECTIVES SUR LA GESTION DES AGENTS RIN .....</b>	<b>15</b>
5.1 LES EMPLOIS DE 3 <sup>EME</sup> NIVEAU DE RESPONSABILITE .....	15
5.2 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT.....	15
5.3 LA MODIFICATION DU RIN POUR LE RENDRE ATTRACTIF ET DYNAMIQUE.....	15

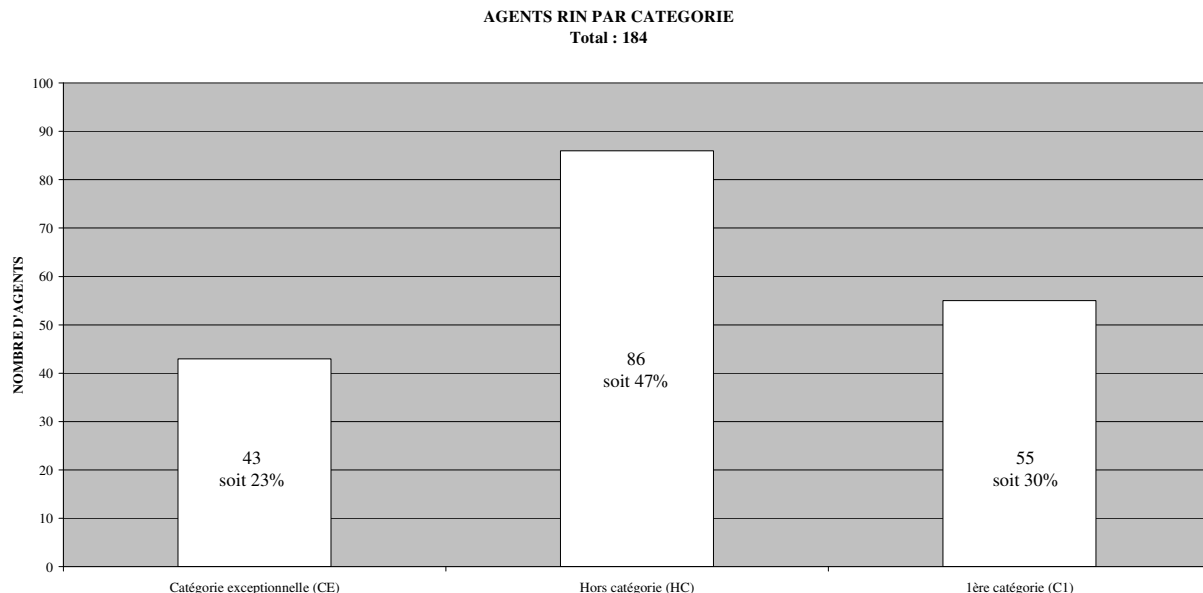
La décision du 18 mars 1992 portant création du règlement intérieur national du ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables, a été modifiée par décisions des 11 juin 2002, 15 juin 2007, 9 juillet 2009, 21 octobre 2010, 16 juin 2014 et 3 juillet 2015.

## 1. Les effectifs réels physiques

Ce bilan de gestion est établi à partir de la situation des effectifs du RIN au 31 décembre 2017. A cette date, le RIN compte au total 184 agents, répartis comme suit :

CATEGORIES	Effectifs réels physiques	En %
Catégorie exceptionnelle (CE)	43	23%
Hors catégorie (HC)	86	47%
1ère catégorie (C1)	55	30%
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

Le graphique ci-dessous indique la répartition des agents dans les différentes catégories du RIN :

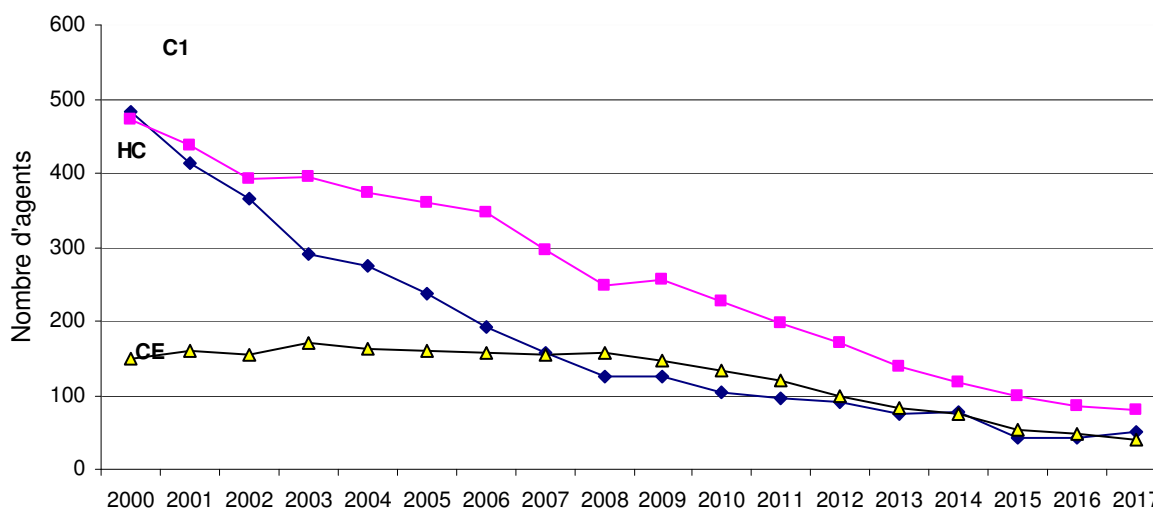


### 1.1 Les effectifs des agents en position normale d'activité (PNA)

Sur les 184 agents du RIN, 172 (93,5 %) sont en position normale d'activité (PNA).

CATEGORIES	EFFECTIF	%
Exceptionnelle	41	23,8
Hors catégorie	80	46,5
1ère catégorie	51	29,7
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>100,0</b>

### 1.2 Evolution des effectifs en position normale d'activité (PNA) depuis 2000



### 1.3 Les positions des agents

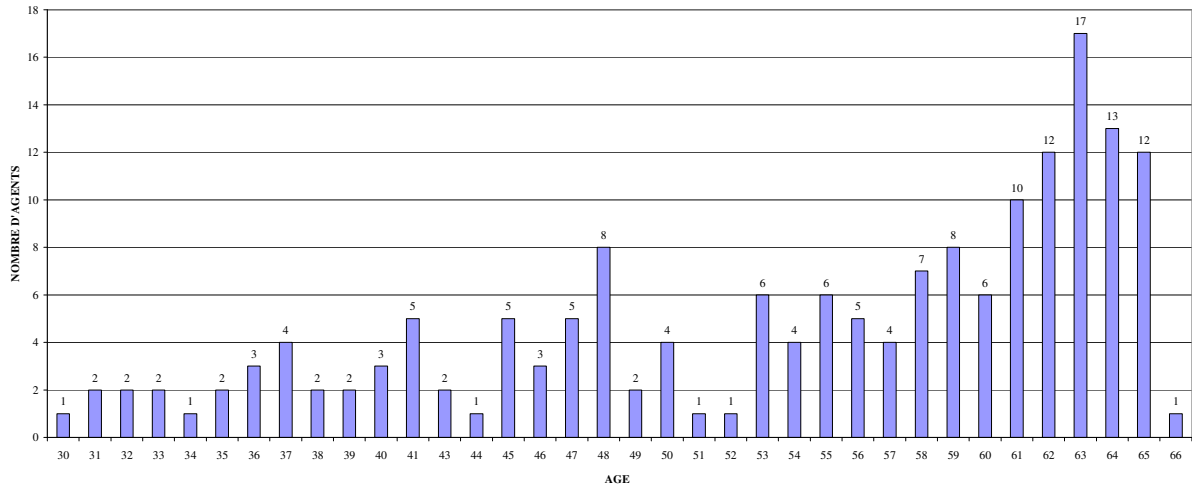
Parmi les agents en position normale d'activité sont comptabilisés les agents bénéficiant d'un congé de grave maladie et les permanents syndicaux. Par ailleurs, 12 agents sont placés en congé sans traitement.

POSITIONS	Catégorie exceptionnelle		Hors catégorie		1ère catégorie		Total
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Position normale d'activité	41	95%	80	93%	51	93%	172
<i>dont:</i>							
<i>congé formation</i>			1	1%			1
<i>permanents syndicaux</i>			2	2%	1	2%	3
<i>congé pour grave maladie</i>			2	2%	1	2%	3
<i>mises à disposition</i>							
Congés sans traitement	2	5%	6	7%	4	7%	12
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>30%</b>	<b>184</b>

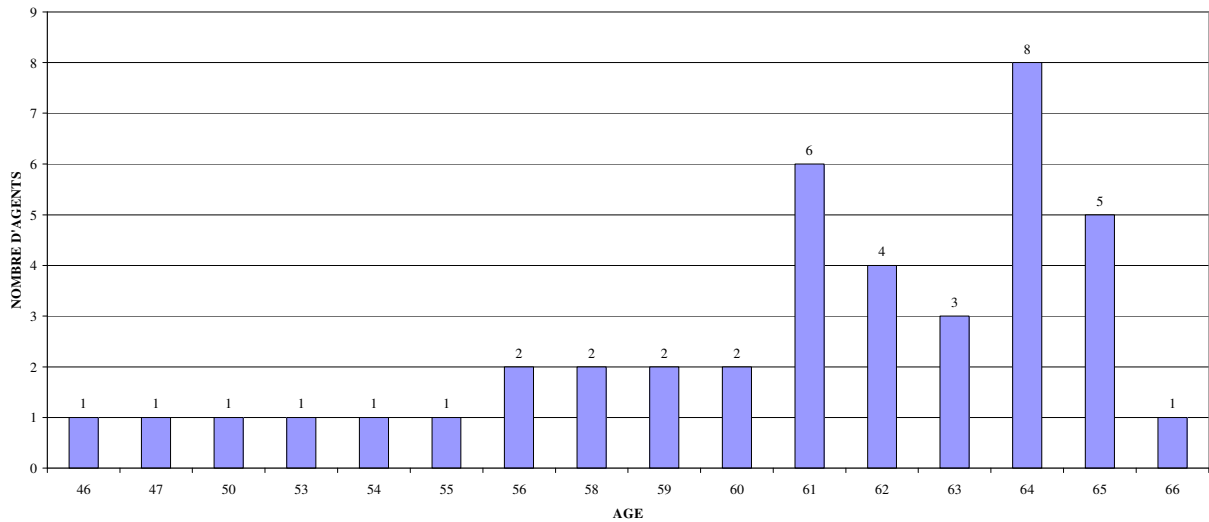
### 1.4 La répartition des âges par catégorie

Seuls les agents en position normale d'activité sont comptabilisés.

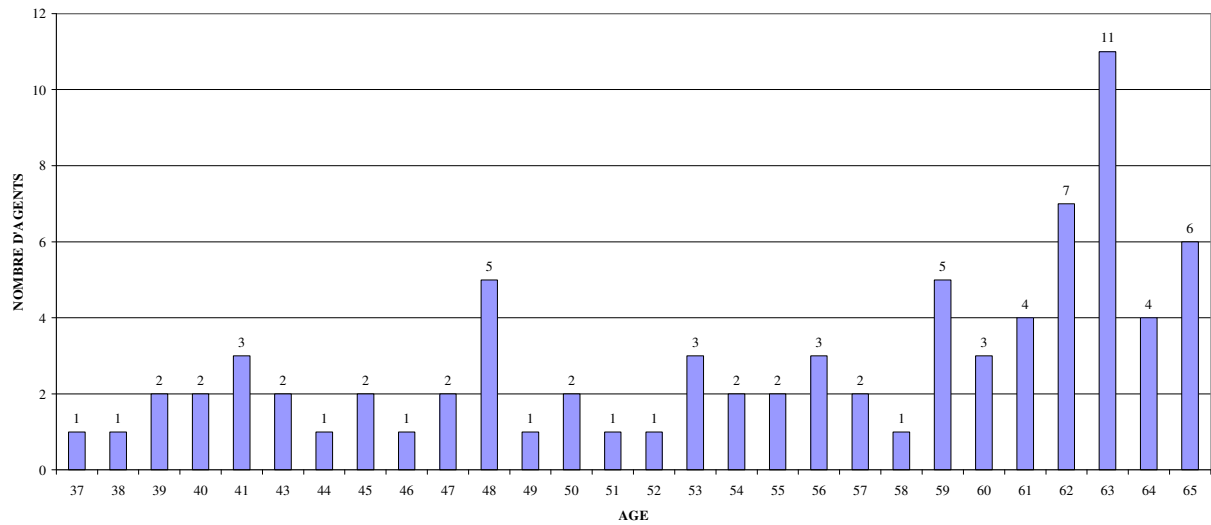
**REPARTITION DES AGES (toutes catégories confondues) 172 agents**  
 âge moyen : 49,1 ans



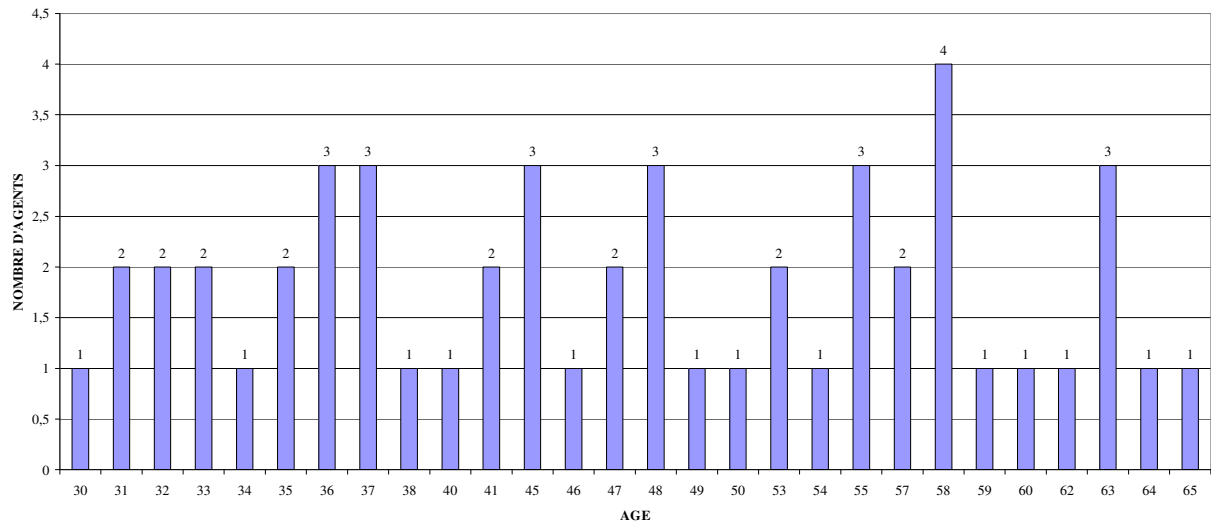
**REPARTITION DES AGES (catégorie exceptionnelle) 41 agents**  
 âge moyen : 60,4 ans



**REPARTITION DES AGES (hors catégorie) 80 agents**  
**âge moyen : 55,2 ans**



**REPARTITION DES AGES (1ère catégorie) 51 agents**  
**âge moyen : 46,9 ans**



La moyenne d'âge des agents RIN passe de 55,9 ans en 2016 à 49,1 ans en 2017. Ce fort rajeunissement est dû aux agents nouvellement cédés qui ont intégré le RIN.

### 1.5 La parité Hommes / Femmes

La répartition hommes / femmes a été calculée à partir des effectifs des agents en position normale d'activité.

La proportion de femmes au sein du règlement intérieur national est de 49%. Elle est identique à 2016.

	Catégorie exceptionnelle*		hors catégorie		1ère catégorie		Total	
Hommes	19	46%	41	51%	28	55%	88	51%
Femmes	22	54%	39	49%	23	45%	84	49%
Total	41	100%	80	100%	51	100%	172	100%

\* dont agents à l'échelon spécial (ci-dessous)

	Echelon spécial	
Hommes	2	33%
Femmes	4	67%
Total	6	100%

### 1.6 Les agents du RIN exerçant des fonctions de niveau A+

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents inscrits sur la liste A+ au titre de l'année 2017 par catégorie ainsi que leur pourcentage par rapport aux effectifs des agents en position normale d'activité dans la catégorie concernée.

CATEGORIE	Effectif total (PNA)	Nombre d'agents inscrits sur la liste des PNTA+ au 31/12/2017	En %
catégorie exceptionnelle	41	41	100%
hors catégorie	80	33	41%
1ère catégorie	51	3	6%
Total	<b>172</b>	<b>77</b>	<b>45%</b>

La proportion d'agents inscrits sur la liste A+ est identique à 2016.

## 2. Les flux

### 2.1 Les flux entrées / sorties

Le tableau suivant présente l'ensemble des flux (entrées / sorties) intervenus sur les effectifs réels physiques.

MOUVEMENTS	CATEGORIE EXCEPTIONNELLE	HORS CATEGORIE	1ERE CATEGORIE	TOTAL
<b>Sorties</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>23</b>
3ème niveau	-	1	-	1
congé sans traitements	-	-	-	-
décès	-	-	-	-
démission	-	-	-	-
fin de prise en charge	-	1	-	1
licenciement	-	-	-	-
concours de déprécarisation	-	-	1	1
retraite	9	8	3	20
suspension de contrat	-	-	-	-
<b>Entrées</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
recrutement	-	-	-	-
intégration	-	3	17	20
promotion en 1ère catégorie (B en A)	-	-	-	-
<b>Différentiel</b>	<b>-9</b>	<b>-7</b>	<b>+13</b>	<b>-3</b>

Les nouveaux arrivants dans le RIN sont tous issus des intégrations des agents en CDI.

### 2.2 Répartition des agents selon leur durée de travail

QUOTITES	CATEGORIE EXCEPTIONNELLE	HORS CATEGORIE	1ère CATEGORIE	TOTAL
<b>Total agents à temps partiel</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>16</b>
temps partiel 50%	-	-	-	-
temps partiel 60%	-	-	1	1
temps partiel 70%	-	-	-	-
temps partiel 80%	1	5	1	7
temps partiel 90%	2	3	3	8
<b>Temps plein</b>	<b>38</b>	<b>72</b>	<b>46</b>	<b>156</b>
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>172</b>



### 3. LA MOBILITE

#### 3.1 Bilan des cycles de mobilité effectués en 2017

L'examen des demandes de changement d'affectation des RIN a donné lieu à deux cycles de mobilité et deux inter-cycles en 2017.

Ce tableau récapitule les données pour l'ensemble des cycles intervenus au titre de 2017 :

		Postes demandés		Nb d'agents ayant demandé une mutation		Mutations Acceptées		% de mobilité par rapport aux candidats	
		1er Niv	2ème Niv	Cat. A	Cat. A+	Cat. A	Cat. A+	A	A+
Cycle 1	2017/3	2	10	5	4	4	2	80%	50%
Inter-cycle 1			2		2		1		50%
Cycle 2	2017/9	7	2	3	2	2	1	67%	50%
Inter-cycle 2									
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>

Le nombre d'agents ayant demandé une mutation est équivalent à celui de 2016. Le taux de mutations effectives augmente. Il passe de 53% à 63% par rapport à 2016.

#### 3.2 Bilan des mobilités par catégorie

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents par catégorie ayant fait, au cours de l'année 2017, une demande de changement d'affectation sur des postes de la liste commune.

Catégorie exceptionnelle			Hors catégorie						1ère Catégorie					
RIN A+			RIN A			RIN A+			RIN A			RIN A+		
Demandes	Mutations acceptées	% de réussite	Demandes	Mutations acceptées	% de réussite	Demandes	Mutations acceptées	% de réussite	Demandes	Mutations acceptées	% de réussite	Demandes	Mutations acceptées	% de réussite
			2	2	100%	4	2	50%	3	2	67%			
						2	1	50%						
1	1	100%				1	0	0%	3	2	67%			
1	1	100%	2	2	100%	7	3	43%	6	4	67%			

Comme les années précédentes, le taux de mobilité sur des postes de 1<sup>er</sup> niveau (75%) est largement supérieur à celui obtenu sur des postes de 2<sup>ème</sup> niveau (50%).

2 agents RIN HC ont été inscrits sur la liste A+ en 2017 à la suite d'une mobilité sur un poste de 2<sup>ème</sup> niveau.

## 4. Les promotions

### 4.1 La promotion de la catégorie B à la catégorie A

#### 4.1.1 Les conditions statutaires de promotion

Les agents doivent appartenir à la catégorie B fonction publique et avoir fait l'objet d'une promotion en catégorie A au sein de leur quasi-statut d'origine.

#### 4.1.2 Les règles de gestion

Les critères premiers retenus par la commission consultative paritaire sont les suivants :

- exercice de fonctions du niveau de la catégorie A,
- niveau du poste tenu et résultats obtenus,
- qualité du parcours professionnel de l'agent,
- manière de servir

#### 4.1.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2000

Le tableau ci-après retrace l'évolution des promotions de B en A depuis 2000.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 2000  
PROMOTION B en A  
RIN ou RÈGLEMENT LOCAL D'ORIGINE

Années de promotion	Effectifs physiques de catégorie B (PNA promouvables)	Proposés	Promus	dont en 1 <sup>ère</sup> catégorie du RIN	en %	dont sur leur règlement d'origine	en %
2000	543	21	16	11	69%	5	31%
2001	532	23	13	4	31%	9	69%
2002	654	28	11	9	82%	2	18%
2003	505	32	10	10	100%	0	-
2004	493	29	9	7	78%	2	22%
2005	311	32	10	8	80%	2	20%
2006	271	27	9	8	89%	1	11%
2007	241	17	9	7	78%	2	22%
2008	182	14	8	6	75%	2	25%
2009	157	11	7	5	71%	2	29%
2010	149	9	4	2	50%	2	50%
2011	131	6	3	2	67%	1	33%
2012		7	5	1	20%	4	80%
2013		5	3	1	33%	2	67%
2014		1	1	0	0%	1	100%
2015		0	0	0	0%	0	-
2016		0	0	0	0%	0	-
2017		0	0	0	0%	0	-

## 4.2 La promotion à la hors catégorie

### 4.2.1 Les conditions statutaires de promotion

L'article 7 modifié de la décision du règlement intérieur national précise que peuvent être promus à la hors catégorie les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie qui détiennent le 6<sup>ème</sup> échelon de la 1<sup>ère</sup> catégorie depuis au moins 1 an et qui justifient d'au moins 6 ans de services publics en catégorie A dans la 1<sup>ère</sup> catégorie ou dans la catégorie au titre de laquelle ils ont été reclassés.

### 4.2.2 Les règles de gestion

Les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie qui occupent des fonctions de 2<sup>ème</sup> niveau sont proposés en priorité.

Pour les autres agents, les critères de promotion sont les suivants :

- la qualité du parcours professionnel de l'agent en catégorie A (évolution des fonctions et des responsabilités, diversités des postes tenus ou approfondissement d'un domaine),
- le niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions,...) et résultats obtenus,
- la manière de servir,

### 4.2.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2000

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des promotions à la hors catégorie du RIN depuis 2000.

TABLEAU DE SYNTHESE DE L'EVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 2000  
PROMOTION A LA HORS CATEGORIE

Années de promotion	PROMOUVABILITE			PROPOSITIONS		PROMOTIONS	
	EFFECTIFS PHYSIQUES RIN 1° CAT (PNA)	PROMOUVABLES STATUTAIRE EN HORS CAT.	% PROMOUVABLES/EFFECTIFS REELS	PROPOSES	% PROPOSES/PROMOUVABLES	PROMUS	% PROMUS/PROPOSES
2000	786	600	76%	62	10%	16	26%
2001	552	444	80%	41	9%	21	51%
2002	413	338	82%	41	12%	12	29%
2003	372	292	78%	66	23%	34	52%
2004	331	253	76%	60	24%	28	47%
2005	281	219	78%	59	27%	30	51%
2006	245	176	72%	43	24%	27	63%
2007	198	138	70%	31	22%	19	61%
2008	164	110	67%	17	15%	10	59%
2009	133	88	66%	15	17%	11	73%
2010	129	92	71%	15	16%	13	87%
2011	100	92	92%	8	9%	5	63%
2012	96	89	93%	12	13%	5	42%
2013	90	75	83%	12	16%	6	50%
2014	80	71	89%	14	20%	5	36%
2015	76	57	75%	16	28%	8	50%
2016	44	43	98%	12	28%	5	42%
2017	42	40	95%	5	13%	4	80%

### **4.3 La promotion à la catégorie exceptionnelle**

#### **4.3.1 Les conditions statutaires de promotion**

Conformément aux dispositions de la décision du 18 mars 1992 modifiée, peuvent accéder à la catégorie exceptionnelle, les agents hors catégorie :

- détenant 1 an d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon,
- justifiant d'au moins 12 ans de service public en catégorie A,
- exerçant des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau.

#### **4.3.2 Les règles de gestion**

Pour l'ensemble des agents RIN hors catégorie, les critères de promotion à la catégorie exceptionnelle sont les suivants :

- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2<sup>ème</sup> niveau (A+),
- avoir tenu 2 postes de deuxième niveau (A+) ou tenir un poste de deuxième niveau (A+) particulièrement important dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité d'évaluation scientifique et technique de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité d'évaluation scientifique et technique de domaine compétent),
- la qualité du parcours professionnel de l'agent,
- le niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus,
- la manière de servir.

### 4.3.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2000

Le tableau ci-après retrace l'évolution des promotions à la catégorie exceptionnelle depuis 2000

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 2000  
PROMOTION A LA CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE

Années de promotion	PROMOUVABILITE			PROPOSITIONS		PROMOTIONS	
	EFFECTIFS PHYSIQUES RIN HC (PNA)	PROMOUVABLES STATUTAIRES EN CE	% PROMOUVABLES/EFFECTIFS REELS	PROPOSES	% PROPOSES/ PROMOUVABLES	PROMUS	% PROMUS/ PROPOSES
2000	545	460	84%	55	12%	10	18%
2001	489	428	88%	52	12%	11	21%
2002	438	409	93%	50	12%	12	24%
2003	406	362	89%	73	20%	12	16%
2004	394	345	88%	66	19%	12	18%
2005	383	339	89%	68	20%	11	16%
2006	372	330	89%	58	18%	12	21%
2007	359	321	89%	48	15%	18	38%
2008	309	288	93%	38	13%	15	39%
2009	263	249	95%	25	10%	8	32%
2010	258	231	90%	32	14%	15	47%
2011	224	206	92%	34	17%	9	26%
2012	196	180	92%	18	10%	10	56%
2013	172	144	84%	16	11%	8	50%
2014	139	128	92%	11	9%	5	45%
2015	117	103	88%	3	3%	0	-
2016	99	74	75%	9	12%	4	44%
2017	85	68	80%	5	7%	3	60%

## 4.4 La promotion à l'échelon spécial

### 4.4.1 Les conditions statutaires de promotion

L'article 7 modifié de la décision du règlement intérieur national précise que peuvent accéder à l'échelon spécial de la catégorie exceptionnelle, les agents de la catégorie exceptionnelle :

- détenant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la catégorie exceptionnelle,
- justifiant d'au moins 15 ans de service public en catégorie A.

### 4.4.2 Les règles de gestion

Les critères d'accès à l'échelon spécial de la catégorie exceptionnelle sont les suivants :

- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+),
- avoir tenu au moins 2 postes de deuxième niveau (A+) dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine

compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine),

- la qualité du parcours professionnel de l'agent au deuxième niveau,
- le niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus,
- la manière de servir.

#### 4.4.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 2010

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 2010							
PROMOTION A L'ÉCHELON SPECIAL							
Années de promotion	PROMOUVABILITE			PROPOSITIONS		PROMOTIONS	
	EFFECTIFS PHYSIQUES RIN CE (PNA)	PROMOUVABLES STATUTAIRES A L'ÉCHELON SPECIAL	% PROMOUVABLES/EFFECTIFS REELS	PROPOSES	% PROPOSES/ PROMOUVABLES	PROMUS	% PROMUS/ PROPOSES
2010	159	74	47%	42	26%	10	24%
2011	136	69	51%	22	16%	9	41%
2012	105	37	35%	15	41%	7	47%
2013	98	33	34%	12	36%	3	25%
2014	83	26	31%	6	19%	3	50%
2015	74	25	34%	4	16%	2	50%
2016	55	25	45%	6	24%	1	17%
2017	48	21	44%	6	29%	1	17%

#### 4.5 Analyse par sexe des promotions réalisées au titre de l'année 2017

		Passage de B en A	Passage de RIN 1C en RIN HC	Passage de RIN HC en RIN CE	Passage à l'échelon spécial	Total
Proposés	Hommes	-	3	3	3	9
	Femmes	-	2	2	3	7
Promus	Hommes	-	3	2	-	5
	Femmes	-	1	1	1	3

## 5. Perspectives sur la gestion des agents RIN

### 5.1 Les emplois de 3<sup>ème</sup> niveau de responsabilité

Les agents RIN représentent une richesse de savoirs et un potentiel important pour le ministère dans le domaine scientifique et technique. Il est donc nécessaire de favoriser une transmission de leurs connaissances, notamment en anticipation des départs en retraite.

Dans ce cadre, et indépendamment des promotions et avancements offerts à un grand nombre d'agents, la directive du 30 novembre 2004 a validé la mise en place d'une grille de gestion des carrières des agents non titulaires de l'État occupant des emplois de 3<sup>ème</sup> niveau.

Au 31/12/2017, 3 agents, anciennement RIN, relèvent de cette grille qui compte 11 agents.

### 5.2 La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le dispositif général de garantie du pouvoir d'achat (la GIPA ou garantie individuelle du pouvoir d'achat) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Il a été reconduit pour 2017.

### 5.3 La modification du RIN pour le rendre attractif et dynamique

La décision du RIN du 18 mars 1992 a fait l'objet de plusieurs modifications au cours des dernières années afin de la rendre plus attractive en l'adaptant aux évolutions de la réglementation relative aux personnels contractuels. Les principales modifications sont intervenues en 2009, 2014 et 2015.

La décision du 9 juillet 2009 (BO n°16 du 10 septembre 2009) a apporté les modifications ci-dessous.

Le périmètre du RIN a été élargi pour y intégrer de nouvelles catégories de contractuels :

- les contractuels gérés sur des contrats sui-generis
- les contractuels de l'environnement rémunérés sur des emplois de contractuels de niveau A
- les contractuels article 4

Un échelon spécial au sein de la catégorie exceptionnelle ouvrant droit à un niveau de rémunération correspondant au 1<sup>er</sup> chevron de la hors échelle A a été introduit. Le taux de promotion à cet échelon spécial est limité à 3% des effectifs de la catégorie exceptionnelle.

Enfin, les critères d'accès à la HC et à la CE ont été modifiés dans les conditions suivantes :

Pour la hors catégorie

- abaissement de la condition d'ancienneté en catégorie A à 6 ans au lieu de 10
- abaissement de la condition d'ancienneté à 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon au lieu d'un an et demi d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup>.

Pour la catégorie exceptionnelle, la condition d'ancienneté dans en catégorie A a été abaissée à 12 ans au lieu de 15.

En 2014, de nouvelles modifications sont intervenues (décision du 16 juin 2014 – BO n°13 du 25 juillet 2014) dont voici les principales :

- le périmètre du RIN a été actualisé pour tenir compte des modifications introduites par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Ainsi, le RIN est désormais accessible aux personnels recrutés directement en CDI en application de l'article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ou des articles 6 ter et 6 septies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (transfert d'activité entre le ministère et une autre personne publique ou une personne morale de droit privé et portabilité du CDI).

- l'accès aux chevrons 2 et 3 de la hors échelle A a été ouvert aux agents situés dans l'échelon spécial dans les mêmes conditions d'ancienneté que pour les fonctionnaires (1 an dans chaque chevron)
- des réductions d'ancienneté d'un mois sont désormais attribuées à chaque agent du RIN sans consultation de la commission consultative paritaire, à l'exception de ceux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade.

Enfin, la dernière modification du RIN a eu lieu en 2015 (décision du 3 juillet 2015 – BO n°24 du 10 janvier 2016) pour introduire trois échelons spéciaux correspondant aux trois chevrons de la hors échelle A.

Au 31 décembre 2017, 6 agents détiennent cet échelon (dont 1 à l'échelon spécial 1, 1 à l'échelon spécial 2 et 4 à l'échelon spécial 3).

#### **5.4 La modification de la procédure de reconnaissance des fonctions de deuxième niveau**

Les règles de reconnaissance des fonctions de deuxième niveau pour les personnels contractuels (RIN, CDI, CETE, SETRA, ...) ont été revues et clarifiées en 2016.

La reconnaissance de l'exercice de fonctions de deuxième niveau peut être obtenue :

- suite à une mobilité sur un poste de deuxième niveau affiché comme tel dans les listes de postes vacants ouvertes à la mobilité ;
- par la reconnaissance de l'expertise de l'agent : qualification délivrée par un comité de domaine ou appréciation au moyen d'un faisceau d'indices ;
- via un projet professionnel pour les agents ayant sensiblement fait évoluer leur poste et exerçant des missions relevant de ce niveau ; ce projet donne lieu à la rédaction d'une nouvelle fiche de poste par le service en relation avec la DRH.

Dans le cadre de l'expertise et du projet professionnel, les propositions des services sont instruites par les responsables d'harmonisation puis par la DRH avant d'être soumises à l'examen des commissions consultatives paritaires compétentes.