



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Bilan de gestion

Règlement Intérieur National

Année 2009

Affaire suivie par

Olivier ROUXEL, Damien METIVIER et Véronique TEBOUL – DRH / EMC4

Sommaire

1. LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES.....	3
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 1997	5
1.3 LES POSITIONS DES AGENTS	5
1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS EN PNA PAR SERVICE :	6
1.5 LES PYRAMIDES DES AGES PAR CATEGORIE.....	6
1.5.1 Pyramide des âges (toutes catégories confondues) :	7
1.6 LA PARITE HOMMES / FEMMES	9
1.7 LES AGENTS DU RIN EXERÇANT DES FONCTIONS DE NIVEAU A+	9
2. LES FLUX	10
3.1 LES FLUX ENTREES / SORTIES	10
LE TABLEAU SUIVANT PRESENTE L'ENSEMBLE DES FLUX (ENTREES / SORTIES) INTERVENUS SUR LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES.....	10
3.2 REPARTITION DES AGENTS SELON LEUR DUREE DE TRAVAIL	10
3. LA MOBILITE	11
3.1 BILAN DES 3 CYCLES DE MOBILITE EFFECTUES EN 2009.....	11
3.2 LA MOBILITE SUR LES POSTES DE 2E NIVEAU.....	12
4. LES PROMOTIONS.....	12
4.1 LA PROMOTION DE LA CATEGORIE B A LA CATEGORIE A.....	12
4.1.1 Les conditions statutaires de promouvabilité.....	12
4.1.2 Les règles de gestion.....	12
4.1.3 L'évolution des promotion réalisées depuis 1998	13
4.2 LA PROMOTION A LA HORS CATEGORIE.....	14
4.2.1 Les conditions statutaires de promouvabilité.....	14
4.2.2 Les règles de gestion.....	14
4.2.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 1998	14
4.3 LA PROMOTION A LA CATEGORIE EXCEPTIONNELLE	15
4.3.1 Les conditions statutaires de promouvabilité.....	15
4.3.2 Les règles de gestion.....	15
4.3.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 1997	15
5. PERSPECTIVES SUR LA GESTION DES AGENTS RIN	16
5.1 LES EMPLOIS DE 3 ^{EME} NIVEAU DE RESPONSABILITE	16
5.2 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT	17
5.3 LA MODIFICATION DU RIN POUR LE RENDRE ATTRACTIF ET DYNAMIQUE	17

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 et 9 juillet 2009.

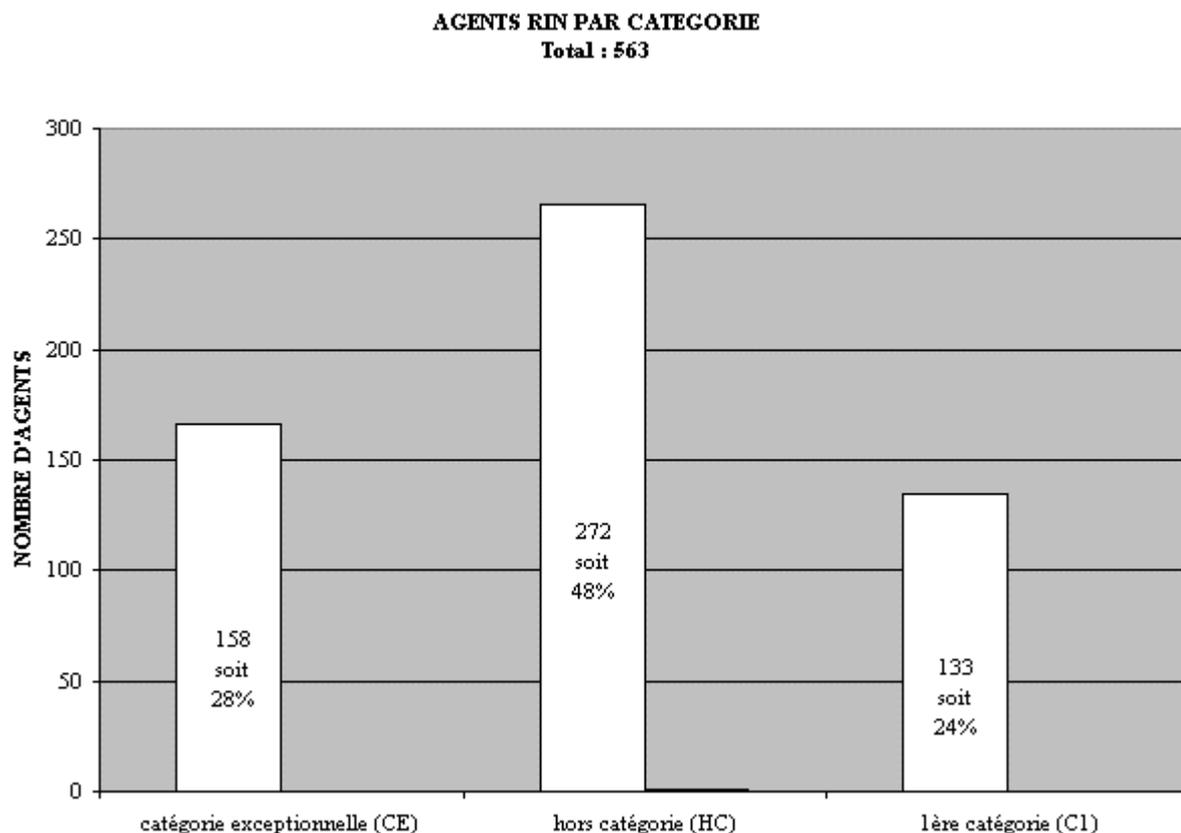
1. Les effectifs réels physiques

Ce bilan de gestion est établi à partir de la situation des effectifs du RIN au 31 décembre 2009. A cette date, le RIN compte au total 563 agents, répartis comme suit :

CATEGORIES	Effectifs réels physiques	En %
catégorie exceptionnelle (CE)	158	28%
hors catégorie (HC)	272	48%
1ère catégorie (C1)	133	24%
TOTAL	563	100%

Au 31.12.2008, le RIN recensait 567 agents. Les effectifs sont donc restés stables au cours de l'année. En effet, les 70 départs en retraite ont été compensés par le nombre important d'agents (68) ayant intégré le RIN.

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)

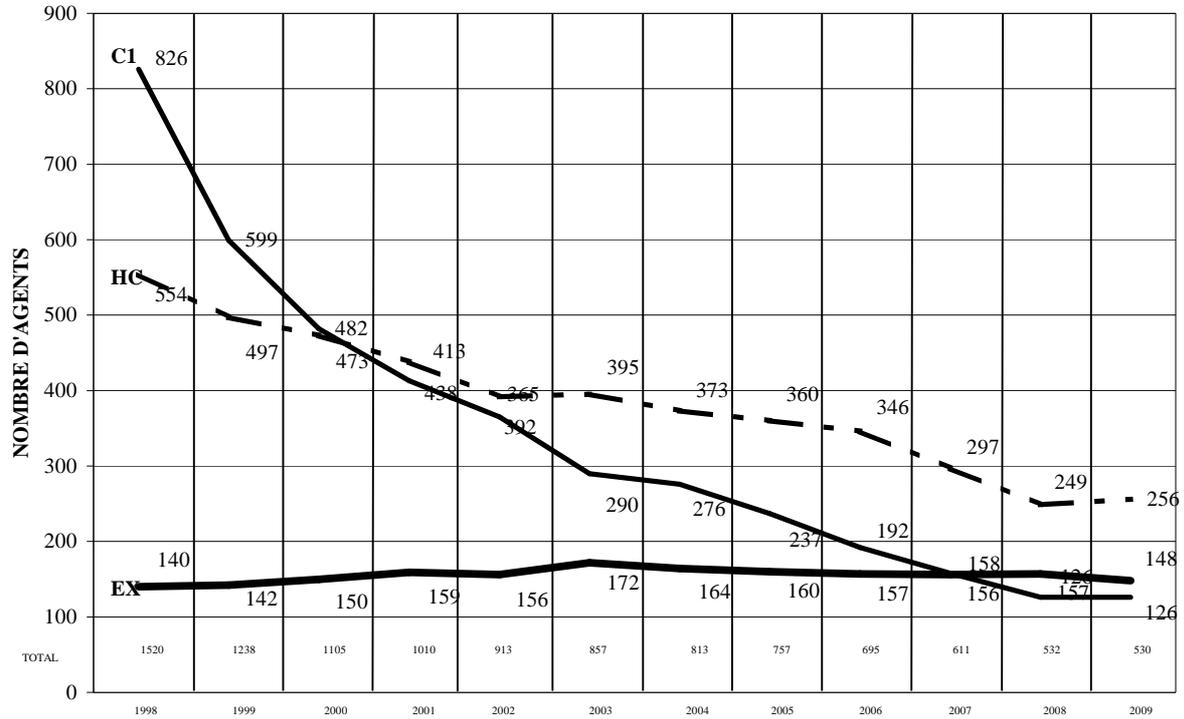
Sur les 563 agents du RIN, 530 agents (94%) sont en position normale d'activité (PNA). Ce pourcentage est identique à celui de l'année 2008.

Le tableau suivant indique la répartition de ces agents, par catégorie et échelon.

CATEGORIES	ECHELONS	EFFECTIF	% par échelon
EXCEPTIONNELLE	4	116	78%
	3	17	11%
	2	13	9%
	1	2	1%
		148	28 % des agents PNA
HORS CATEGORIE	11	79	31%
	10	22	9%
	9	46	18%
	8	64	25%
	7	25	10%
	6	9	4%
	5	6	2%
	4	3	1%
	3	1	0%
2	1	0%	
1			
SOUS-TOTAL		256	48 % des agents PNA
IERE CATEGORIE	12	54	43%
	11	18	14%
	10	15	12%
	9	13	10%
	8	9	7%
	7	9	7%
	6	6	5%
	5	1	1%
	4	1	1%
	3		
	2		
1			
SOUS-TOTAL		126	24 % des agents PNA
TOTAL GENERAL:		530	

1.2 Evolution des effectifs en position normale d'activité (PNA) depuis 1997

EVOLUTION DES EFFECTIFS EN PNA DEPUIS 1997



1.3 Les positions des agents

94% des agents sont en position normale d'activité. Parmi ces derniers sont comptabilisés les agents mis à disposition d'autres organismes, ceux bénéficiant d'un congé de grave maladie et les permanents syndicaux (puisque'ils ne libèrent pas de poste). En dehors des positions normales d'activité, quelques agents sont placés en congé sans traitement.

Le tableau ci-après détaille par catégorie les positions des agents du RIN :

POSITIONS	Catégorie exceptionnelle	hors catégorie	1ère catégorie	Total
Position normale d'activité	148	256	126	530
<i>dont:</i>				
<i>congé formation</i>	-	-	-	-
<i>permanents syndicaux</i>	3	1	3	7
<i>congé pour grave maladie</i>	-	5	4	9
<i>mises à disposition</i>	8	4	6	18
congés sans traitement	10	16	7	33
Total	158	272	133	563

1.4 Répartition des effectifs en PNA par service :

SERVICES	catégorie exceptionnelle	hors catégorie	1ère catégorie	TOTAL	%
PERIMETRE 1					
MEEDDM					
Administration centrale	63	60	31	154	33%
DD	18	84	51	153	33%
DR	25	58	25	108	23%
divers (cete,cifp,ente,entpe,serv. navigation,setra...)	6	17	7	30	6%
mad	8	4	6	18	6%
Sous-total MEEDDM	120	223	120	463	100%

PERIMETRE 2					
CULTURE					
Administration centrale	5	2	-	7	18%
sdap	3	2	-	5	13%
écoles d'architecture	8	16	1	25	64%
divers	1	-	-	1	3%
mad	1	-	-	1	3%
Sous-total culture	18	20	1	39	100%

PERIMETRE 3					
Sous-total tourisme	6	5	3	14	100%
ENIM	1	1	1	3	21%
ENPC	2	6	1	9	64%
LCPC	1	1	-	2	14%
Sous-total	4	8	2	14	100%

TOTAL GENERAL	148	256	126	530
----------------------	------------	------------	------------	------------

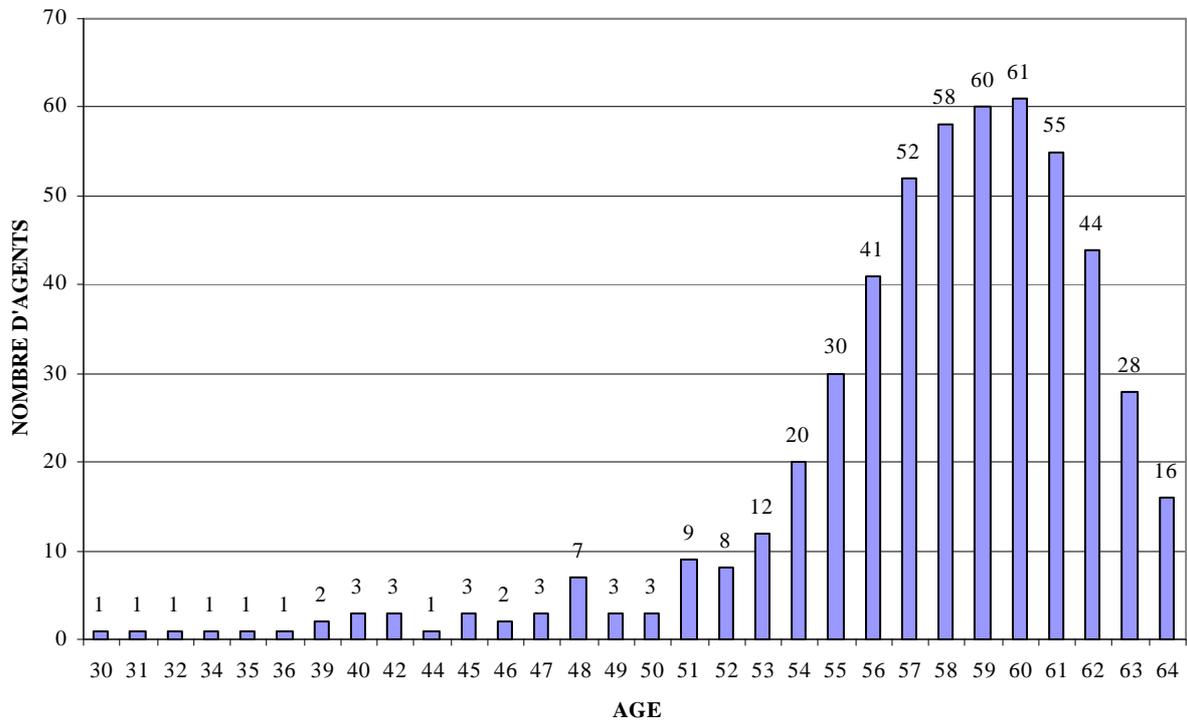
Cette répartition est similaire à celle observée les années précédentes.

1.5 Les pyramides des âges par catégorie

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

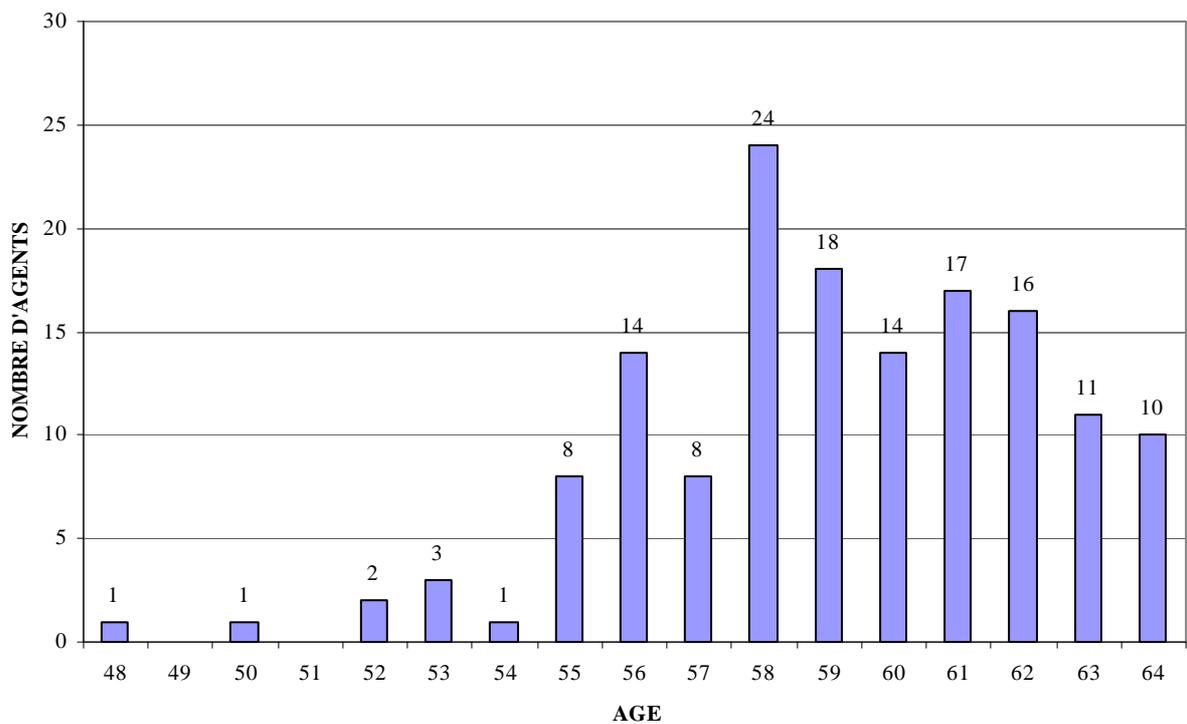
1.5.1 Pyramide des âges (toutes catégories confondues) :

PYRAMIDE DES AGES (toutes catégories confondues) 530 agents
 âge moyen : 57,5 ans



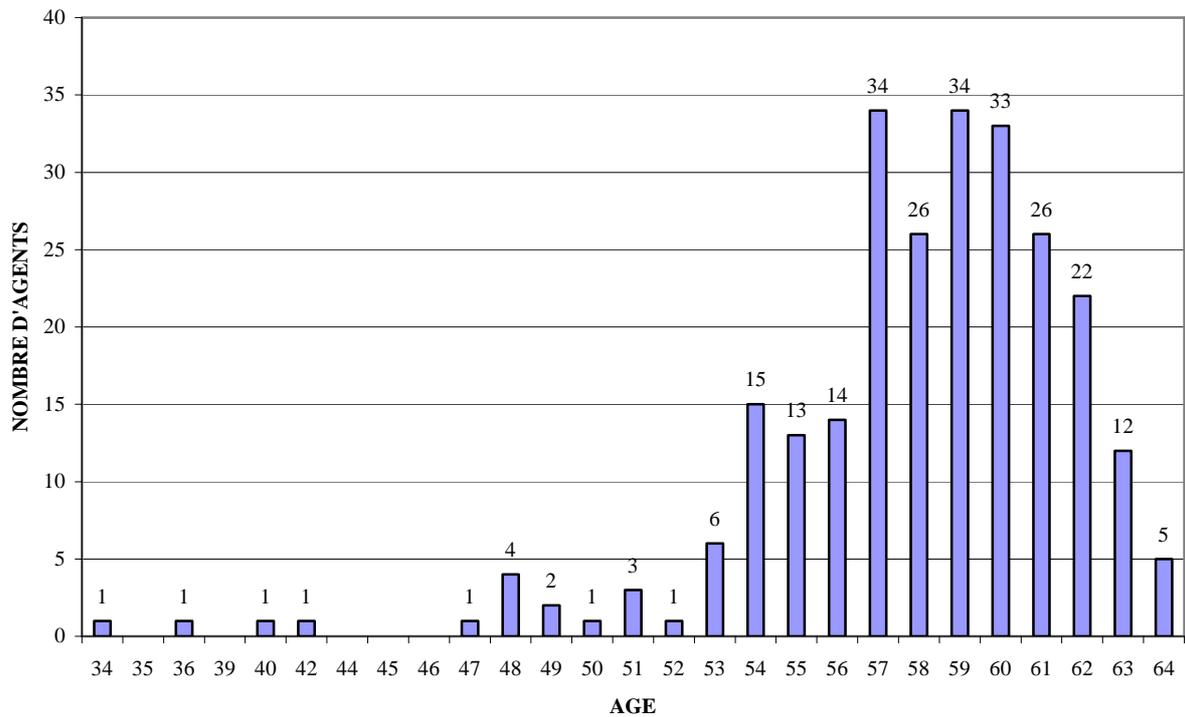
Pyramide des âges de la catégorie exceptionnelle :

PYRAMIDE DES AGES (catégorie exceptionnelle) 148 agents
 âge moyen : 59 ans



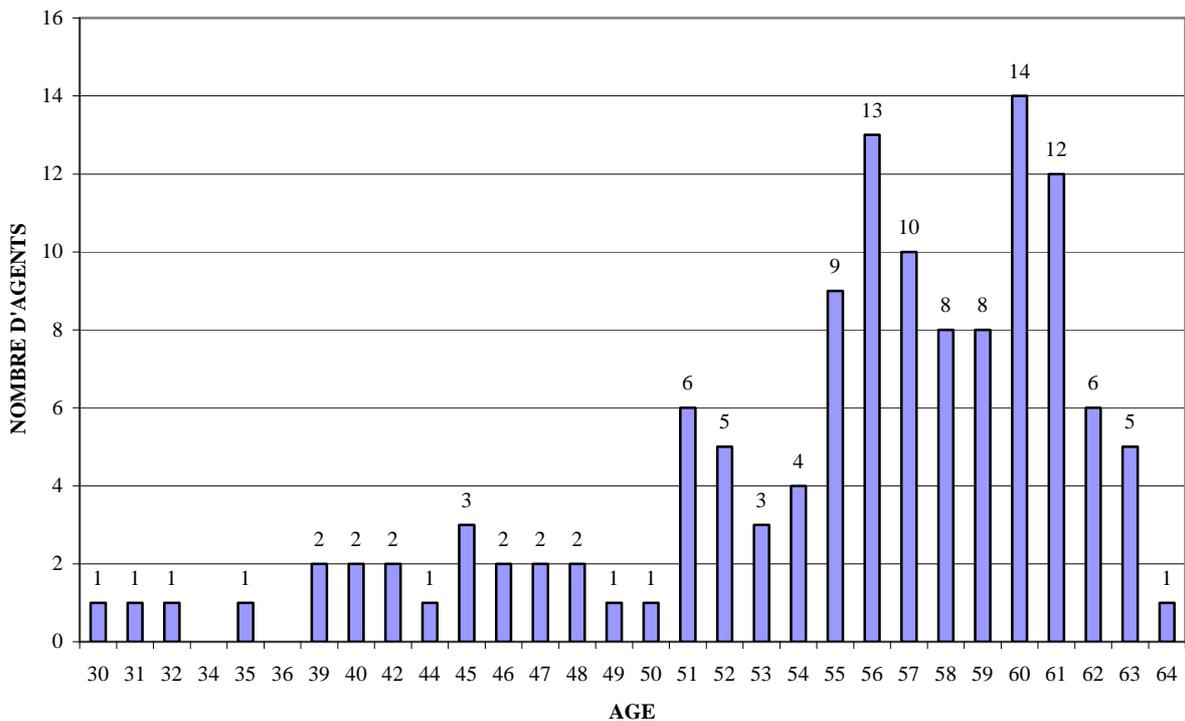
Pyramide des âges de la hors catégorie :

PYRAMIDE DES AGES (hors catégorie) 256 agents
 âge moyen : 58 ans



Pyramide des âges de la 1^{ère} catégorie:

PYRAMIDE DES AGES (1ère catégorie) 126 agents
 âge moyen : 55 ans



1.6 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 43%. Elle reste inchangée par rapport à 2008.

	Catégorie exceptionnelle		hors catégorie		1ère catégorie		Total	
Hommes	81	55%	143	56%	76	60%	300	57%
Femmes	67	45%	113	44%	50	40%	230	43%
Total	148	100%	256	100%	126	100%	530	100%

1.7 Les agents du RIN exerçant des fonctions de niveau A+

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents inscrits sur la liste des PNT A+ au titre de l'année 2009 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 titre de l'année 2008	En %
catégorie exceptionnelle	148	138	93,2%
hors catégorie	256	52	20,3%
1ère catégorie	126	2	1,6%
Total	530	192	36,2%

On constate que la proportion d'agents inscrits sur la liste A+ est supérieure à 2008 (36,2% contre 32,9%). Elle augmente fortement pour les agents hors catégorie, passant ainsi de 13,6% à 20,3%.

Un agent de 1^{ère} catégorie a muté sur un poste de 2^{ème} niveau. Remplissant les conditions statutaires (ancienneté en catégorie A égale ou supérieure à 10 ans) cet agent a été promu à la hors catégorie à compter du 1^{er} janvier 2009.

2. Les flux

3.1 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	1ère CATEGORIE	TOTAL
Sorties	18	33	24	75
3ème niveau	-	-	-	-
congé sans traitements	1	-	-	1
décès	1	-	1	2
démission	-	1	1	2
fin de prise en charge	-	-	-	-
licenciement	-	-	-	-
retraite	16	32	22	70
suspension de contrat	-	-	-	-
Entrées	4	35	32	71
recrutement	-	-	-	-
Intégration	4	35	27	66
Promotion en 1ère catégorie (B en A)	-	-	5	5
Différentiel				-4

L'essentiel des sorties est constitué par les départs en retraite.

Les nouveaux arrivants dans le RIN sont essentiellement issus des intégrations d'agents en contrat CDI dans le RIN.

3.2 Répartition des agents selon leur durée de travail

Le tableau suivant récapitule les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (50 à 90%) ou à temps plein.

La cessation progressive d'activité (CPA) étant une modalité de travail à temps partiel, ce sont les dispositions correspondantes qui s'appliquent.

QUOTITES	CATEGORIE EXCEPTIONNELLE	HORS CATEGORIE	1ère CATEGORIE	TOTAL
cpa	1	1	-	2
Total agents à temps partiel	11	23	20	54
temps partiel 50%	1	2	1	4
temps partiel 60%	1	-	1	2
temps partiel 70%	-	-	1	1
temps partiel 80%	5	17	15	37
temps partiel 90%	4	4	2	10
Position normale d'activité (100%)	136	232	106	474
TOTAL	148	256	126	530

3. LA MOBILITE

3.1 Bilan des 3 cycles de mobilité effectués en 2009

L'examen des demandes de changement d'affectation des RIN donne lieu à trois cycles de mobilité par an. Les tableaux ci-dessous récapitulent les données statistiques issues de ces 3 CCP dites « de mobilité ». Les 3 cycles de mutation ont donné lieu à des mutations avec prises d'effet aux 1^{er} janvier, 1^{er} juin et 1^{er} septembre 2009.

Ce tableau récapitule les données pour l'ensemble des 3 cycles intervenus au titre de 2009 :

		Postes demandés		Nbre 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	2009/1	4	16	8	9	5	5	63%	56%
Cycle 2	2009/5	11	8	11	4	7	4	64%	100%
Cycle 3	2009/9	1	1	1	1	1	1	100%	100%
Total		16	25	20	14	13	10	65%	71%
		41		34		23		68%	

Si le nombre d'agents ayant demandé une mutation baisse par rapport à 2008, le taux de mutations effectives passe de 55% à 68%.

3.2 La mobilité sur les postes de 2e niveau

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents par catégorie ayant fait, au cours de l'année 2009, 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		RIN A+	
mutations		mutations		mutations		mutations		mutations		mutations	
Demandées	Obtenues	Demandées	Obtenues	Demandées	Obtenues	Demandées	Obtenues	Demandées	Obtenues	Demandées	Obtenues
2	2	9	6	14	8	4	4	4	2	1	1
pourcentage de réussite											
100%		67%		57%		100%		50%		100%	

Le taux de mobilité sur des postes de 1^{er} niveau (60%) est inférieur à celui obtenu sur des postes de 2^{ème} niveau (79%).

4. Les promotions

4.1 La promotion de la catégorie B à la catégorie A

4.1.1 Les conditions statutaires de promouvabilité

Les agents doivent appartenir à la catégorie B fonction publique et être classés sur la grille supérieure de cette catégorie.

4.1.2 Les règles de gestion

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

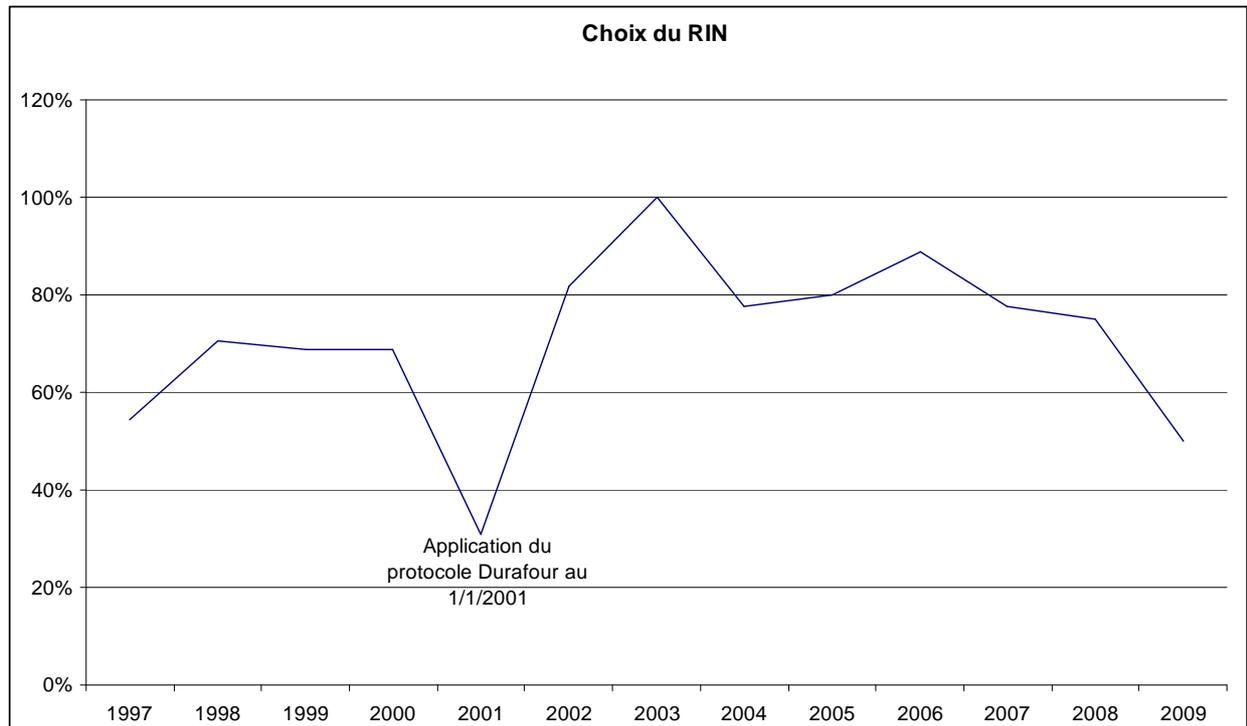
- Le niveau des fonctions exercées par l'agent :
L'agent doit occuper un poste de 1^{er} niveau de la catégorie A (par exemple, chef de cellule en service départemental, chargé d'études, etc.).
- La manière de servir de l'agent démontrant que celui-ci est apte à exercer des fonctions de catégorie A.
- L'analyse des postes tenus par l'agent.

Les critères seconds pris en compte pour sélectionner les agents de niveau comparables sont : les diplômes détenus, la formation professionnelle engagée, l'âge et l'ancienneté.

4.1.3 l'évolution des promotion réalisées depuis 1998

Le tableau ci-après retrace l'évolution des propositions de promotion de B en A, ainsi que l'évolution des promotions réalisées depuis 1998.

TABLEAU DE SYNTHESE DE L'EVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 1997 PROMOTION B en A RIN ou REGLEMENT LOCAL D'ORIGINE							
ANNEES de CCP	EFFECTIFS PHYSIQUES DE CATEGORIE B (PNA PROMOUVABLES)	PROPOSES	PROMUS	dont en 1° CAT. du RIN	en %	dont sur leur règlement d'origine	en %
1998	754	33	17	12	71%	5	29%
1999	672	28	16	11	69%	5	31%
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%		
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%



Depuis 2002, suite à l'application du protocole Durafour sur la grille indiciaire du RIN et à la revalorisation du régime indemnitaire appliquée aux agents RIN, on remarque qu'environ 82% des agents optent pour le RIN contre 18% qui souhaitent rester sur leur règlement d'origine.

4.2 la promotion à la hors catégorie

4.2.1 Les conditions statutaires de promouvabilité

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^{ère} catégorie qui détiennent le 8^{ème} échelon de la 1^{ère} catégorie depuis au moins 1 an et 6 mois et qui justifient d'au moins 10 ans de services publics en catégorie A dans la 1^{ère} catégorie ou dans la catégorie au titre de laquelle ils ont été reclassés.

4.2.2 Les règles de gestion

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

Les agents de la 1^{ère} catégorie qui occupent des fonctions de 2^{ème} niveau doivent être proposés en priorité dès leur prise de poste.

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

- la qualité du parcours professionnel en catégorie A (responsabilités exercées, évolution des fonctions, diversités des postes ou approfondissement d'un domaine),
- la manière de servir,
- l'ancienneté dans la catégorie A,
- l'âge.

4.2.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 1998

Le tableau ci-dessous retrace, depuis 1998, l'évolution du nombre de propositions ainsi que l'évolution du nombre de promotions réalisées à la hors catégorie.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES QUOTAS DE PROMOTIONS DEPUIS 1998

PROMOTION A LA HORS CATEGORIE

ANNEES de CCP	PROMOUVABILITE			PROPOSITIONS		PROMOTIONS	
	EFFECTIFS PHYSIQUES RIN 1° CAT (PNA)	PROMOUVABLES STATUTAIRE EN HORS CAT.	% PROMOUVABLES/EFFECTIFS REELS	PROPOSES	% PROPOSES/ PROMOUVABLES	PROMUS	% PROMUS/ PROPOSES
1998	826	573	69%	88	15%	17	19%
1999	797	498	62%	67	13%	17	25%
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%	18	20%	11	61%

4.3 *La promotion à la catégorie exceptionnelle*

4.3.1 Les conditions statutaires de promouvabilité

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^{ème} échelon,
- justifiant d'au moins 15 ans de service public en catégorie A dans la 1^{ère} ou dans la hors catégorie ou dans la catégorie au titre de laquelle ils ont été reclassés,
- et exerçant en outre des fonctions de haut niveau :
 - soit de responsabilités administratives de direction de services, divisions, départements ou groupes techniques, d'animation, de conception au niveau le plus élevé au sein de ces services,
 - soit d'expertise, s'agissant d'agents justifiant d'une haute qualification, après avis des comités de domaine.

4.3.2 Les règles de gestion

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

- Les agents occupant des postes de 3^{ème} niveau qui n'auraient pas déjà été promus doivent être proposés en priorité.
- Pour l'ensemble des agents RIN hors catégorie, les critères de promotion à la catégorie exceptionnelle sont les suivants :
 - la qualité du parcours professionnel au 2^e niveau qui doit comporter au moins 2 postes de 2^{ème} niveau.
 - l'expertise au niveau national ou international (sur avis du comité de domaine compétent quand il existe).
 - la manière de servir sur les postes tenus.
 - l'ancienneté dans les fonctions du 2^{ème} niveau.

La CCP peut, à titre dérogatoire, examiner les propositions de promotions présentées au profit d'agents âgés de plus de 55 ans ne détenant qu'un poste de 2^{ème} niveau et dont la qualité du parcours en catégorie A est reconnue.

Les critères seconds, pris en compte pour sélectionner les agents de niveau comparable, sont les diplômes détenus, la situation de blocage et l'ancienneté.

4.3.3 L'évolution des promotions réalisées depuis 1997

Le tableau ci-après retrace, depuis 1996, l'évolution du nombre de propositions ainsi que l'évolution du nombre de promotions réalisées à la catégorie exceptionnelle

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DEPUIS 1997

PROMOTION A LA CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE

ANNEES de CCP	PROMOUVABILITE			PROPOSITIONS		PROMOTIONS	
	EFFECTIFS PHYSIQUES RIN HC (PNA).	PROMOUVABLES STATUTAIRE EN CE	% PROMOUVABLES/EFFECTIF S REELS	PROPOSES	% PROPOSES/ PROMOUVABLES	PROMUS	% PROMUS/ PROPOSES
1998	554	420	76%	63	15%	9	14%
1999	543	386	71%	54	14%	10	19%
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%

4.3.4 Analyse par sexe des promotions réalisées en 2009

		Passage de B en A	Passage de RIN 1C en RIN HC	Passage de RIN HC en RIN CE	Total
Promouvables	Hommes	87	56	139	282
	Femmes	70	32	110	212
Proposés	Hommes	8	11	13	32
	Femmes	3	7	12	22
Promus	Hommes	5	7	3	15
	Femmes	2	4	5	11

5. Perspectives sur la gestion des agents RIN

5.1 Les emplois de 3^{ème} 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.

Si la population des PNT est plus âgée en moyenne que la population des agents titulaires, il importe néanmoins de donner aux agents les moyens de mener une carrière diversifiée et valorisante.

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^{ème} niveau.

6 agents relevaient de cette grille en 2009.

5.2 La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire (la GIPA ou garantie individuelle du pouvoir d'achat) résultant 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 a été maintenu en 2009.

Les agents RIN y sont éligibles.

5.3 La modification du RIN pour le rendre attractif et dynamique

L'administration a réuni les organisations syndicales en groupe de travail au cours du premier semestre 2009 et une série de mesures d'amélioration ont été dégagées qui se sont traduites par la signature le 9 juillet 2009 d'une décision modificative de la décision du 18 mars 1992 instituant le RIN publiée au Bulletin officiel du 10 septembre 2009.

Le périmètre du RIN a été élargi pour y intégrer de nouvelles catégories d'agents de catégorie A : les contractuels gérés aujourd'hui sur des contrats sui generis, les contractuels environnement et les agents article 4 qui au moment de leur CDIisation n'ont pas pu intégrer le RIN du fait du niveau de leur rémunération sur contrat mais qui pourraient l'intégrer dès lors qu'ils doubleraient leur régime indemnitaire en prenant des fonctions de niveau A+.

La grille du RIN a été modifiée :

- L'indice du 12^{ème} échelon de la 1^{ère} catégorie a été modifié à compter du 1^{er} janvier 2009 (IB 780 à IB 801).
- Un échelon spécial au sommet de la catégorie exceptionnelle, ouvrant droit à un niveau de rémunération équivalant au 1^{er} chevron de la hors échelle A, a été créé. Ce dernier se situe à un niveau intermédiaire entre l'échelon 4 de la catégorie exceptionnelle et la grille des contractuels occupant des fonctions de 3^{ème} niveau. Son accès a été limité par l'inscription dans le RIN d'un taux maximal de promotions fixé à 3 % (taux exceptionnel de 6% pour les promotions au titre de 2010).
- Le 10^{ème} échelon de la hors catégorie a été supprimé avec mise en œuvre en 2010.
- La durée dans les 7^{ème} et 8^{ème} échelons de la hors catégorie a été réduite à 2 ans et 6 mois au lieu de trois ans avec mise en œuvre en 2010.

Les critères d'accès à la hors catégorie et à la catégorie exceptionnelle ont été modifiés avec un abaissement de la condition d'ancienneté en catégorie A à 6 ans au lieu de 10 pour l'accès à la hors catégorie et à 12 ans au lieu de 15 pour l'accès à la catégorie exceptionnelle, et un abaissement de la condition d'ancienneté pour l'accès à la hors catégorie à 1 an dans le 6^{ème} échelon au lieu d'un an et demi d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon.

Enfin, il faut noter que le régime indemnitaire des agents RIN de 1er niveau a été revalorisé de 1000 euros par an et par agent en 2009.