

## CATEGORIE C - ADJOINT ADMINISTRATIF

### PRESENTATION

Les corps des adjoints administratifs de l'Etat qui appartiennent à la catégorie statutaire C, sont régis par le [décret n°2006-1760 du 23/12/06](#) modifié par les décrets de 2016 pris en application du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) - notamment le [décret n°2016-580 du 11 mai 2016](#).

Les fonctionnaires de la catégorie C exercent des fonctions d'exécution et d'application des règlements administratifs. Ils peuvent être chargés de fonctions d'accueil et de secrétariat.

Avant le PPCR, les adjoints administratifs étaient organisés en quatre grades répartis en 4 échelles (depuis le plus bas niveau) :

- 1<sup>er</sup> grade : adjoint administratif 2<sup>ème</sup> classe - échelle 3 ;
- 2<sup>ème</sup> grade : adjoint administratif 1<sup>ère</sup> classe - échelle 4 ;
- 3<sup>ème</sup> grade : adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe - échelle 5 ;
- 4<sup>ème</sup> grade : adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe – échelle 6.

Le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 précise la nouvelle organisation des corps de catégorie C. Les corps d'adjoints administratifs sont désormais organisés en trois grades dotés de trois échelles :

- adjoints administratifs (AA) - échelle C1 étant le premier niveau ;
- adjoints administratifs principaux 2<sup>ème</sup> classe (AAP2) - échelle C2 ;
- adjoints administratifs principaux 1<sup>ère</sup> classe (AAP1) - échelle C3.

Le décret prévoit également un statut particulier pour les corps qui comportent deux grades.

### RECRUTEMENT

Le PPCR réaffirme le principe établi depuis la réforme des filières administratives, techniques et de laboratoire de la catégorie C d'un accès au 1<sup>er</sup> grade des corps de ces filières sans concours.

Le concours est maintenu pour l'accès au second grade. Les candidats sont sélectionnés par une commission qui examine un dossier et un curriculum vitae détaillé incluant le niveau scolaire et le cas échéant les formations suivies et les emplois occupés, en précisant leur durée.

### I) CARRIERE

Le PPCR a procédé à une restructuration des anciennes échelles :

L'échelle C1 remplace l'échelle 3 ;  
L'échelle C2 est la fusion des échelles 4 et 5 ;  
L'échelle C3 remplace l'échelle 6.

La grille indiciaire est modifiée de la manière suivante.

ECHELONS :

Les grades classés en échelle de rémunération C1 comportent onze échelons. A compter du 1er janvier 2021, ces grades comptent douze échelons.

## PROMOTION

### Passage de C1 à C2

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon l'une des modalités suivantes :

1) Soit par inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire (CAP), et après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

2) Soit par l'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

3) Soit par combinaison des modalités définies au 1) et au 2), sans que le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités puisse être inférieur au tiers du nombre total des avancements de grade. Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est insuffisant, le nombre des avancements de grade au choix est augmenté à due concurrence.

Le choix entre les trois modalités d'avancement de grade est fixé par décision de l'autorité de gestion dont relève le corps concerné (article 10-1 du décret n°2016-580).

### Passage de C2 à C3

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

## II) REMUNERATION

### 1) TRAITEMENT

#### Le Parcours Professionnel Carrières Rémunération (PPCR)

La négociation du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) a abouti à un accord entre les employeurs de la fonction publique et les organisations syndicales (OS) en septembre 2015. Notre syndicat a décidé de signer cet accord car de nombreux points correspondent à certaines de nos revendications. Mais, lucides, nous continuerons à demander une évolution du cadre fixé par cet accord. Il consiste en une restructuration des grilles de rémunération et l'affirmation d'une priorité au traitement indiciaire avec un transfert d'une partie des primes versées aux agents en points d'indice.

Les agents titulaires des trois Fonctions publiques sont concernés. Pour les ministères sociaux, la mise en place du protocole se fait en deux temps. Les agents des corps administratifs classiques (ex : secrétaires administratifs) sont entrés dans le dispositif depuis le début de l'année 2016. Pour les corps spécifiques aux ministères sociaux (ex : inspecteurs du travail), la mise en place a eu lieu en 2017.

## Le transfert de primes en points

Une petite partie des primes sera désormais intégrée à la rémunération indiciaire. Pour compenser la hausse des cotisations sociales, les agents se verront également attribuer un point supplémentaire dit « de compensation ». Seuls les agents ne percevant pas ou peu de primes verront leur salaire augmenter.

Dès juillet 2016, le transfert prime point a été appliqué aux catégories B avec effet rétroactif au 1er janvier 2016. Il s'est réalisé à partir du 1er janvier 2017 pour les catégories A et C.

## L'évolution des grilles indiciaires se fait désormais à un rythme unique (cadencement unique)

Le PPCR a supprimé le dispositif de réductions d'ancienneté. Mais le protocole prévoit qu'un nouveau dispositif doit remplacer à terme celui des réductions d'anciennetés. Il fait actuellement l'objet de réflexions au ministère de la fonction publique.

## Revalorisation des grilles indiciaires

Les grilles indiciaires ont été revues, pour favoriser les agents en début et fin de carrière et pour permettre à chaque fonctionnaire d'effectuer une carrière complète sur au moins deux grades. Ces revalorisations devaient s'étaler de 2016 à 2020. Mais le ministre de l'Action et des Comptes Publics a annoncé le 16 octobre 2017 que les mesures prévues par l'accord en 2018 sont gelées et reportées à 2019.

Les bornes indiciaires sont modifiées par l'accord PPCR (voir tableau).

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2021 (voir l'évolution de la grille indiciaire des catégories C en annexe).

Elle a démarré au 1er janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 167 euros de primes annuelles en points d'indice (soit 3 points majorés).

Le différentiel de points (+ 1 point) permet de compenser l'impact des cotisations salariales et de garantir ainsi le maintien de la rémunération de l'agent.

Ces mesures primes/points ont été effectuées sur la paie de janvier 2017.

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles		Bornes indiciaires des Nouvelles échelles de rémunération	
Echelle 6	IB 364-IB 543 IM 338- IM 462	C3	IB 380-IB 558 IM 350- IM 473
Echelle 5	IB 348-IB 465 IM 326- IM 407	C2	IB 356-IB 486 IM 332-IM 420
Echelle 4	IB 342-IB 432 IM 323-IM 382		
Echelle 3	IB 340-IB 400 IM 321-IM 363	C1	IB 354-IB 432 IM 330-IM 382

A l'issue du processus et en intégrant le transfert de primes, les gains bruts annuels seront en début de carrière de 500 euros bruts annuels et en fin de carrière de 2111 euros bruts annuels avec une carrière complète en deux grades.

### **Suppression d'un grade**

Pour les agents de catégorie C, le PPCR prévoit de ne conserver qu'une grille en 3 grades, au lieu de quatre actuellement.

### **Reclassements**

Des reclassements vont être nécessaires pour appliquer toutes les modifications de grille indiciaire. Le reclassement de chaque agent dans la nouvelle grille a eu lieu au cours du premier trimestre 2017.

### **Mobilité**

Le PPCR prévoit des mesures pour favoriser la mobilité entre les différentes fonctions publiques. Des passerelles devraient être créées pour faciliter le passage d'une fonction publique à une autre. Par exemple, pour passer d'un ministère à un autre, en vue d'exercer les mêmes fonctions, l'agent n'aura plus besoin de passer devant deux commissions paritaires comme c'est le cas aujourd'hui. Par ailleurs, des mesures avantageuses seront proposées aux fonctionnaires qui iraient travailler dans les territoires les moins attractifs.

### **A la fin de l'application du PPCR en 2021 voici les gains pour la catégorie C :**

Transfert primes points : 167 euros de primes abattues dès 2017. Attribution de 3 points d'indice, plus 1 point de compensation.

En 2021 : + 9 points (dont 4 dans le cadre du transfert primes points)

Revalorisation pour un agent en début de carrière en 2021: + 500 euros bruts annuels.

Revalorisation pour un agent en fin de carrière (avec une carrière complète sur 2 grades) en 2021 : + 2111 euros bruts annuels pour un agent recruté sans concours ayant bénéficié d'un avancement de grade.

Pension de retraite : + 14 euros bruts mensuels.

## **2) PRIMES (RIFSEEP)**

Depuis 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) a été mis en place malgré l'opposition de l'ensemble des OS. Il remplace la plupart des primes et indemnités existantes.

Il se décompose en deux parties :

Une partie fixe, l'Indemnité des Fonctions, Sujétions et Expertise versée mensuellement et une partie variable versée annuellement (en une ou deux fois) en fonction de la manière de servir, le complément indemnitaire annuel (CIA). Il peut donc ne pas être versé du tout. Il ne peut représenter plus de 10 % maximum du plafond total du RIFSEEP des adjoints administratifs.

Le principe de mise en place du RIFSEEP reposait sur une adhésion des ministères au dispositif en fonction des corps. D'emblée le ministère a procédé à l'adhésion des corps interministériels (attaché, secrétaire administratif, adjoint administratif et technique) en 2015, puis en 2016 à celui du corps de l'inspection du travail.

L'instruction du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du RIFSEEP au sein des ministères sociaux détermine les modalités de répartition des emplois au sein de groupes ainsi que de révision de l'IFSE et de versement du CIA.

L'administration devait déterminer des groupes par fonctions exercées par les agents. Ce classement prend en compte l'appartenance au corps mais pas nécessairement de grade. Les adjoints administratifs du ministère du travail ont été répartis en deux groupes.

Il était prévu la transmission d'une information précisant le montant mensuel de l'IFSE (tout comme le CIA d'ailleurs). Il est possible d'exercer un recours gracieux et contentieux sur le montant alloué ou sur le classement dans un délai de deux mois suivant la notification.

## Montant IFSE

Lors de la mise en place du RIFSEEP, une garantie indemnitaire individuelle a été prévue afin que l'agent touche le même montant indemnitaire mensuel qu'avant le déploiement du RIFSEEP.

Le montant Ensuite sera réexaminé :

- lors d'un changement de groupe de fonction ;
- lors d'un changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions ;
- lors d'un changement de grade ;
- au moins tous les trois ans.

Des montants réglementaires sont fixés par des arrêtés interministériels d'adhésion au RIFSEEP. Ils déterminent pour chaque corps un plancher indemnitaire par grade et un plafond indemnitaire en groupe de fonctions.

La DRH a fixé un socle indemnitaire pour chaque corps et groupe de fonctions. Il fixe un montant minimum de l'IFSE garanti à chaque agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant au groupe considéré. Ce qui signifie qu'un agent dont le montant de primes est inférieur au socle indemnitaire verra son IFSE portée au niveau du socle.

Déconnecté du grade, le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont les fonctions exercées par l'agent et non le grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté. On peut atteindre des écarts de 1 à 10 entre le montant maximum et le montant minimal versé. A titre d'exemple, un adjoint administratif appartenant au groupe 2 travaillant en service déconcentré pourra toucher au maximum 11 880 € d'IFSE soit 10 800 € + 1080 € de CIA et au minimum 1 200 d'IFSE sans CIA. La DRH a prévu un socle indemnitaire de 3600 € (ce que notre syndicat a soutenu), afin d'atténuer cet écart.

Des revalorisations sont possibles en cas de :

- Mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions supérieur (trois ans de service minimum sur la précédente fonction sont cependant exigés) ;

- Mobilité sur un emploi relevant d'un même groupe de fonctions (montant forfaitaire annuel) ;

- Mobilité dans l'intérêt d'un nouveau service d'affectation sur demande de la hiérarchie. La mobilité doit conduire à un changement effectif de fonctions de l'agent.

Les promotions :

L'IFSE augmente en cas de changement de grade (forfait), mais pas pour un changement de corps (classement par rapport au socle indemnitaire du corps).

Réexamen triennal :

En 2017, la DRH devait faire examiner par les chefs de service, la situation des agents ayant intégré leur structure à l'issue d'un concours ou par un autre mode d'accès au titre de l'année 2014. Un montant de revalorisation sera arrêté. Il doit permettre de déterminer les enveloppes budgétaires strictement limitatives sur lesquelles s'appuieront les chefs de service pour procéder à l'évaluation de la prise d'expérience.

Les autres situations le réexamen s'effectuera au plus tard le 1er janvier 2019.

## III) REVENDICATIONS

Les ratios d'avancement sont encore trop faibles ;

Le déroulement indiciaire est trop lent ;

Il faudrait réduire le nombre de grades, pour aller vers une carrière linéaire. La réduction issue du PPCR de 4 grades à 3 grades est une première étape ;

TRAITEMENT MINIMUM DE 1750 €, montant que revendique la FSU pour le SMIC ;

Plan massif de passage de C en B :

- revoir les taux de promotion entre les trois nouveaux grades de la catégorie C (la fusion des grades AA1 et AAP2 au 01/01/17 va entraîner l'afflux d'effectifs supplémentaires dans le grade d'AAP2) ;

- promouvoir immédiatement les agents en fin de grade d'AAP2 dans le grade supérieur d'AAP1 ;
- permettre un accès significatif à la catégorie B des agents de plus de 55 ans.

Pour la reconnaissance statutaire et indiciaire des catégories C assumant les fonctions de B ;

Développement des plans de formations ;

Evaluation des tâches de la nouvelle fonction d'assistant de contrôle ;

Une attention particulière pour lutter contre la précarité des agents de catégorie C, les plus faiblement rémunérés notamment par des mesures d'actions sociales facilitant l'accès au logement.

# ANNEXE

## GRILLES INDICIAIRES PPCR CATEGORIE C

**2017**

Valeur du point d'indice brut 4,6860 € au 1er février 2017.

Adjoints Administratifs Principaux de 1ère classe - Echelle C3				
<b>Echelon</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Traitement brut</b>
10	548	466		2 183,69 €
9	518	445	3 ans	2 085,28 €
8	499	430	3 ans	2 014,99 €
7	475	413	3 ans	1 935,33 €
6	457	400	2 ans	1 874,41 €
5	445	391	2 ans	1 832,24 €
4	422	375	2 ans	1 757,26 €
3	404	365	2 ans	1 710,40 €
2	388	355	1 an	1 663,54 €
1	374	345	1 an	1 616,68 €
Adjoints Administratifs Principaux de 2ème classe - Echelle C2				
<b>Echelon</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Traitement brut</b>
12	479	416		1 949,39 €
11	471	411	4 ans	1 925,96 €
10	459	402	3 ans	1 883,78 €
9	444	390	3 ans	1 827,55 €
8	430	380	3 ans	1 780,69 €
7	403	364	2 ans	1 705,71 €
6	380	350	2 ans	1 640,11 €
5	372	343	2 ans	1 607,31 €
4	362	336	2 ans	1 574,50 €
3	357	332	2 ans	1 555,76 €
2	354	330	2 ans	1 546,39 €
1	351	328	1 an	1 537,02 €
Adjoints administratifs - Echelle C1				
<b>Echelon</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Traitement brut</b>
11	407	367		1 719,77 €
10	386	354	3 ans	1 658,85 €
9	370	342	3 ans	1 602,62 €
8	362	336	3 ans	1 574,50 €
7	356	332	2 ans	1 555,76 €
6	354	330	2 ans	1 546,39 €
5	352	329	2 ans	1 541,70 €
4	351	328	2 ans	1 537,02 €
3	349	327	2 ans	1 532,33 €
2	348	326	2 ans	1 527,64 €
1	347	325	1 an	1 522,96 €

2019

Adjoints Administratifs Principaux de 1ère classe - Echelle C3				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
10	548	466		19
9	525	450	3 ans	16
8	499	430	3 ans	13
7	478	415	3 ans	10
6	460	403	2 ans	8
5	448	393	2 ans	6
4	430	380	2 ans	4
3	412	368	2 ans	2
2	393	358	1 an	1
1	380	350	1 an	
Adjoints Administratifs Principaux de 2ème classe - Echelle C2				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
12	483	418		26
11	471	411	4 ans	22
10	459	402	3 ans	19
9	444	390	3 ans	16
8	430	380	3 ans	13
7	403	364	2 ans	11
6	381	351	2 ans	9
5	374	345	2 ans	7
4	362	336	2 ans	5
3	358	333	2 ans	3
2	354	330	2 ans	1
1	351	328	1 an	
Adjoints Administratifs - Echelle C1				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	407	367		22
10	386	354	3 ans	19
9	372	343	3 ans	16
8	366	339	3 ans	13
7	361	335	2 ans	11
6	356	332	2 ans	9
5	354	330	2 ans	7
4	353	329	2 ans	5
3	351	328	2 ans	3
2	350	327	2 ans	1
1	348	326	1 an	

2020

Adjoints Administratifs Principaux de 1ère classe - Echelle C3				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
10	548	466		19
9	525	450	3 ans	16
8	499	430	3 ans	13
7	478	415	3 ans	10
6	460	403	2 ans	8
5	448	393	2 ans	6
4	430	380	2 ans	4
3	412	386	2 ans	2
2	393	358	1 an	1
1	380	350	1 an	
Adjoints Administratifs Principaux de 2ème classe - Echelle C2				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
12	483	418		26
11	471	411	4 ans	22
10	459	402	3 ans	19
9	444	390	3 ans	16
8	430	380	3 ans	13
7	403	364	2 ans	11
6	381	351	2 ans	9
5	374	345	2 ans	7
4	362	336	2 ans	5
3	358	333	2 ans	3
2	354	330	2 ans	1
1	353	329	1 an	
Adjoints Administratifs - Echelle C1				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	412	368		22
10	389	356	3 ans	19
9	376	346	3 ans	16
8	370	342	3 ans	13
7	365	338	2 ans	11
6	359	334	2 ans	9
5	356	332	2 ans	7
4	354	330	2 ans	5
3	353	329	2 ans	3
2	351	328	2 ans	1
1	350	327	1 an	

2021

Adjoints Administratifs Principaux de 1ère classe - Echelle C3				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
10	558	473		19
9	525	450	3 ans	16
8	499	430	3 ans	13
7	478	415	3 ans	10
6	460	403	2 ans	8
5	448	393	2 ans	6
4	430	380	2 ans	4
3	412	368	2 ans	2
2	393	358	1 an	1
1	380	350	1 an	
Adjoints Administratifs Principaux de 2ème classe - Echelle C2				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
12	486	420		26
11	473	412	4 ans	22
10	461	404	3 ans	19
9	446	392	3 ans	16
8	430	380	3 ans	13
7	404	365	2 ans	11
6	387	354	2 ans	9
5	376	346	2 ans	7
4	364	338	2 ans	5
3	362	336	2 ans	3
2	359	334	2 ans	1
1	356	332	1 an	
Adjoints Administratifs - Echelle C1				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Durée du grade
12	432	382		26
11	419	372	4 ans	22
10	401	363	3 ans	19
9	387	354	3 ans	16
8	378	348	3 ans	13
7	370	342	2 ans	11
6	363	337	2 ans	9
5	361	335	2 ans	7
4	358	333	2 ans	5
3	356	332	2 ans	3
2	355	331	2 ans	1
1	354	330	1 an	

## RIFSEEP - ADJOINTS ADMINISTRATIFS (D'APRES L'INSTRUCTION DRH DU 17 OCTOBRE 2016)

### ADMINISTRATION CENTRALE

Groupe RIFSEEP	socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 100	12 150	1150
G2	5 000	11 880	1320

### SERVICE DECONCENTRE

Groupe RIFSEEP	socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 700	11 340	1 260
G2	3 600	10 880	1 200

### ILE DE FRANCE

Groupe RIFSEEP	socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 900	11 340	1 260
G2	3 800	10 800	1 200

### VALORISATION D'EVENEMENTS DE CARRIERE

Changement de group ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

# RIFSEEP ADJOINTS ADMINISTRATIFS

## GROUPES DE FONCTIONS

### ADMINISTRATION CENTRALE ADJOINT ADMINISTRATIF

Groupe de fonctions	Emploi ministère	Critères
Groupe 1	Assistant de direction Coordonnateur d'équipe Gestionnaire de dossiers complexes nécessitant une expertise et une instruction	<u>Encadrement, coordination, pilotage et conception</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination/animation</li> </ul> <u>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</u>
Groupe 2	Secrétaire Agent d'accueil Gestionnaire de dossiers Chargé de fonctions administratives ou techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise dans l'analyse</li> <li>• Taches complexes : maîtrise de l'ensemble d'un processus de gestion/mobilisation de compétences relevant de domaines différents</li> <li>• Autonomie dans la réalisation</li> </ul> <u>Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueil des usagers d'un service public</li> <li>• Localisation géographique</li> </ul>

### SERVICE DECONCENTRE

Groupe de fonctions	Emploi ministère	Critères
Groupe 1	Assistant de direction Assistant au contrôle des entreprises Coordonnateur d'équipe Chargé du greffe des juridictions administratives ou judiciaires Gestionnaire de dossiers complexes nécessitant une expertise et une instruction	<u>Encadrement, coordination, pilotage et conception</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination/animation</li> </ul> <u>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</u>
Groupe 2	Secrétaire Agent d'accueil Gestionnaire de dossiers Chargé de fonctions administratives ou juridiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise dans l'analyse</li> <li>• Taches complexes : maîtrise de l'ensemble d'un processus de gestion/mobilisation de compétences relevant de domaines différents</li> <li>• Autonomie dans la réalisation</li> </ul> <u>Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueil des usagers d'un service public</li> <li>• Localisation géographique</li> </ul>

## ADJOINTS ADMINISTRATIFS - LES TEXTES

### LES TEXTES STATUTAIRES

[Décret n° 2006-1760 du 23/12/06](#) relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat modifié

[Décret n°2008-836 du 22/08/08](#) fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics modifié

### APPLICATION DU PPCR

[Décret n°2016-580 du 11/05/16](#) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique de l'Etat (mise en place du PPCR) modifié par le décret n°2016-1084 du 03/08/16

### REPORT DU PPCR

[Décret n°2017-1736 du 21/12/17](#) portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers

[Décret n°2017-1737 du 21/12/17](#) modifiant le décret n°2008-836 (article 4)

### RIFSEEP

[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](#)

[Circulaire du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

[Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat](#) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

[Arrêté du 15 décembre 2015 modifiant divers arrêtés](#) relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Instruction du 17/10/16 DRH



INSTRUCTION DRH  
RIFSEEP 17/10/16

Annexe instruction du 17/10/16



ANNEXE RIFSEEP -  
17/10/16