



Division de l'Encadrement et des Personnels Administratifs et Techniques

DIEPAT/16-695-948 du 22/02/2016

MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES CORPS DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT (AAE) - SECRETAIRES ADMINISTRATIFS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (SAENES) - ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (ADJAENES)

Références : 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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des 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 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 - Circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (portail fonction-publique, sur la page d'accueil rubrique circulaires) - Circulaire ministérielle DGRH C1-2 n° 2015-163 du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière administrative

Destinataires : Mesdames et messieurs les : AAE (attachés d'administration de l'Etat) - SAENES (secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) - ADJAENES (adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur)

Dossier suivi par : Pour les AAE : Mme CORDERO - 04 42 91 72 42 - francine.cordero@ac-aix-marseille.fr - Pour les SAENES : Mme SILVE - 04 42 91 72 29 - veronique.silve1@ac-aix-marseille.fr - M. GELY - 04 42 91 72 30 - vincent.gely@ac-aix-marseille.fr - Pour les ADJAENES : Mme BIDEAU - 04 42 91 72 33 - laure.bideau@ac-aix-marseille.fr - M. CHARVIN - 04 42 91 72 34 - laurent.charvin@ac-aix-marseille.fr - Mme DUPONT - 04 42 91 72 32 - guylaine.dupont@ac-aix-marseille.fr - tel. secrétariat de la division : 04 42 91 72 26 - fax : 04 42 91 70 06 - adresse mail : ce.diepat@ac-aix-marseille.fr

La démarche de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire entreprise par le ministère de la fonction publique vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement en vigueur dans la fonction publique de l'État, en leur substituant des dispositifs transversaux et interministériels plus cohérents.

Ainsi le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure-t-il le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif a vocation à devenir l'outil indemnitaire de référence pour les corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, de même que pour les emplois fonctionnels.

Dans ce cadre, en application des textes cités en référence, et après consultation du comité technique académique en ses séances du mercredi 2 décembre 2015 et du vendredi 18 décembre 2015, le dispositif suivant est mis en place avec effet au 1^{er} janvier 2016 pour les corps des :

- **attachés d'administration** de l'Etat
- **secrétaires administratifs** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **adjoints administratifs** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

1 - Le RIFSEEP est constitué de deux éléments :

- une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**).
Servie de manière mensuelle, l'IFSE est liée aux fonctions exercées par l'agent et tient compte de l'expérience professionnelle qu'il a acquise ;
- un complément indemnitaire annuel (**CIA**), qui revêt un caractère facultatif, destiné à tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Il est servi annuellement.

Pour chaque corps, les fonctions exercées par les agents sont réparties au sein de groupes de fonctions, qui rassemblent des types de fonctions de niveau équivalent ou comparable. Trois critères permettent d'identifier et de regrouper les fonctions :

- les critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- les critères liés à la technicité, l'expérience ou la qualification nécessaire ;
- les critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade des agents, puisqu'une même fonction peut être exercée par des agents relevant du même corps mais de grade différent.

La cartographie académique des postes s'appuie sur la typologie nationale des groupes de fonctions qui a été établie au niveau national (**voir l'annexe 5**).

Aux termes de l'architecture fixée au plan interministériel, le corps des ADJAENES est organisé en deux groupes de fonctions, le corps des SAENES en trois groupes, et le corps des AAE en quatre groupes. Pour chacun des trois corps, le groupe 1 représente les fonctions les plus exigeantes au sens des critères précités.

2 - Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Destiné à tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, ce complément, à caractère facultatif, a vocation, s'il est mis en place, à être servi annuellement. Une concertation ultérieure avec les organisations représentatives des personnels sera organisée en temps utile avant de fixer les modalités d'allocation de cette reconnaissance individualisée.

Le montant du CIA est déterminé selon la manière de servir de l'agent, sa contribution au collectif de travail, sa capacité de travailler en équipe.

3 - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (voir l'annexe 5)

3 - 1 Le classement des fonctions dans chaque groupe de fonctions

Chaque poste de travail a fait l'objet d'un examen minutieux des fonctions exercées. Les tableaux joints en **annexe 5** présentent la typologie des postes identifiés par groupe de fonctions pour chaque corps.

Pour ce qui concerne les ADJAENES, le principe retenu consiste à attribuer un régime identique à l'ensemble des bénéficiaires, dans une logique de déroulement de carrière équilibré. Seules les sujétions très particulières inhérentes à certaines fonctions identifiées donnent lieu à différenciation.

S'agissant des SAENES et, de manière plus prégnante encore pour les AAE, est affirmé le principe de valorisation des fonctions nécessitant une expertise ou/et une technicité particulières, ou qui comportent une spécificité ou une dimension managériale très affirmée. Le classement des postes les plus complexes dans les groupes supérieurs vise à offrir aux agents des progressions de carrière valorisées et reconnues.

- Concernant le corps des adjoints administratifs

La quasi-totalité des ADJAENES relevant du périmètre de gestion académique ont vocation à relever du groupe de fonctions 2. Toutefois, quelques postes sont classés dans le groupe de fonctions 1, dans la mesure où ils sont assortis de sujétions particulières (horaires, dossiers signalés ...).

- Concernant le corps des secrétaires administratifs

Les critères de classement rappelés supra ont été utilisés, avec la volonté de donner corps aux principes de valorisation des parcours. Sont ainsi classés dans les groupes 2 et 1 les postes qui comportent soit une forte dimension managériale (adjoint gestionnaire en EPLE), soit une spécificité technique particulière (responsabilité d'un pôle en service déconcentré ...)

Sur 586 SAENES inscrits dans le périmètre académique, 75,09 % (440) relèvent du groupe 3, 4,10 % (24) du groupe 2, et 20,82% (122) du groupe 1, ce dernier groupe étant pour l'essentiel constitué d'adjoints gestionnaires ou de fondés de pouvoir des agents comptables en EPLE, et de chefs de bureau en services académiques.

- Concernant le corps des attachés d'administration de l'État

Les principes décrits pour le corps des SAENES s'appliquent également au corps des AAE. Plus précisément, on relèvera qu'en application des directives nationales, le groupe 1 comporte uniquement des fonctions éligibles au GRrade à Accès Fonctionnel (GRAF).

Sur 296 AAE inscrits dans le périmètre académique, 12,84% (38) relèvent du groupe 4, 48,65% (144) du groupe 3, 33,78% (100) du groupe 2 et 4,73% (14) du groupe 1.

Au global, la répartition des postes dans les groupes de fonctions trouve sa cohérence dans la juste évaluation des attendus du poste d'une part, dans la volonté de proposer à chaque agent des parcours de carrière progressifs d'autre part.

3 - 2 La détermination des montants académiques de référence (voir l'annexe 1)

Afin de garantir la cohérence du dispositif et de proposer un régime indemnitaire lisible et équilibré, un montant académique de référence est établi pour chaque groupe de fonctions de chaque corps, à partir des médianes observées lors du passage à l'IFSE.

Un tel choix a pour conséquence de rehausser de manière systématique le montant indemnitaire servi aux agents qui, dans le régime de l'IAT ou de la PFR, percevaient un montant inférieur au montant académique de référence. Cette action volontariste de l'académie bénéficie à 255 adjoints administratifs, 144 secrétaires administratifs, et 113 attachés d'administration.

De manière concomitante, les personnels qui, dans le régime antérieur, bénéficiaient d'un montant d'IAT ou de PFR supérieur au montant académique de référence, se voient appliquer une clause de maintien individuelle qui leur permet de ne pas subir de baisse indemnitaire, conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (voir exemples en annexe 4).

Les montants académiques de référence sont harmonisés et coordonnés non seulement entre chaque groupe mais aussi entre chaque corps, de sorte à garantir une progressivité globale pour l'ensemble de la filière administrative.

Il s'agit également de rendre plus simple et plus cohérent un régime indemnitaire que la multiplicité des situations nominales (plus de 70 cas possibles en théorie, bien davantage dans les faits) a rendu peu lisible.

D'une manière générale, l'assiette de l'IFSE est constituée de l'ensemble des montants perçus au titre du régime indemnitaire servi mensuellement, à l'exception d'éventuels versements liés à une opération exceptionnelle et/ou irrépétibile. Pour les ADJAENES, l'indemnité bi-annuelle est intégrée à l'assiette constitutive de l'IFSE, conformément aux recommandations ministérielles.

En termes pratiques, le montant initial de l'IFSE pour chaque agent est déterminé au regard de ce qu'il percevait dans le régime antérieur. En effet, l'IFSE regroupe les postes par fonctions de niveau équivalent ou comparable. Le régime indemnitaire précédent (IAT ou PFR, hors indemnité bi-annuelle), via la cotation des emplois, contenait déjà cette distinction. En conséquence, la mise en œuvre de l'IFSE ne pourra pas entraîner de baisse des attributions indemnitaires, sous réserve de la quotité d'exercice des fonctions.

Au-delà de ce principe, l'académie fait le choix de rehausser le montant IFSE des agents qui perçoivent un montant indemnitaire inférieur au montant académique de référence (à quotité de travail équivalente) jusqu'au montant de référence. Cette mesure, dont le coût est significatif, est financée sur l'enveloppe indemnitaire existante (voir exemples en annexe 4).

- Concernant les ADJAENES

Servent de référence à la détermination de l'assiette de l'IFSE l'ensemble des montants servis en 2014 – 2015 (IAT et indemnité biannuelle et revalorisation de 100 € en décembre 2014 et le cas échéant indemnités spécifiques : régie d'avances et de recettes...), à l'exception d'éventuels versements liés à une opération exceptionnelle et/ou irrépétibile. Le montant ainsi constaté au 31 décembre 2015 constitue le montant indemnitaire versé à l'agent au titre de l'IFSE lors de l'entrée en vigueur du RIFSEEP. Si ce montant est inférieur au montant académique de référence, il est porté à ce montant de référence.

- Concernant les SAENES et les AAE

Servent de référence à la détermination de l'assiette de l'IFSE la part F et la part R de la PFR versées en 2014 – 2015, à la seule exception des versements exceptionnels, (y compris l'indemnité bi-annuelle) c'est-à-dire non reconductibles l'année suivante, de la part R. Le montant ainsi constaté au 31 décembre 2015 constitue le montant indemnitaire versé à l'agent au titre de l'IFSE lors de l'entrée en vigueur du RIFSEEP. Si ce montant est inférieur au montant académique de référence, il est porté à ce montant de référence.

Il est à noter que les indemnités spécifiques dévolues aux attachés d'administration exerçant les fonctions d'agent comptable ainsi que plusieurs indemnités spécifiques (REP+, REP, GRETA ...) ne sont pas intégrées à l'IFSE et demeurent cumulables.

- *La situation particulière des agents nouvellement nommés ou affectés dans l'académie à compter de la prochaine rentrée scolaire 2016*

Les agents nouvellement nommés ou affectés dans l'académie ont vocation à percevoir le montant académique de référence, à titre conservatoire.

3 - 3 les voies de modulation de l'IFSE

La revalorisation de l'attribution indemnitaire est fondée sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Il peut s'agir d'un élargissement des compétences, d'un approfondissement des savoirs ou de l'acquisition de nouvelles compétences à la faveur de l'implication renforcée et prolongée dans une opération d'importance.

L'évolution de la situation de l'agent entraîne un réexamen systématique, sans toutefois qu'un tel réexamen implique nécessairement une revalorisation.

D'une manière générale, le réexamen doit être l'occasion de valoriser la prise de responsabilité et l'élargissement du champ des compétences. A titre d'illustration, l'évolution vers un groupe de fonctions supérieur s'accompagne d'une augmentation significative du montant indemnitaire détenu.

Dans le même esprit, le réexamen triennal des situations « sans changement d'affectation » fait l'objet d'une valorisation plus importante à 3 ans, moindre à 6 ans.

Les situations individuelles nécessitent le réexamen du montant de l'IFSE. Les voies de modulation sont les suivantes :

CAS DE REEXAMEN		MODALITES D'EVOLUTION
Situation de changement de fonction	vers un groupe de fonctions supérieur	Augmentation de l'IFSE, sur la base de : + 5% du plafond réglementaire (AAE) + 3% du plafond réglementaire (SAENES) + 1,5% du plafond réglementaire (ADJAENES) (cf annexe 2)
	vers un poste du même groupe de fonctions *	Augmentation comprise entre 0 et 2 %* du plafond réglementaire (cf annexe 3) dès lors que la mobilité s'accompagne de l'acquisition par l'agent de nouvelles compétences, élargissement du champ des connaissances ... A défaut, maintien du montant indemnitaire perçu
	vers un poste d'un groupe de fonctions inférieur	Evolution vers le nouveau groupe de fonctions, excepté en cas de mesure de carte scolaire « subie ».
Situation de changement de grade (promotion)		Augmentation forfaitaire de l'IFSE <ul style="list-style-type: none"> - AAE : + 1 500 € annuels - SAENES : + 350 € annuels - ADJAENES : + 50 € annuels
Sans changement de situation	Réexamen systématique tous les trois ans	<ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} réexamen : augmentation de l'IFSE si les acquis de l'expérience professionnelle sont jugés suffisants, dans la limite supérieure de 1% du plafond réglementaire - 2^{ème} réexamen et réexamens suivants : augmentation éventuelle de l'IFSE, dans la limite supérieure de 0,5% du plafond réglementaire

* le taux de 2% est à considérer comme un plafond. Il est recommandé d'utiliser un taux moyen de 1%. L'adoption d'un taux plus élevé devra demeurer limitée aux situations les plus caractéristiques d'acquisition par l'agent de nouvelles compétences et d'élargissement du champ des connaissances

NB : en cas de simultanéité des deux changements ci-dessus : changement de fonctions + promotion de grade, les deux modulations IFSE prévues s'additionnent.

Le réexamen des situations est effectué à l'initiative de l'administration.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

ANNEXE 1

MONTANTS MENSUELS DE REFERENCE ACADEMIQUES

(à proratiser à la quotité d'exercice)

		Agents non logés	Agents logés
GROUPE			
mensuel			
AAE	1	1 000 €	700 €
AAE	2	780 €	480 €
AAE	3	570 €	380 €
AAE	4	450 €	280 €
mensuel			
SAENES	1	480 €	260 €
SAENES	2	410 €	205 €
SAENES	3	370 €	150 €
mensuel			
ADJAENES	1	250 €	
ADJAENES	2	230 €	

ANNEXE 2

Montants des gains indemnitaires par corps et groupe de fonctions
 en cas d'évolution **vers un groupe de fonctions supérieur**
 (sur la base d'un pourcentage du plafond réglementaire)
 (à proratiser à la quotité d'exercice)

		plafonds	plafonds	majoration en % du plafond		MONTANTS MENSUELS DE REFERENCE ACADEMIQUES			
						Non logés	évolution	Logés	évolution
				5,00	5,00				
annuel	GROUPE	NON LOGES	LOGES	NON LOGES	LOGES				
AAE	1	36 120 €	22 310 €	1 806 €	1 116 €				
AAE	2	32 130 €	17 205 €	1 607 €	860 €				
AAE	3	25 500 €	14 320 €	1 275 €	716 €				
AAE	4	20 400 €	11 160 €						
mensuel									
AAE	1			151 €	93 €	1 000 €	220 €	700 €	220 €
AAE	2			134 €	72 €	780 €	210 €	480 €	100 €
AAE	3			106 €	60 €	570 €	120 €	380 €	100 €
AAE	4					450 €		280 €	
annuel	GROUPE			3,00	3,00				
SAENES	1	17 480 €	8 030 €	524 €	241 €				
SAENES	2	16 015 €	7 220 €	480 €	217 €				
SAENES	3	14 650 €	6 670 €						
mensuel									
SAENES	1			44 €	20 €	480 €	70 €	260 €	55 €
SAENES	2			40 €	18 €	410 €	40 €	205 €	55 €
SAENES	3					370 €		150 €	
annuel	GROUPE			1,50					
ADJAENES	1	11 340 €	7 090 €	170 €					
ADJAENES	2	10 800 €	6 750 €						
mensuel									
ADJAENES	1			14 €		250 €	20 €		
ADJAENES	2					230 €			

Plafonds des gains indemnitaires par corps et groupe de fonctions
en cas de changement de poste **sans changement de groupe de fonctions**
(sur la base d'un pourcentage du plafond réglementaire)

(à proratiser à la quotité d'exercice)

Montant plafond de l'augmentation possible : 2% du plafond réglementaire

annuel	Groupe	plafonds		Montant plafond de l'augmentation	
		NON LOGES	LOGES	NON LOGES	LOGES
AAE	1	36 120 €	22 310 €	722 €	446 €
AAE	2	32 130 €	17 205 €	643 €	344 €
AAE	3	25 500 €	14 320 €	510 €	286 €
AAE	4	20 400 €	11 160 €		
mensuel					
AAE	1			60 €	37 €
AAE	2			54 €	29 €
AAE	3			43 €	24 €
AAE	4				

annuel	Groupe	plafonds		Montant plafond de l'augmentation	
		NON LOGES	LOGES	NON LOGES	LOGES
SAENES	1	17 480 €	8 030 €	350 €	161 €
SAENES	2	16 015 €	7 220 €	320 €	144 €
SAENES	3	14 650 €	6 670 €		
mensuel					
SAENES	1			29 €	13 €
SAENES	2			27 €	12 €
SAENES	3				

annuel	Groupe	plafonds		Montant plafond de l'augmentation	
		NON LOGES	LOGES	NON LOGES	LOGES
ADJAENES	1	11 340 €	7 090 €	227 €	142 €
ADJAENES	2	10 800 €	6 750 €		
mensuel					
ADJAENES	1			19 €	12 €
ADJAENES	2				

ANNEXE 4

Quelques exemples de comparaison entre IFSE et régime antérieur

Remarques :

- Les montants indiqués infra sont des montants nominaux. Les agents se trouvant dans une situation plus favorable à l'entrée en vigueur du dispositif bénéficient de la garantie individuelle IAT/IFSE ou PFR/IFSE.
- Les comparaisons sont effectuées dans le périmètre équivalent à l'IFSE, c'est-à-dire par rapport à l'IAT ou à la PFR. Pour les ADJAENES, l'indemnité bi-annuelle est incluse dans le socle mensuel de l'IFSE.

ADJAENES	ANCIEN REGIME	NOUVEAU REGIME		Observations
	MONTANT IND	GROUPE	IFSE	
C2	204 €	2	230 €	
C1	210 €	2	230 €	Rehaussement à 235€ avec intégration de la bi-mensuelle dans le socle mensuel
C1	254 €	1	250 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 254 €
SAENES LOGES EN EPLE				
CN	226 €	1	260 €	
CE	258 €	1	260 €	
SAENES SERV ACAD				
CN	371 €	3	370 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 371 €
CE	427 €	3	370 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 427 €
CN	457 €	1	480 €	
CE	541 €	1	480 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 541 €
AAE LOGES EN EPLE				
AAE EPLE 3ème cat	388 €	3	380 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 388 €
APAE EPLE 3ème cat	407 €	3	380 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 407 €
AAE SERV ACAD				
AAE	460 €	3	570 €	
APAE	623 €	3	570 €	Application de la clause de maintien pour l'agent sur ce poste qui perçoit donc 623 €

RIFSEEP MENESR :
Cartographie des fonctions des corps de la filière administrative
Attachés d'administration de l'Etat
Services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe de fonctions	MENESR- Fonctions-types ministérielles retenues-
<p style="text-align: center;">Groupe 1</p> <p style="text-align: center;">Fonctions d'encadrement supérieur</p>	<p><i>Dans les EP relevant de l'enseignement supérieur et les EPN :</i> Directeur fonctionnel Adjoint au DGS Responsable de composantes placé dans les conditions de positionnement hiérarchique prévu par l'arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions du MENESR éligibles au GRAF</p> <p><i>En services académiques :</i> Chef de division en rectorat Chef de services mutualisés (rectorat et services départementaux) Secrétaire général de vice-rectorat</p> <p><i>En établissement scolaire :</i> Adjoint gestionnaire exerçant les fonctions d'agent-comptable d'au moins 7 EPLE</p>
<p style="text-align: center;">Groupe 2</p> <p style="text-align: center;">Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes</p>	<p><i>Dans les EP relevant de l'enseignement supérieur et les EPN :</i> Chef d'un service ou responsable d'une structure à fortes responsabilités Responsable de composantes ou de sites en CROUS à fortes responsabilités Directeur d'unité de gestion en CROUS Responsable administratif ou financier avec fonctions de contrôle de gestion et de pilotage à forte technicité.</p> <p><i>En rectorat :</i> Adjoint à un chef de division Cadre transversal rattaché à la direction, à forte expertise ou sujétions particulières</p> <p><i>En DSDEN et vice-rectorats :</i> Chef de division Secrétaire général adjoint de vice-rectorat</p> <p><i>En rectorat et DSDEN :</i> Chef de services mutualisés non classé en groupe 1</p> <p><i>En établissement scolaire :</i> Adjoint gestionnaires listés au point 3 de l'article 1 de l'arrêté du 16 mai 2014 fixant les fonctions du MENESR éligibles au GRAF, adjoints gestionnaires exerçant les fonctions d'agents comptables listés au point 4 du même arrêté et adjoints gestionnaires exerçant les fonctions d'agents comptables de 6 EPLE au plus.</p>

MENESR-DGRH C1 2/5 novembre 2015

<p>Groupe 3 Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières</p>	<p>Dans les EP relevant de l'enseignement supérieur et les EPN : Adjoint au chef de service, au responsable de structure ou au responsable administratif ou financier classés en groupe 2 Chef d'un service, responsable d'une structure ou responsable de composante ou de site.</p> <p>En services académiques (rectorat et DSDEN) : Chef de bureau</p> <p>En établissement scolaire : Adjoint gestionnaire exerçant les fonctions d'agent-comptable de moins de 3 établissements, hormis le cas d'une gestion comptable de 2 établissements listée au point 3 a) de l'article 1 de l'arrêté du 16 mai 2014 précité. Fondé de pouvoir d'un agent-comptable Adjoint gestionnaire d'un établissement hors 4^{ème} catégorie ou 4^{ème} catégorie exceptionnelle</p> <p>Dans tous les services et établissements : Chargé d'études à fortes expertise et responsabilités</p>
<p>Groupe 4 Fonctions usuelles</p>	<p>En services académiques : Chargé d'études Chargé de gestion</p> <p>Dans les EP relevant de l'enseignement supérieur, les EPN et en établissement scolaire: Chargé de gestion</p>

RIFSEEP MENESR :

Secrétaires administratifs
Services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe de fonctions	MENESR- Fonctions-types ministérielles retenues-
<p align="center">Groupe 1 Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières</p>	<p><i>En services académiques :</i> Chef de bureau</p> <p><i>Dans les EP relevant de l'enseignement supérieur et les EPN :</i> Chef de bureau Responsable d'une structure, d'un secteur ou d'un site Directeur d'unité de gestion en CROUS</p> <p><i>En établissement scolaire :</i> Adjoint gestionnaire d'EPL Fonctionnaire d'un agent comptable</p> <p><i>Dans tous les services et établissements :</i> Fonctions administratives complexes et/ou exposées</p>
<p align="center">Groupe 2 Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière</p>	<p>Adjoint à l'une des fonctions classées en groupe 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en services académiques • dans l'enseignement supérieur et en EPN <p>Dans tous les services et établissements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef de pôle • Fonctions administratives complexes
<p align="center">Groupe 3 Fonctions usuelles</p>	<p>Chargé de gestion Assistant/secrétaire</p>

MENESR-DGRH C1 2/5 novembre 2015

RIFSEEP MENESR :

Adjoints administratifs

Services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe de fonctions	MENESR- Fonctions-types ministérielles retenues-
Groupe 1 Coordination - responsabilités particulières	Chef d'équipe/coordonnateur d'une équipe Régisseur d'avances et de recettes Assistant de direction auprès de l'encadrement supérieur Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence ou d'une formation spécifique non habituellement requise pour l'exercice des fonctions
Groupe 2 Fonctions usuelles	Secrétaire/assistant Chargé de gestion Fonctions d'accueil du public.

MENESR-DGRH C1 2/5 novembre 2015