

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'environnement, de l'énergie et de
la mer en charge des relations internationales sur
le climat

Ministère du logement et de l'habitat durable

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la modernisation et de la
gestion statutaires

Bureau de la modernisation et de la gestion
statutaires des personnels contractuels, des
personnels d'exploitation et des personnels
maritimes

NOR : DEVK1629332N

(Texte non paru au journal officiel)

Note de gestion relative à la procédure de reconnaissance des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau au titre de l'année 2017

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat

La ministre du logement et de l'habitat durable

Pour exécution : liste des destinataires *in fine*

Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : Reconnaissance des fonctions de deuxième niveau des agents contractuels

Catégorie : directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	Domaine : Fonction publique
Mots clés liste fermée : <Fonction_Publique/>	Mots clés libres :
Texte (s) de référence [...]	
Circulaire(s) abrogée(s) : circulaire relative au recensement des agents contractuels exerçant des fonctions de niveau A+ au titre de l'année 2016.	
Date de mise en application : date de signature	
Pièce(s) annexe(s) :	
<ul style="list-style-type: none">• liste des agents contractuels à durée indéterminée de catégorie A exerçant des fonctions de deuxième niveau (ou A+),• modèle de rapport motivé justifiant les fonctions de deuxième niveau (ou A+).	

I- Objet de la note de gestion

La présente note de gestion a pour objet la reconnaissance des fonctions de deuxième niveau (ou A+) des agents contractuels à durée indéterminée de catégorie A, le recensement des agents exerçant ces fonctions au titre de l'année 2016 et l'actualisation de la liste correspondante.

I-1 Population concernée

- Les agents contractuels de catégorie A sous contrat à durée indéterminée du ministère pris en application de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (CDI article 4).
- Les agents relevant des quasi-statuts suivants :
 - décision du 18 mars 1992 du ministre d'Etat, ministre de la fonction publique et de la modernisation de l'administration, du ministre de l'équipement, du logement, des transports et de l'espace et du ministre délégué au budget (RIN) ;
 - règlement du 14 mai 1973 régissant les personnels non titulaires du laboratoire central des ponts et chaussées et des centres d'études techniques de l'équipement (CETE) ;
 - règlement intérieur du 7 septembre 2006 relatif aux personnels non titulaires employés au service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA) ;
 - arrêté du 10 juillet 1968 relatif aux conditions de recrutement et de rémunération des personnels contractuels techniques et administratifs du ministère de l'équipement et du logement chargés d'études de haut niveau au service des affaires économiques et internationales et au service d'études techniques des routes et autoroutes, modifié par l'arrêté du 27 mars 1973 relatif au même objet (HN68) ;
 - circulaire 1800 DAFU du 12 juin 1969 modifiée relative aux agents contractuels d'études d'urbanisme.
- Les autres agents de catégorie A recrutés sur des contrats sui generis.

Rappel : les agents sous contrat à durée déterminée (CDD) ne sont pas concernés par le recensement cité en objet.

I-2 Définition et caractérisation des fonctions de deuxième niveau (ou A+)

Les fonctions de deuxième niveau sont caractérisées par l'emploi occupé et par le niveau de compétence détenu par l'agent. Elles relèvent soit de l'exercice de responsabilités managériales d'encadrement ou de projet, soit de l'expertise. La distinction entre des fonctions de premier et de deuxième niveau (ou A et A+) dépend notamment de :

- l'importance des missions et des enjeux associés ;
- du niveau de responsabilité, de décision, de délégation, de représentation ;
- du niveau des interlocuteurs et des partenaires ;
- du niveau d'investissement dans le pilotage stratégique de la structure ou des opérations ;
- du niveau des prestations et des compétences ou de l'expertise requises pour y parvenir ;
- du niveau d'implication dans l'évolution et la diffusion des connaissances, des méthodes, des doctrines et des politiques techniques.

L'appréciation se fait au cas par cas, sur la base d'un faisceau d'indices observés, soit directement soit par comparaison avec des situations d'agents d'autres corps ou sur des postes équivalents dans d'autres structures.

II- Enjeux de la reconnaissance des fonctions de deuxième niveau

La reconnaissance des fonctions de deuxième niveau est un élément déterminant du parcours professionnel des agents contractuels.

Elle a un impact sur le déroulement de carrière et/ou sur l'évolution de la rémunération des personnels concernés, en fonction des statuts et des règles de gestion s'appliquant à ces personnels.

En matière de rémunération, elle a un effet sur :

- la revalorisation triennale de la rémunération des agents contractuels en CDI de droit commun ;
- le régime indemnitaire des personnels relevant du quasi statut RIN (cf. note de gestion annuelle sur le régime indemnitaire).

C'est aussi un élément important pour la promotion des agents contractuels sous quasi-statut, voire dans certains cas un préalable indispensable à celle-ci (cf. circulaire annuelle promotion).

Pour autant, les agents contractuels reconnus comme exerçant des fonctions de deuxième niveau ne sont pas automatiquement promus. En effet, ils doivent satisfaire aux conditions statutaires et aux critères de gestion définis dans la circulaire annuelle promotion, mais aussi s'inscrire dans la concurrence des autres candidats à la promotion.

III- Critères d'appréciation des fonctions de deuxième niveau

Les agents contractuels peuvent accéder à des fonctions de deuxième niveau soit en faisant une mobilité sur un poste publié comme tel dans le cadre des campagnes de mobilité, soit en faisant évoluer leur poste du fait de leur expertise ou par le biais d'un projet professionnel¹.

III-1 La mobilité

Le fait d'être affecté sur un poste de deuxième niveau à l'issue d'un cycle de mobilité entraîne de fait la reconnaissance de ce niveau de fonction pour l'agent et l'inscription sur la liste correspondante.

Toutefois, lorsque le poste a été double publié sur les listes de premier et de deuxième niveau, la reconnaissance doit faire l'objet d'une proposition du service et d'un examen dans le cadre de la procédure décrite au IV.

En cas d'échec avéré dans l'exercice des missions de deuxième niveau, la qualification peut être retirée sur demande motivée du service dans le cadre de la procédure décrite au IV.

III-2 La reconnaissance de l'expertise

La réalisation de missions nécessitant un haut niveau de compétence technique ou d'expertise, reconnu au niveau national ou international, justifie la reconnaissance d'un niveau de fonction A+.

¹ Pour ce qui concerne les agents affectés dans les services relevant du ministère de la culture, une annexe jointe à la présente circulaire décrit les caractéristiques des postes qui peuvent relever du niveau A+ (Annexe 1)

Outre la qualification d'expert délivrée par un comité de domaine², quand celui-ci existe, plusieurs indices permettent d'apprécier le niveau d'expertise, notamment :

- la nature des missions confiées, par exemple :
 - pilotage de projets, d'études ou de recherches impliquant une réelle maîtrise des disciplines mises en œuvre et des enjeux propres au champ couvert ;
 - contribution à l'évolution d'une doctrine technique et à l'innovation ;
 - fonction de référent ou de conseil relative à l'évolution des politiques dans un secteur déterminé ;
 - représentation du ministère, ou de l'organisme d'appartenance, au sein de groupes de travail débattant, au plan régional, national ou international, d'enjeux importants et/ou de sujets techniquement complexes ;
 - animation de réseaux professionnels de représentants d'autorités, d'acteurs économiques et sociaux, de techniciens ou de chercheurs, impliquant une capacité de dialogue avec des interlocuteurs de haut niveau, d'orientation des débats, ainsi que de synthèse et le cas échéant de mise en œuvre des conclusions en résultant ;
 - valorisation des innovations scientifiques auprès des milieux décisionnels ou en charge de l'éclairage des choix ;
 - supervision de manifestations telles que séminaires de réflexion, colloques thématiques impliquant une aptitude à coordonner des interventions complexes au sein d'un programme cohérent.
- le niveau scientifique ou technique des travaux réalisés, par exemple :
 - avis, conseils rendus aux autorités ;
 - publication de rapports d'un haut niveau de technicité ou d'expertise et références faites à ces publications ;
 - présentation de communications scientifiques ou techniques dans le cadre de congrès de recherche, de journées d'études ou de manifestations professionnelles diverses et références faites à ces communications ;
 - encadrement de thèses, mémoires de scolarité ou autres travaux universitaires ou de formations professionnelles ;
- le rayonnement professionnel ou la notoriété, consacrés par exemple par des :
 - missions ponctuelles d'expertise ;
 - fonctions d'animation ou de représentation dans des groupes de travail à forts enjeux ;
 - fonctions de rapporteur ou de présidence de sessions lors de manifestations (congrès, colloques) d'envergure nationale ou internationale ;
- l'étendue et la diversité du champ global d'expertise et/ou de la compétence technique, constitués tout au long du parcours professionnel.

III-3 Le projet professionnel

Les agents qui du fait de leur potentiel et de leur investissement personnel ont évolué avec leur poste vers des fonctions à haut niveau de responsabilité, sans pour autant changer d'environnement

² Pour toute information s'adresser au CGDD ou à la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI)

professionnel, ni que cela se soit traduit par une décision d'affectation, peuvent être reconnus comme exerçant des fonctions deuxième niveau dans le cadre d'un projet professionnel.

L'évolution doit pouvoir être caractérisée par une modification substantielle du contenu du poste, des fonctions assurées, du niveau de responsabilité et d'autonomie, voire du positionnement, assortie d'une élévation du niveau de compétence reflétant la capacité de l'agent à être reconnu comme une personne ressource ou référente dans son domaine.

Le projet professionnel formalise cette évolution. Négocié entre le service, l'agent et la DRH (chargé de mission), il donne lieu à la rédaction et à la publication d'une nouvelle fiche de poste sur laquelle l'agent devra postuler. Il sera retenu sur ce poste.

Chaque situation sera analysée au regard notamment de l'intérêt du service, du parcours de l'agent et de son ancienneté dans le service.

Dans tous les cas, l'appréciation hiérarchique sur la manière de servir, les résultats obtenus par l'agent sur ses différents postes, son investissement professionnel ou son engagement sur des postes difficiles ou à enjeux pour le ministère, sont des éléments essentiels pour motiver une demande de reconnaissance du niveau de fonction de deuxième niveau (ou A+).

IV- Recensement des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau et actualisation de la liste

IV-1 Actualisation réalisée en amont par la DRH

La liste annexée à la présente note de gestion a été actualisée par la DRH pour prendre en compte sur l'année en cours et **jusqu'au 1er septembre 2016 inclus** :

- les décisions prises après avis des commissions paritaires compétentes sur les propositions des services faites à l'occasion du recensement précédent ;
- les renouvellements de contrat pour une durée indéterminée des agents ayant été recrutés à l'origine en contrat à durée déterminée sur des fonctions de deuxième niveau exclusivement³ ;
- les mutations intervenues sur les postes publiés sur la liste commune des postes de deuxième niveau à l'occasion des cycles de mobilité et uniquement sur celle-ci (c'est à dire à l'exception des doubles publications) ;
- les départs en retraite, les congés sans rémunération et les éventuelles mobilités d'agents reconnus sur des fonctions de deuxième niveau (ou A+) sur un poste de premier niveau.

IV-2 Actualisation par les services

Au vu de la liste jointe (Annexe 2) il est demandé aux services :

- de vérifier que tous les agents de leur structure exerçant des fonctions de deuxième niveau (ou A+) sont bien inscrits,
- de proposer le cas échéant, l'inscription des agents :
 - qui auraient effectué une mobilité sur un poste double publié ;

³ Les agents recrutés à l'origine en CDD sur des fonctions de premier niveau et n'ayant pas changé de fonction donnant lieu à un nouveau contrat, sont cedés au premier niveau.

- dont l'expertise aurait été qualifiée par un comité de domaine, ou reconnue, et dont le niveau justifierait cette reconnaissance ;
 - dont le contenu du poste, la nature des missions ou le positionnement dans la structure auraient évolué et seraient de nature à justifier une reconnaissance au deuxième niveau dans le cadre d'un projet professionnel ;
- de vérifier, avant toute proposition d'inscription, la disponibilité d'un poste de deuxième niveau auprès du responsable du budget opérationnel de programme (BOP).

Chaque proposition d'inscription comprendra :

- un rapport motivé justifiant le niveau de fonction sur la base notamment du poste tenu, des responsabilités assurées et des compétences reconnues (Annexe 3) ;
- la fiche de poste ;
- pour les spécialistes et experts qualifiés, l'avis du comité de domaine ;
- l'organigramme nominatif du service indiquant le positionnement de l'agent et les grades des autres agents de catégorie A de la structure ;
- dernier rapport d'évaluation de l'agent ;
- et plus généralement, tous les éléments d'information jugés nécessaires.

Les éventuelles demandes de retrait devront faire l'objet d'un rapport circonstancié.

IV-3 Examen des propositions, dates d'effet, décisions et publication de la liste

Les propositions des services seront examinées par les responsables d'harmonisation, par la DRH puis soumises à l'avis des commissions consultatives paritaires compétentes.

Les dates d'effet, sauf contre proposition par les services, seront fixées sur la base des principes ci-après :

- en cas de mobilité, à la date d'effet de la mobilité ;
- en cas de qualification par le comité de domaine, à la date de la décision du CGDD ;
- au 1^{er} janvier de l'année 2017 pour tous les autres cas.

La liste fera l'objet d'une décision de la DRH, sera publiée sur le site intranet du ministère et sera adressée aux services employeurs.

La reconnaissance de l'exercice de fonction de deuxième niveau fera l'objet d'une décision nominative individuelle et l'indication sera portée dans le système d'information REHUCIT à la rubrique « contrat ».

V- Calendrier

Les propositions seront adressées aux dates mentionnées ci-dessous aux responsables d'harmonisation compétents qui les transmettront au chef du bureau de la modernisation et de la gestion statutaires des personnels contractuels, des personnels d'exploitation et des personnels maritimes (SG/DRH/MGS3), assorties de leurs observations.

Statuts des agents	Date limite de réception par les responsables d'harmonisation des propositions des services	Date limite de réception par la DRH
DAFU, HAUT NIVEAU (HN 68), REGLEMENT INTERIEUR NATIONAL (RIN)	10 novembre 2016	20 novembre 2016
CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI),	10 novembre 2016	20 novembre 2016
CETE, SETRA	10 novembre 2016	20 novembre 2016

En cas de besoin, des précisions sur les questions posées par l'application de ce dispositif peuvent être obtenues auprès du bureau MGS3 ou de Mme Sylvie RAMBEAU, chargée de mission des personnels contractuels (DRH/CE).

Fait à Paris, le 12 octobre 2016

Pour la ministre et par délégation,
 Pour la Directrice des ressources humaines,
 La Sous-directrice de la modernisation et de la gestion statutaire

signé

Agnès BOISSONNET

Destinataires :

Pour exécution :

Monsieur le Vice-Président du conseil général de l'environnement et du développement durable ;

Mesdames et Messieurs des Directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement ;

Madame et Messieurs les Préfets de région :

- direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement,
- direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Ile de France,
- direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile de France,
- direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile de France,
- direction inter-régionale de la mer,
- direction de la mer ;

Mesdames et Messieurs les Préfets de département :

- direction départementale des territoires et de la mer, direction départementale des territoires,
- direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement de la Guadeloupe, de la Guyane, de Mayotte, de la Martinique, de la Réunion, direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint Pierre et Miquelon
- direction départementale de la protection des populations, direction départementale de la cohésion sociale,
- direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ;

Mesdames et Messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers:

- direction interdépartementale des routes;

Mesdames et Messieurs les Directeurs :

- Agence Nationale du Contrôle du Logement Social (ANCOLS),
- Caisse de Garantie du Logement Locatif Social (CGLLS),
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'équipement (CEREMA),
- Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR),
- Ecole nationale des ponts et chaussées,
- Ecole nationale des travaux publics de l'État,
- Ecole nationale des techniciens de l'équipement et ses établissements,
- Etablissement national des invalides de la marine,
- Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH),
- Centre d'étude des tunnels (CETU),
- Centre national des ponts de secours,
- Service des remontées mécaniques et des transports guidés,
- Centre de prestations et d'ingénierie informatique,
- Ecole nationale supérieure maritime,
- Lycées maritimes,
- Voies navigables de France (VNF) .

Madame la Ministre de la Culture et de la Communication :

- Secrétariat général
- Direction générale des patrimoines

Monsieur le Ministre de la Défense :

- Secrétariat général pour l'administration

Le Secrétaire général du Comité interministériel des villes (CIV)

Pour information :

- représentants de la CCP RIN
- représentants de la CCP CDD-CDI
- représentants de la CCP CETE-SETRA

ANNEXE 1

à la circulaire relative au recensement des agents contractuels du ministère chargé du développement durable en poste au sein du ministère de la culture et de la communication exerçant des fonctions de 2^{ème} niveau au titre de l'année 2016.

Les études menées par les ministères de la culture et de l'écologie ont permis d'identifier les fonctions ci-après, comme pouvant relever du deuxième niveau (A+).

1) Fonctions exercées en administration centrale :

- sous-directeur,
- chef de département (dans les délégations d'administration centrale).

2) Fonctions exercées en service déconcentré :

- dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) :

- conseiller pour l'architecture (par comparaison avec le grade des titulaires occupant des fonctions similaires),
- conservateur du patrimoine,
- ingénieur (au cas par cas, au regard, notamment, des dossiers dont il a la charge).

- dans les écoles nationales supérieures d'architectures :

- directeur,
- directeur-adjoint,
- secrétaire général d'école nationale supérieure d'architecture (en fonction de l'importance de l'école),

en fonction de leur importance, les postes correspondant aux domaines suivants :

- la gestion de dossiers sensibles,
- la scolarité/pédagogie : conception de contenus de cycle pédagogique, de fonds documentaires (conception d'une unité de valeur (UV); mise en place de la réforme des écoles (licence, mastère, doctorat (LMD))
- l'international : conception et mise en œuvre de jumelage d'école.

La participation au comité de direction peut être un indice supplémentaire pour valider un classement au niveau A+.

- dans les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine (STAP) :

- chef de STAP,
- adjoint au chef de STAP.

PROPOSITION D'INSCRIPTION SUR LA LISTE A+
AU TITRE DE L'ANNEE 2016

Affaire suivie dans le service par: **Poste:**

SERVICE:

MIGT N°:

NOM Prénom:

Date de naissance:

DIPLOME(S) ou TITRE(S):

- libellé: obtenu le:
- libellé: obtenu le:
- libellé: obtenu le:

Situation administrative :

Entrée au Ministère			Statut actuel						
Statut :			Situation origine			Situation présente			
Grade	Ech.	Date du grade	Grade	Ech.	Date du grade	Grade	Date du grade	Ech.	Date de l'échelon

nota: Statut et grade doivent être compris dans un sens général

Pour les agents sur le règlement intérieur national, la situation origine sera celle avant l'entrée dans le RIN et la situation présente, celle sur le règlement intérieur national.

A renvoyer au bureau DRH/MGS3 par les inspecteurs généraux ou responsables d'harmonisation obligatoirement accompagné d'un organigramme récent du service permettant de situer l'agent proposé, de la fiche de poste et du dernier compte rendu d'entretien professionnel de ce dernier.

SITUATION ACTUELLE DE L'AGENT PROPOSE

Affectation précise et intitulé du poste :

Date d'affectation :

Fonctions exercées par l'agent et contenu du poste :

L'agent proposé encadre t-il du personnel ?

Grade et fonction de l'agent sous la responsabilité duquel se trouve l'agent proposé et, s'il y a lieu, grade et fonction des titulaires effectuant des missions similaires à celles de l'agent proposé :

Argumentaire justifiant le niveau de fonction exercé par l'agent et la proposition d'inscription sur la liste A+ :

proposé par:
(nom, qualité, date et signature)

avis motivé du chef de service:
(lorsqu'il n'est pas directement l'auteur de la proposition)
(nom, qualité, date et signature)

PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'AGENT :

ACTIVITE AU MINISTERE AVANT LE POSTE ACTUEL (s'il y a lieu) (limitée aux 3 précédents postes, en commençant par les fonctions les plus anciennes, précisez le grade)

1) fonction:

- grade:
- service: date de début: date de fin:

2) fonction:

- grade:
- service: date de début: date de fin:

3) fonction:

- grade:
- service: date de début: date de fin:

ACTIVITE ANTERIEURE A L'ENTREE AU MINISTERE (s'il y a lieu) (pour la Fonction publique, préciser le grade)

- Fonction:

organisme: date début: date fin:

- Fonction:

organisme: date début: date fin: