

Pôle système d'information et ressources humaines
Direction relations sociales temps de travail et proximité
Rapporteur : Agnès TAVARD

CONSEIL MUNICIPAL
DÉLIBÉRATION N°DEL2023_121
SÉANCE DU 16 MAI 2023

15 - RÈGLEMENT DU PLAN DE PROMOTION 2023

Au cours de leur carrière, les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancements de grades au sein de leur cadre d'emplois. Pour pouvoir prétendre à un avancement de grade, l'agent doit remplir des conditions précises fixées par son statut particulier (conditions d'ancienneté dans le grade et l'échelon, en règle générale).

L'article 36 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale stipule en outre que « Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire ».

Les règles de bases identifiées par la collectivité en matière d'avancement de grade sont les suivantes :

1. la façon de servir (s'accompagne d'une évaluation par la hiérarchie dans le cadre notamment des entretiens professionnels),
2. l'intérêt général de la collectivité (avoir une démarche prospective),
3. la prise en compte des fonctions occupées à l'organigramme,
4. la volonté de la Ville de répondre à l'aspiration des agents à un déroulement de leur carrière,
5. présence effective suffisante de l'agent en N-1, au minimum 4 mois, à l'exception des absences reconnues par la collectivité comme imputable au service ou relevant de la maladie professionnelle.

L'administration a créé en 2022 une nouvelle fonction nommée « conseiller expert ». Il est donc proposé d'intégrer cette fonction dans le règlement interne de promotion. Cette fonction permettra aux agents de bénéficier des mêmes possibilités d'avancement applicables à la fonction de chef de service ou chef de projet.

Par ailleurs, il est proposé de réviser le règlement de promotion afin de prendre en compte les réformes statutaires survenues en 2022 :

- 1^{er} janvier 2022 : constitution initiale du cadre d'emploi des aides-soignants (catégorie B) et du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture (catégorie B)
- 1^{er} septembre 2022 : réforme de la carrière des agents de catégorie B

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et en particulier son article 49,

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, et en particulier son article 36,

Vu l'avis du comité social territorial du 30 mars et du 18 avril 2023,

Le conseil municipal est invité à adopter le règlement interne de promotion ci-joint.

Vu l'avis favorable de la 1^{ère} commission et après en avoir délibéré, le conseil adopte.

| Heure de vote : 18h08 | | Nombre de votants : 53 | |
|------------------------------|--------------------------|--|------------------------|
| <u>Pour</u> : 45 | <u>Contre</u> : 0 | <u>Abstentions</u> : 8 Valérie VARENNE Valérie ISOIRD Guy BROQUAIRE Karine HÉBERT Frédéric LEQUILBEC Gérard DUFILS Yvonne PECORARO Nicolas VIVIER | <u>NPPV</u> : 0 |

Le Président de Séance,
Benoit ARRIVE

Le Secrétaire de Séance,
Sylvie LAINÉ

PJ : 2

Ville de Cherbourg-en-Cotentin
Département de la Manche
Conseil municipal du 16 mai 2023

Mentions prescrites par circulaire de M. le Préfet de la Manche le 3/6/1885 :

Nombre de Conseillers en exercice : 55 – Présents à la séance : 44

Date de la convocation et de son affichage : 5 mai 2023

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin

L'An Deux Mille Vingt-Trois, le seize mai à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 5 mai 2023 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

PRÉSENTS

AMBROIS Anne - AMIOT Florence - ARRIVÉ Benoit - BERNARD Christian - BROQUAIRE Guy - COUPÉ Stéphanie - DUFILS Gérard - DUVAL Karine - FAGNEN Sébastien (mandataire AMBROIS Anne jusqu'à son arrivée 18h53) - FRANÇOISE Bruno (arrivée : 17h45) - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle - HÉBERT Dominique - HÉRY Sophie - HULIN Bertrand - ISOIRD Valérie - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - HAMON-BARBÉ Françoise - LAGALLARDE Quentin - LAINÉ Sylvie - LE POITTEVIN Lydie - LEFAIX-VÉRON Odile - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEMOIGNE Sophie - LEPOITTEVIN Gilbert -MAGHE Jean-Michel - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PLAINEAU Nadège - RONSIN Chantal - ROUELLÉ Maurice - SAGET Eddy (arrivée : 17h50) - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie - VASSAL Emmanuel - VIVIER Nicolas.

ABSENTS EXCUSÉS

BERHAULT Bernard a donné procuration à ROUELLÉ Maurice
BOUSSELMAME Nouredine a donné procuration à BERNARD Christian
CATHERINE Arnaud a donné procuration à LEFRANC Bertrand
HÉBERT Karine a donné procuration à SAGET Eddy
HUREL Karine a donné procuration à AMIOT Florence
LEQUILBEC Frédéric a donné procuration à BROQUAIRE Guy
MARGUERITTE David a donné procuration à HÉRY Sophie
MORIN Lucie a donné procuration à SIMONIN Philippe
TARIN Sandrine a donné procuration à FRANÇOISE Bruno

ABSENTES

MARGUERITTE Camille
PIC Anna

Mme LAINÉ Sylvie conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales remplit les fonctions de Secrétaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Caen, sis 3 rue Arthur Le Duc, BP 25086, 14050 - CAEN CEDEX 4 ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

POLITIQUE DES CARRIÈRES Règlement intérieur de promotion

Date de mise en
application : 01/01/2023

Page 1 sur 7

I) Préambule

La politique de la collectivité en matière de déroulement de carrière doit pouvoir répondre aux attentes légitimes d'évolution de carrière des agents qui ont vocation à progresser dans leur cadre d'emplois, tout en veillant à reconnaître leur implication professionnelle dans les métiers présents dans la collectivité, à l'intérieur d'un organigramme gradué.

Cette politique doit néanmoins s'inscrire dans le cadre statutaire et réglementaire propre à la fonction publique territoriale. Notamment, elle doit respecter l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, qui précise que « l'avancement de grade a lieu (...) par l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ». Ainsi, l'évaluation professionnelle constitue une phase préalable et indispensable. Concernant la politique de promotion interne, les quotas demeurent déterminés selon le cadre réglementaire arrêté au niveau national.

Au cours de leur carrière les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancements de grades au sein de leur cadre d'emplois.

L'avancement de grade permet de reconnaître que le parcours professionnel de certains agents leur a permis de développer des compétences à un degré tel qu'un avancement au grade supérieur dans un même cadre d'emplois se justifie. L'agent doit remplir des conditions précises fixées par son statut particulier (conditions d'ancienneté dans le grade et l'échelon, en règle générale). A ces conditions sont assortis des « ratios » ou « taux de promotion », fixés par la collectivité par une délibération en date du 15 décembre 2021, encadrant le nombre d'avancements possibles, conformément à l'article 36 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale selon lequel :

« Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire ».

La promotion interne permet de reconnaître que des agents présentent un potentiel d'évolution professionnelle tel qu'il leur permet d'occuper des fonctions du cadre d'emplois supérieur. Elle correspond à une évolution professionnelle forte en termes de fonction, de niveau de responsabilité et d'environnement de travail. Elle suppose dans la grande majorité des situations une mobilité fonctionnelle.

II) Règles de base

Les taux d'avancement ne sont donc plus fixés par des décrets mais sont à définir en interne, en fonction des métiers présents dans les services, de la pyramide des âges et de l'organisation des services.

L'idée est de déterminer des règles de progression de carrière permettant, chaque fois que possible, une évolution des agents dans le cadre d'un organigramme gradué.

Dans cet esprit, des fonctions ou ensembles de métiers internes à la collectivité sont identifiés. Chaque agent occupe une fonction qui correspond à un niveau de responsabilité défini.

L'idée est d'associer ces fonctions à des grades précis : pour occuper telle fonction, l'agent doit être titulaire au moins de tel grade. Ce lien est le principal critère d'avancement (par exemple, pour être promu attaché principal, un agent doit occuper a minima une fonction de chef(fe) de département).

A ce critère principal sont associés des critères alternatifs qui permettront toutefois, en réponse à un investissement particulier de l'agent (lauréat d'examen, de concours..), à des responsabilités particulières, à une ancienneté dans la fonction, à un plafonnement dans le grade, des perspectives de carrière pour tous.

Les règles de base identifiées en matière d'accès au grade ou d'avancement de grade sont donc les suivantes :

1. La façon de servir (s'accompagne d'une évaluation par la hiérarchie dans le cadre notamment des entretiens professionnels)
2. L'intérêt général de la collectivité (avoir une démarche prospective)
3. La prise en compte des fonctions occupées à l'organigramme
4. La volonté de la collectivité de répondre à l'aspiration des agents à un déroulement de leur carrière
5. La présence effective suffisante de l'agent l'année précédente, au minimum 4 mois, à l'exception des absences reconnues par la collectivité comme imputable au service ou relevant de la maladie professionnelle

Le respect de ces règles de base est un préalable à toute promotion. Les taux de promotion ci-après définis devront être appliqués aux agents remplissant les conditions statutaires d'avancement à la lumière de ces règles fondamentales.

III) Définition des taux de promotion

1) Catégorie C

Les cadres d'emplois de catégorie C sont structurés en échelles de rémunération : de l'échelle C1 à l'échelle C3. La mise en œuvre du dispositif national relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations a conduit à la suppression d'une échelle de rémunération et au transfert des agents de cette échelle 4 vers l'échelle 5. D'autre part, les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des agents de police municipale ont été rénovés et disposent d'échelles de rémunération particulières.

1 - Avancement de l'échelle C1 à l'échelle C2 :

- Pour les lauréats de l'examen professionnel, taux de promotion fixé à 100%.
- Sans examen, taux de promotion fixé à 100%.

2 - Avancement de l'échelle C2 à l'échelle C3

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

- sur la fonction d'opérateur, réaliser des travaux très qualifiés respectant des normes de quantité et de qualité, nécessitant des connaissances pratiques et théoriques acquises par la formation ou l'expérience professionnelle, en étant chef(fe) d'équipe ou second d'équipe¹ depuis au moins trois ans du chef d'équipe si celle-ci comporte au moins 3 agents²,
- ou sur une fonction de conseiller technique, en réalisant des travaux de grande technicité et veillant à transmettre à ses collègues son savoir-faire, nécessitant des connaissances pratiques et théoriques acquises par la formation ou l'expérience professionnelle,
- ou avoir atteint le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année.

3- Promotion au grade d'agent de maîtrise

Conformément au statut particulier du cadre d'emplois, l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise est possible pour les agents en position d'encadrement de proximité d'une équipe.

¹ Second d'équipe : Agent chargé sous l'autorité d'un responsable hiérarchique de coordonner les tâches de l'équipe dont il dépend et qui supplée ce responsable en son absence.

² En cas d'avancement obtenu en vertu de cette clause de suppléance d'un chef d'équipe l'agent devra s'engager à rester second d'équipe de ladite équipe sauf mobilité ou inaptitude.

4 - Avancement au grade d'agent de maîtrise principal

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

- être en position d'encadrement,
- ou avoir atteint le dernier échelon du grade d'agent de maîtrise (le 13^{ème}) depuis au moins 3 ans.

5 - Avancement au grade de brigadier-chef principal de police municipale

Les agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, pourront être promus en fonction de leur position à l'organigramme :

- être en position d'encadrement.

2) Catégorie B

Les cadres d'emplois de catégorie B sont composés, en règle générale, de 3 grades.

L'accès aux deux premiers grades se fait par la voie du concours ou de l'examen professionnel. S'agissant de promotion interne, l'accès à ces grades qui peut nécessiter l'obtention d'un examen professionnel spécifique implique en outre une évolution significative des missions ou des responsabilités exercées dans la collectivité et se trouve toujours limité par un quota réglementaire³. Le critère de choix s'opérera en tenant compte de la position dans l'organigramme notamment.

L'avancement de grade est contingenté en fonction du nombre de lauréats à l'examen professionnel⁴. Les promotions ouvertes, le cas échéant, par un(e) lauréat(e), permettront de proposer, au maximum, deux encadrants et un non encadrant, dans le respect de l'organigramme gradué.

A défaut d'agent non encadrant promouvable, 3 encadrants pourront être proposés.

Si un seul agent encadrant est promouvable, 2 agents non encadrants pourront être proposés.

A défaut d'encadrant promouvable, 3 non encadrants pourront être proposés.

1 - Avancement du 1^{er} au 2^{ème} grade

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

- être sur une fonction de chef(fe) d'équipe, de chargé(e) de projet ou de conseiller expert
- ou être lauréat(e) de l'examen professionnel et justifier au moins d'un an d'ancienneté au 8^{ème} échelon du premier grade,
- ou avoir atteint le dernier échelon du 1^{er} grade depuis au moins 3 ans.

La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans.

2 - Avancement du 2^{ème} au 3^{ème} grade

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

³ La collectivité doit avoir recruté au moins 3 agents par concours, mutation ou détachement pour pouvoir effectuer une promotion interne. Si aucune promotion interne n'a pu être prononcée depuis au moins 4 ans, une nomination dérogatoire est possible à condition d'avoir réalisé au moins un recrutement.

⁴ Le nombre de nominations prononcées par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix, ne peut être inférieur au quart du nombre total des nominations (minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies). Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition $\frac{1}{4}$ pour $\frac{3}{4}$ entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

Dans les trois ans suivant cette nomination, un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- l'autre voie d'avancement en cas de nomination unique,
- la règle de base (répartition $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$) en cas de nominations multiples.

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de cette période de trois ans, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N sera possible dès l'année N+4.

- être sur une fonction de chef(fe) de service, de chargé(e) de projet, ou de conseiller expert,
- ou être lauréat(e) de l'examen professionnel et justifier au moins d'un an d'ancienneté au 7^{ème} échelon du deuxième grade et 20 ans en catégorie B,
- ou avoir atteint le dernier échelon du second grade depuis au moins 3 ans.

La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans.

3) Catégorie A

L'accès au premier grade se fait par la voie du concours.

S'agissant de promotion interne, l'accès à ce grade implique une évolution significative des missions ou des responsabilités exercées dans la collectivité et est toujours limité par un quota réglementaire⁵. Le critère de choix s'opérera en tenant compte de la position dans l'organigramme notamment.

Les cadres d'emplois de la catégorie A sont moins homogènes que ceux des catégories B et C et très encadrés. Un niveau hiérarchique commun peut tout de même être défini pour l'avancement aux grades dont l'indice brut terminal est 1015 (attaché principal, ingénieur principal, attaché principal de conservation du patrimoine, bibliothécaire principal, professeur d'enseignement artistique hors classe, sage-femme hors classe, conseiller principal des APS...).

1 - Avancement au second grade pour les grades dont l'indice brut terminal est 1015

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

- être sur une fonction de chef(fe) de département ou de chargé(e) de mission,
- ou être sur une fonction de chef(fe) de service, de chargé(e) de projet ou conseiller expert, et justifier de 20 ou 25 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A (cf annexe),

La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans.

2 - Avancement au second ou troisième grade lorsque l'indice brut terminal est inférieur à 1015

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement. La position à l'organigramme ainsi que l'ancienneté, le cas échéant, sont précisés dans l'annexe au niveau de chaque cadre d'emplois.

La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans.

3 - Avancement aux grades supérieurs

⁵ La collectivité doit avoir recruté au moins 3 agents par concours, mutation ou détachement pour pouvoir effectuer une promotion interne. Si aucune promotion interne n'a pu être prononcée depuis au moins 4 ans, une nomination dérogatoire est possible à condition d'avoir réalisé au moins un recrutement.

POLITIQUE DES CARRIÈRES Règlement intérieur de promotion

Date de mise en application : 01/01/2023

Page 7 sur 7

Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement, en fonction de leur position à l'organigramme :

- Encadrement d'une Direction générale ou d'une direction.

L'accès à l'échelon spécial des grades d'administrateur général, d'attaché hors classe, d'ingénieur hors classe et de médecin hors classe, est soumis à un ratio. Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement.

L'accès à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général est soumis à un ratio. Le taux de promotion est fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement.

IV) Révision

Ce règlement pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'administration ou des organisations syndicales.

V) Pièce annexe

Tableau de correspondance grades/fonctions.

| | | |
|--|--|---|
|  | ANNEXE AU REGLEMENT DE PROMOTION VILLE & C.C.A.S. | Ressources Humaines |
| | | Direction des relations sociales, du temps de travail et de la proximité |
| | | Elue déléguée : A. TAVARD |
| POSSIBILITES DE PROGRESSION DE CARRIERE | | A partir du 01/01/2023 |

| FILIERE ADMINISTRATIVE | |
|--|--|
| GRADES | NIVEAU MINIMUM DE RESPONSABILITE |
| CATEGORIE A + | |
| Administrateur général | Direction générale |
| Administrateur hors classe | |
| Administrateur | |
| CATEGORIE A | |
| Attaché hors classe | Direction |
| Attaché principal (4) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Attaché | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| CATEGORIE B | |
| Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe (4) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (4) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du premier grade |
| Rédacteur | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (3) |
| Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Adjoint administratif | Opérateur |

- (1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans
- (2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans
- (3) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année
- (4) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

FILIERE ANIMATION

| GRADES | NIVEAU MINIMUM |
|--|---|
| CATEGORIE A | |
| Attaché hors classe | Direction |
| Attaché principal (4) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Attaché | Encadrement service / chargé de projet |
| CATEGORIE B | |
| Animateur principal de 1 ^{ère} classe (4) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Animateur principal de 2 ^{ème} classe (4) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade |
| Animateur | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (3) |
| Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Adjoint d'animation | Opérateur |

- (1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans
- (2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans
- (3) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année
- (4) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

FILIERE CULTURELLE

| GRADES | NIVEAU MINIMUM |
|--|---|
| CATEGORIE A + | |
| Conservateur du patrimoine en chef | Encadrement d'un établissement culturel contrôlé par l'Etat |
| Conservateur du patrimoine | |
| Conservateur des bibliothèques en chef | Encadrement d'un établissement culturel contrôlé par l'Etat |
| Conservateur des bibliothèques | |
| CATEGORIE A | |
| Attaché principal de conservation du patrimoine (4) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Attaché de conservation du patrimoine | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| Bibliothécaire principal (4) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Bibliothécaire | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| Professeur d'enseignement artistique hors classe (4) | Encadrement service Conseil technique et 25 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Professeur d'enseignement artistique de classe normale | Conseil technique |
| CATEGORIE B | |
| Assistant de conservation principal de 1 ^{ère} classe (4) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe (4) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade |
| Assistant de conservation | Conseil technique |
| Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe (4) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe (4) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade |
| Assistant d'enseignement artistique | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (3) |
| Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Adjoint du patrimoine | Opérateur |

(1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans

(2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans

(3) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année

(4) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

Envoyé en préfecture le 19/05/2023

Reçu en préfecture le 19/05/2023

Publié le 19/05/2023

ID : 050-200056844-20230517-DEL2023_121-DE



| FILIERE MEDICO SOCIALE | |
|--|---|
| GRADES | NIVEAU MINIMUM DE RESPONSABILITE |
| CATEGORIE A+ | |
| Médecin hors classe | chargé de projet / conseiller expert |
| Médecin de 1 ^{ère} classe | |
| Médecin de 2 ^{ème} classe | |
| CATEGORIE A | |
| Cadre supérieur de santé (3) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Cadre de santé de 2 ^{ème} classe | chargé de projet / conseiller expert |
| Puéricultrice cadre supérieur de santé (3) | Encadrement service/ chargé de projet / conseiller expert Encadrement équipe et 20 ans ancienneté dans le cadre d'emploi ou en catégorie A |
| Puéricultrice cadre de santé | Encadrement équipe |
| Puéricultrice hors classe (3) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert Conseil technique et 25 ans ancienneté dans le cadre d'emploi ou en catégorie A |
| Puéricultrice de classe normale | Conseil technique |
| Infirmier en soins généraux hors classe (3) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert Conseil technique et 25 ans ancienneté dans le cadre d'emploi ou en catégorie A |
| Infirmier en soins généraux de classe normale | Conseil technique |
| CATEGORIE B | |
| Infirmier de classe supérieure (3) | Encadrement équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique et 20 ans d'ancienneté dans le cadre d'emplois |
| Infirmier de classe normale | Conseil technique |
| Auxiliaire de puériculture de classe supérieure | Encadrement équipe / conseil technique / ancienneté(1) Opérateur et 20 ans d'ancienneté dans le cadre d'emploi |
| Auxiliaire de puériculture de classe normale | Opérateur |
| Aide-soignant de classe de classe supérieure | Encadrement équipe / conseil technique / ancienneté (1) Opérateur et 20 ans d'ancienneté dans le cadre d'emploi |
| Aide-soignant de classe normale | Opérateur |
| CATEGORIE C | |
| Auxiliaire de soins principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe/ conseil technique / ancienneté (2) |
| Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |

(1) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans

(2) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année

(3) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

FILIERE POLICE MUNICIPALE

| GRADES | NIVEAU MINIMUM |
|---|--|
| CATEGORIE B | |
| Chef de service de police municipale principal de 1 ^{ère} classe (5) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) |
| Chef de service de police municipale principal de 2 ^{ème} classe (5) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) |
| Chef de service de police municipale | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Brigadier-chef principal | Encadrement équipe ou second d'équipe (3) |
| Gardien-Brigadier | Opérateur |
| Garde champêtre chef principal | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (4) |
| Garde champêtre chef | Opérateur |

FILIERE SOCIALE

| GRADES | NIVEAU MINIMUM DE RESPONSABILITE |
|--|---|
| CATEGORIE A | |
| Conseiller socio-éducatif hors classe (5) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Conseiller socio-éducatif supérieur (5) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| Conseiller socio-éducatif | Chargé de projet / conseiller expert |
| Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (5) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert Conseil technique et 20 ans ancienneté dans le cadre d'emploi ou en catégorie A |
| Assistant socio-éducatif | Conseil technique |
| Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (5) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert Conseil technique et 20 ans ancienneté dans le cadre d'emploi ou en catégorie A |
| Educateur de jeunes enfants | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (4) |
| Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Agent social principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (4) |
| Agent social principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Agent social | Opérateur |

- (1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans
- (2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans
- (3) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents
- (4) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année
- (5) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

FILIERE SPORTIVE

| GRADES | NIVEAU MINIMUM |
|---|---|
| CATEGORIE A | |
| Conseiller principal des activités physiques et sportives (4) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Conseiller des activités physiques et sportives | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| CATEGORIE B | |
| Educateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe (4) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Educateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (4) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade |
| Educateur des activités physiques et sportives | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Opérateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (3) |
| Opérateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Opérateur des activités physiques et sportives | Opérateur |

- (1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans
- (2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans
- (3) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année
- (4) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans

FILIERE TECHNIQUE

| GRADES | NIVEAU MINIMUM |
|--|--|
| CATEGORIE A + | |
| Ingénieur général | Direction générale |
| Ingénieur en chef hors classe | |
| Ingénieur en chef | |
| CATEGORIE A | |
| Ingénieur hors classe | Direction |
| Ingénieur principal (5) | Encadrement département / chargé de mission Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et 20 ans ancienneté dans un grade de catégorie A |
| Ingénieur | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert |
| CATEGORIE B | |
| Technicien principal de 1 ^{ère} classe (5) | Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (1) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 7 ^{ème} échelon du second grade et 20 ans d'ancienneté en catégorie B |
| Technicien principal de 2 ^{ème} classe (5) | Encadrement d'équipe / chargé de projet / conseiller expert / ancienneté (2) Conseil technique, lauréat de l'examen professionnel, justifiant d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon du premier grade |
| Technicien | Conseil technique |
| CATEGORIE C | |
| Agent de maîtrise principal | Encadrement équipe / ancienneté (3) |
| Agent de maîtrise | Encadrement équipe |
| Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe | Encadrement équipe ou second d'équipe / conseil technique / ancienneté (4) |
| Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe | Opérateur |
| Adjoint technique | Opérateur |

- (1) Avoir atteint le dernier échelon du deuxième grade depuis au moins 3 ans
- (2) Avoir atteint le dernier échelon du premier grade depuis au moins 3 ans
- (3) Avoir atteint le dernier échelon du grade d'agent de maîtrise (13^{ème}) depuis au moins 3 ans
- (4) Occuper une fonction de second d'équipe depuis au moins 3 ans d'une équipe d'au moins 3 agents ou atteindre le 9^{ème} échelon de l'échelle C2 au cours de l'année
- (5) La dernière nomination doit avoir été prononcée depuis au moins 5 ans