

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

CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°DEL2023_369
SÉANCE DU 6 DÉCEMBRE 2023

37 - RÈGLEMENT DE PROMOTION 2024

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 :

- la façon de servir (s'accompagne d'une évaluation par la hiérarchie dans le cadre notamment des entretiens professionnels)
- l'intérêt général de la collectivité (avoir une démarche prospective)
- la prise en compte des fonctions occupées à l'organigramme
- la volonté de la ville de répondre à l'aspiration des agents à un déroulement de leur carrière
- 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.

Pour bénéficier d'un avancement de grade, l'agent doit occuper des fonctions requises définies par la collectivité.

Exemple: pour être promu attaché, il faut occuper a minima un poste de chef de service/chargé de projet/conseiller expert.

Depuis 2022, l'administration a permis aux agents n'occupant pas les fonctions adéquates, de pouvoir bénéficier d'un avancement de grade, à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté dans leur grade.

Pour 2024, l'administration propose d'abaisser cette durée à 15 ans si l'agent est lauréat d'un examen professionnel, ceci afin de valoriser l'investissement fourni par l'agent.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu l'avis du Comité Social Territorial rendu le 07/11/2023,

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

Envoyé en préfecture le 11/12/2023

Reçu en préfecture le 11/12/2023

Publié le 11/12/2023



ID : 050-200056844-20231208-DEL2023_369-DE

Vu l'avis favorable de la commission n°1 et après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte.

Heure de vote : 19h43		Nombre de votants : 55	
Pour : 53	Contre : 0	Abstentions : 2 Valérie VARENNE Karine HUREL	NPPV : 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 6 décembre 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 : 47

Date de la convocation et de son affichage : 30 novembre 2023

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

L'An Deux Mille Vingt-Trois, le six décembre à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 30 novembre 2023 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

PRÉSENTS

AMBROIS Anne - AMIOT Florence (mandataire Bertrand HULIN jusqu'à son arrivée 17h46) - ARRIVÉ Benoit - BERHAULT Bernard - BERNARD Christian (mandataire BOUSSELMAME Nouredine à son départ 19h53) - BOUSSELMAME Nouredine - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUVAL Karine - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle (arrivée 17h32) - HAMON-BARBÉ Françoise (arrivée à 17h55) - HÉBERT Dominique - HÉRY Sophie - HULIN Bertrand - ISOIRD Valérie (mandataire Bernard BERHAULT jusqu'à son arrivée 19h34) - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - LAINÉ Sylvie - LE POITTEVIN Lydie - LEFAIX-VÉRON Odile - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEMOIGNE Sophie (mandataire PERRIER Didier jusqu'à son arrivée 17h37) - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédéric - MAGHE Jean-Michel - MARGUERITTE Camille (mandataire Eddy SAGET à son départ 20h08) - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - MORIN Lucie - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PLAINEAU Nadège - RONSIN Chantal - ROUILLÉ Maurice - SAGET Eddy (mandataire TARIN Sandrine jusqu'à son arrivée 19h) - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine (mandataire LEPOITTEVIN Gilbert à son départ 18h04 jusqu'à son retour 20h20) - TARIN Sandrine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie - VASSAL Emmanuel - VIVIER Nicolas (départ 20h20).

ABSENTS EXCUSÉS

BRANTONNE Jean a donné procuration à PECORARO Yvonne
FAGNEN Sébastien a donné procuration à AMBROIS Anne
FRANÇOISE Bruno a donné procuration à BROQUAIRE Guy
HÉBERT Karine a donné procuration à HÉRY Sophie
HUREL Karine a donné procuration à VARENNE Valérie
LAGALLARDE Quentin a donné procuration à LAINÉ Sylvie
MARGUERITTE David a donné procuration à LEQUILBEC Frédéric
PIC Anna a donné procuration à ARRIVÉ Benoit

Mme Sylvie LAINÉ 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 CARRIERES Règlement intérieur de promotion

Date de mise en
application : 01/01/2024

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.

	POLITIQUE DES CARRIERES Règlement intérieur de promotion	
	Date de mise en application : 01/01/2024	Page 2 sur 7

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.

	POLITIQUE DES CARRIÈRES Règlement intérieur de promotion	
	Date de mise en application : 01/01/2024	Page 3 sur 7

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.

	POLITIQUE DES CARRIÈRES Règlement intérieur de promotion	
	Date de mise en application : 01/01/2024	Page 4 sur 7

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.

	POLITIQUE DES CARRIERES Règlement intérieur de promotion	
	Date de mise en application : 01/01/2024	Page 5 sur 7

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.

	POLITIQUE DES CARRIÈRES Règlement intérieur de promotion	
	Date de mise en application : 01/01/2024	Page 6 sur 7

- 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 15 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),
 - 15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A en cas de réussite à examen professionnel (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.

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.

3 - Avancement aux grades supérieurs

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 01/01/2024

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 d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 15 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 -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 15 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 Conservateur du patrimoine	Encadrement d'un établissement culturel contrôlé par l'Etat
Conservateur des bibliothèques en chef Conservateur des bibliothèques	Encadrement d'un établissement culturel contrôlé par l'Etat
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 -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
Attaché de conservation du patrimoine	Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert
Bibliothécaire principal (4)	Encadrement département / chargé de mission -20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
Bibliothécaire	Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert
Professeur d'enseignement artistique hors classe (4)	Encadrement service Conseil technique et 25 ans 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 15 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 15 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

FILIERE MEDICO SOCIALE

GRADES	NIVEAU MINIMUM
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 d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 service / chargé de projet / conseiller expert et : -20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 Encadrement service / chargé de projet / conseiller expert et : -20 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 d'ancienneté dans un grade de catégorie A -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 -15 ans d'ancienneté dans un grade de catégorie A, en cas de réussite à examen professionnel
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 15 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 d'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 15 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