

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Direction des ressources humaines

LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AIN

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le comité technique le 18 novembre 2020 ;

Considérant que dans chaque collectivité territoriale, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique (puis du comité social territorial), pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut dépasser six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

ARRETE

Article 1^{er} :

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent arrêté, sont établies pour six ans, de 2021 à 2026.

Article 2 :

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, notamment par la publication des présentes lignes directrices de gestion sur l'intranet du Département.

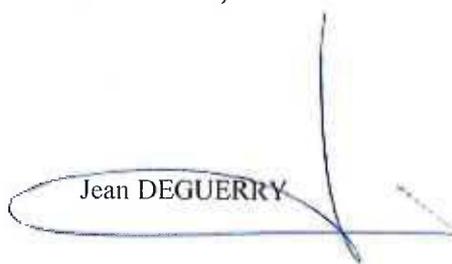
Article 3 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à dater de sa notification aux agents par courriel *infoDRH*. Dans ce même délai, il est également possible de déposer un recours gracieux auprès de monsieur le président du Conseil départemental, cette démarche suspendant le délai du recours contentieux.

Bourg en Bresse, le 20 novembre 2020

Le Président,

Jean DEGUERRY



Les lignes directrices de gestion du Département de l'Ain

Introduction

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui introduit l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, crée l'obligation, pour chaque collectivité territoriale, d'établir des « lignes directrices de gestion ».

Le présent document a pour objet, outre de répondre aux obligations législatives et réglementaires, d'inscrire ces lignes directrices de gestion dans le cadre des documents prospectifs déjà mis en œuvre au sein du Département de l'Ain à travers le Projet d'administration et la Prospective financière. Les lignes directrices de gestion ont ainsi vocation à conforter la place centrale de la mobilisation des agents du Département au service des politiques publiques et des usagers du service public.

A noter que les lignes directrices de gestion relatives à la Maison de l'enfance, seront présentées courant 2021. Elles prendront en compte les spécificités liées à la fonction publique hospitalière ainsi que les objectifs partagés avec les personnels territoriaux départementaux et propres à la Maison de l'enfance, en lien notamment avec le plan d'actions faisant suite au diagnostic institutionnel réalisé en novembre 2020.

Le cadre législatif et réglementaire des lignes directrices de gestion

Article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents. »

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires comporte les dispositions suivantes.

« Chapitre II : Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion dans la fonction publique territoriale

Article 13

Le présent chapitre précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Section 1 : Elaboration des lignes directrices de gestion

Article 14

I. - Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.(...)

Article 15

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Article 16

Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.(...)

Article 17

Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Section 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Article 18

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Article 19

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 20

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent. »

I. Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La **stratégie** est un « ensemble d'actions coordonnées, d'opérations habiles, de manœuvres en vue d'atteindre un but précis » (dictionnaire Larousse).

Il s'agit donc de déterminer les buts recherchés en matière de ressources humaines à court, moyen et long termes, ainsi que les actions coordonnées mises en œuvre pour les atteindre.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources du Département de l'Ain prend en compte :

- ✓ les données issues des bilans sociaux 2018/2019, le tableau des effectifs,
- ✓ la mise en œuvre du projet d'administration 2017/2020 « Quand les contraintes deviennent Projet » adopté par l'Assemblée départementale en février 2017 et du plan d'actions issu des 1^{er} et 2nd Etats Généraux des Territoires de l'Ain qui se sont tenus en juillet 2018 et septembre 2020,
- ✓ la prospective financière,
- ✓ le rapport issu de la Chambre régionale des comptes,
- ✓ la crise sanitaire et ses impacts sur les conditions de travail, les objectifs et les finances de la collectivité,
- ✓ les échanges réguliers avec les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social et des instances (Comité technique et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

1.1 Etat des lieux et enjeux liés au travail des femmes et des hommes au sein du Département

1.1.1 Ce que disent les chiffres issus des bilans sociaux et des rapports d'activité

- ✓ Les effectifs départementaux restent globalement stables depuis 3 ans, avec une progression du nombre d'agents contractuels.
- ✓ Parmi les 2 400 agents que compte la collectivité, 80% travaillent dans 3 secteurs d'activité : le social, l'entretien des collèges, la voirie. 60% des agents relèvent de la catégorie C, et 52% de la filière technique.
- ✓ Le nombre d'agents contractuels progresse au sein de la collectivité, y compris pour le personnel encadrant.
- ✓ 65% des agents sont des femmes.
- ✓ L'effectif de la collectivité est plutôt vieillissant avec 43,9% des agents âgés de plus de 50 ans contre 39,8% pour la moyenne nationale des départements.
- ✓ Les mouvements sont importants (153 départs de la collectivité en 2019), principalement dus aux retraites, mutations externes et disponibilités. En septembre 2019, 95 postes étaient en publication.
- ✓ Des postes non pourvus et des délais de recrutement allongés dans certains secteurs d'activité, certains métiers et secteurs géographiques.
- ✓ Le taux d'encadrement dans les effectifs départementaux est de 18,3%, proche de la moyenne nationale (19,1%).
- ✓ L'évolution de la masse salariale est maîtrisée grâce aux efforts de gestion réalisés suite aux diminutions drastiques des dotations de l'Etat entre 2015 et 2017, et à la limitation à 1,2% d'augmentation des dépenses de fonctionnement issue du « Pacte de Cahors » à partir de 2018.
- ✓ En matière de temps de travail, les agents disposent de 4 options, avec une possibilité de modulation des horaires en dehors des plages fixes limitées, et peuvent bénéficier du télétravail qui sera largement étendu en 2021.
- ✓ Le taux d'absentéisme est maîtrisé (6,6% en 2018, 6,2% en 2019). Les maladies ordinaires (qui font partie de l'absentéisme compressible) représentent 11,8 jours par ETP et se situent à un niveau inférieur aux données moyennes de la fonction publique territoriale (13,4 jours par ETP).
- ✓ Le dispositif de formations est conséquent avec 907 000 euros consacrés aux frais de formations (hors salaires). Il permet à tous les agents départementaux d'avoir un large accès à la formation pour se perfectionner, préparer des concours et des examens. 10 000 euros sont consacrés chaque année à des projets de formation personnelle.
- ✓ Le Département dispose d'un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 7,61% en 2019 et consacre, dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP, 400 000 euros sur 3 ans à l'embauche de personnes en situation de handicap et au maintien dans l'emploi.
- ✓ Le rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes relève des points forts dans les dispositions mises en œuvre au sein du Département.

Les principaux enjeux qui ressortent de ces chiffres sont les suivants :

- ✓ *le travail des personnels du Département s'inscrit dans un cadre construit et qui présente de nombreux atouts (formations, plusieurs régimes de temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme compressible limité, dialogue social...);*
- ✓ *le pourvoi des postes constitue un enjeu majeur compte tenu notamment du nombre de départs en retraite et de l'existence de métiers ou de secteurs géographiques « en tension » ;*
- ✓ *par ailleurs, le Département ne dispose pas de données actualisées relatives :*
 - *à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment en matière de départs prévisionnels à la retraite et de connaissance fine des compétences,*
 - *à l'appréciation de la qualité de vie au travail par les agents.*

1.1.2 Ce que dit un premier bilan de la mise en œuvre du projet d'administration 2017/2020 et du plan d'actions issu des EGTA

Le projet d'administration voté par l'Assemblée départementale en février 2017 a permis de partager le cap fixé par l'exécutif départemental avec les services : assurer le maintien des services publics et des emplois publics du Département dans un contexte budgétaire contraint qui conduit à optimiser les moyens dans tous les secteurs d'activité du Département, à moderniser des organisations mises en place il y a plus de 30 ans, pour une meilleure efficacité. Il a été actualisé avec les axes issus des EGTA qui se sont tenus le 5 juillet 2018.

En 2020, il apparaît que les grandes actions issues du projet d'administration ont été mises en œuvre, ou sont en cours de finalisation, grâce au travail et aux efforts de l'ensemble du personnel départemental, et en lien avec l'investissement de l'exécutif départemental.

Trois grands secteurs d'activité ont été modernisés :

- les services territoriaux de la Direction des routes avec pour objectifs de faciliter la transmission des savoirs, d'optimiser le fonctionnement des équipes et d'assurer la mutualisation des matériels (350 agents concernés) ;
- les services territoriaux de la Direction générale adjointe en charge de la Solidarité, avec pour objectifs de rendre plus accessibles les informations, tant pour les professionnels que pour les usagers, via les processus de dématérialisation des documents, de mieux coordonner le travail des équipes de premier niveau, et d'améliorer les délais de prise de décision avec la présence d'un cadre sur place, tout en maintenant la proximité géographique avec les usagers (450 agents concernés) ;
- la fonction patrimoniale dont les différentes composantes sont désormais regroupées au sein de la Direction générale adjointe en charge des infrastructures et des déplacements (70 agents concernés).

Ces modernisations ont été menées à partir des constats et des préconisations réalisés par des intervenants extérieurs, qui ont permis de conforter la pertinence et la faisabilité des projets proposés. Les projets ont été travaillés et ajustés en lien avec les acteurs de terrain et deux expertises ont été diligentées par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ces réorganisations ont fait ou feront l'objet d'évaluations au regard des objectifs poursuivis. Elles ont conduit à l'évolution des missions des agents concernés qui ont été accompagnés dans le cadre de plans de formations spécifiques particulièrement importants, à la fourniture de matériels (ordinateurs, smartphones, voitures de service, augmentation des débits internet...), à des adaptations de locaux qui ne sont pas encore achevées pour certains.

Par ailleurs, les services départementaux ont mis en œuvre les axes du projet politique avec de nouveaux secteurs d'intervention ou de nouvelles modalités de travail :

- le soutien à l'économie et à certaines filières (agriculture, filière bois, tourisme...),
- l'évolution des liens avec les collectivités du territoire dans le cadre de la contractualisation et de plateformes digitales de services visant à une meilleure lisibilité de l'action départementale et à une simplification des procédures,
- les actions en faveur de la solidarité territoriale aux travers des infrastructures (bâtiments, transports, logement social, numérique...) et des plans à destination des publics (plan senior, plan handicap, démographie médicale, gentils ...),
- le rayonnement du Département au travers de l'action culturelle (renforcée avec l'intégration de l'ADDIM), sportive et le lien avec les acteurs régionaux.

Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines ont eu pour objectif d'accompagner et de soutenir les acteurs de ces évolutions avec :

- la mise en œuvre des dispositifs d'affectation qui prenaient en compte les besoins du service ainsi que les souhaits et les situations particulières des agents,
- le dispositif de formations,
- un travail de transversalité entre les directions concernées et la Direction des ressources humaines au sein des groupes de travail,
- la présence et l'analyse du Service santé au travail,
- l'ajustement des moyens humains aux nouveaux besoins,
- un dialogue social soutenu.

Les principaux enjeux qui ressortent de la mise en œuvre du projet d'administration sont les suivants :

- ✓ *parmi 1 800 agents sur emplois permanents, près de 900 ont été concernés par des processus de réorganisation ;*
- ✓ *dans le cadre des réorganisations, les effectifs cibles ont été identifiés en fonction des charges de travail ;*
- ✓ *consolider les compétences des agents ainsi que les nouveaux outils ou les nouvelles méthodes de travail à travers l'évaluation des dispositifs, les formations, la mobilité interne, les groupes de travail, les projets de service ;*
- ✓ *conforter le travail transversal mis en œuvre par la Direction générale pour coordonner la mise en œuvre des actions ;*
- ✓ *poursuivre l'évaluation et la mise en œuvre des ajustements nécessaires ;*
- ✓ *stabiliser les équipes et pourvoir les postes vacants pour ancrer les nouvelles modalités de travail ;*
- ✓ *un nouveau projet d'administration sera adopté dans le cadre du nouveau mandat des conseillers départementaux.*

1.1.3 Ce que dit le bilan d'actions de la Direction des ressources humaines

Les axes majeurs de la gestion des ressources humaines depuis 2015 ont été les suivants :

- participer à l'élaboration, jouer un rôle de coordination et accompagner la mise en œuvre du projet d'administration, adapter les moyens humains aux projets en terme d'effectifs, d'organigramme, de formation... (cf ci-dessus) ;
- mettre en œuvre le RIFSEEP dans un contexte budgétaire extrêmement contraint (adoption du RIFSEEP en 2017, marqué par la revalorisation des agents de catégorie C, des cuisiniers et la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel au bénéfice des agents ayant fait preuve d'un engagement professionnel remarquable qui a représenté une augmentation des dépenses de 500 000 euros) ;
- sécuriser le processus de recrutement (mise en œuvre des contrôles de référence, des doubles jurys, professionnalisation des agents du service recrutement...);
- assurer la suivi des situations individuelles complexes en lien avec les directions concernées et le service de santé au travail ;
- mobiliser l'action disciplinaire pour rétablir le bon fonctionnement des services ;
- améliorer la sécurité et les conditions de travail (adoption du règlement intérieur hygiène et sécurité, habillement de l'ensemble des agents des collèges avec des tenues départementales adaptées, actualisation du document unique sur le volet routier, mise en place d'une réunion d'accueil des nouveaux arrivants relative à la sécurité au travail, recrutement d'un référent restauration et d'un référent entretien à la Direction des collèges...);
- assurer un accompagnement individualisé des agents dans leur parcours ;
- assurer la mise en conformité des processus ressources humaines et d'action sociale (avec la dématérialisation, la mise en œuvre du prélèvement à la source et de la déclaration sociale nominative, les nouvelles modalités d'attribution des tickets restaurant, l'évolution de la gestion de l'action sociale) ;
- l'amélioration de l'emploi des travailleurs en situation de handicap via la convention signée avec le FIPHFP.

Les enjeux en matière de gestion des ressources humaines

- ✓ *L'attractivité de la collectivité et le pourvoi des postes vacants pour être en mesure de conduire les politiques publiques. Le développement de la « marque employeur ».*
- ✓ *La poursuite des échanges bilatéraux avec les Directions générales adjointes relatifs aux effectifs, aux situations individuelles complexes, aux évolutions d'organisation.*
- ✓ *Le développement des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et le renforcement du dialogue avec les directions sur les perspectives d'évolution pour assurer une gestion des effectifs pensée à moyen terme.*
- ✓ *Une structure du régime indemnitaire à repenser pour demeurer attractif et mieux prendre en compte les compétences.*
- ✓ *Une modernisation de la gestion des ressources humaines en lien avec l'évolution du système d'information basée sur les 6 axes de « la transformation numérique de la fonction RH ». Cette transformation vise à dématérialiser les processus pour faciliter le partage d'informations, à rendre l'agent acteur de sa propre gestion, à disposer d'outils de pilotage*

RH performants et partagés, à permettre une meilleure adéquation entre les besoins et les compétences, à sécuriser les données.

1.2 Les grands axes de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les grands axes identifiés ont vocation à répondre aux enjeux issus des différents bilans évoqués ci-dessus.

1.2.1 AXE 1 - Assurer l'attractivité du Département de l'Ain en termes de candidatures, et la fidélisation des collaborateurs.

L'attractivité des postes du Département de l'Ain est en lien avec de multiples facteurs et actions à mener.

Action	Pilote / Acteur concerné	Calendrier
Mettre en œuvre des dispositifs spécifiques pour les métiers en tension : lien avec les écoles et universités, développement des terrains de stage et d'apprentissage, formation des cadres à la proposition de stages et au suivi des stagiaires, lien avec Pôle emploi, utilisation des réseaux sociaux, communication interne et externe. Métiers prioritaires : technicien et ingénieur informatique / agent et cadre des routes / métiers du droit.	DRH en lien avec les directions concernées et la Direction de la communication	2021
Mettre en œuvre des dispositifs spécifiques pour les secteurs géographiques en tension : lien avec les écoles et universités, développement des terrains de stage et d'apprentissage, lien avec Pôle emploi, utilisation des réseaux sociaux, communication interne et externe. Secteurs prioritaires : Pays de Gex, Côtière.	DRH en lien avec les directions concernées et la Direction de la communication	2021
Poursuivre l'investissement dans le dispositif d'apprentissage.	DRH	En continu
Développer la marque employeur, développer une réflexion sur les nouvelles modalités de travail.	DRH en lien avec les directions concernées et la Direction de la communication	2021/2022
Réactiver l'évaluation de la qualité de vie au travail et réaliser une enquête sur les attentes professionnelles des agents en poste.	DRH en lien avec le Service santé au travail et un prestataire extérieur	2021/2022
Refondre le régime indemnitaire pour mieux prendre en compte les compétences, les métiers et secteurs en tension et renforcer l'attractivité des postes.		2021/2022
Dans le cadre de la GPEC, identifier les postes qui relèvent de plusieurs catégories d'emplois en fonction du niveau de compétence, et accompagner les agents dans le cadre des examens, concours, avancements, promotions internes.	DRH en lien avec les directions concernées	2021

1.2.2 AXE 2 - Consolider les organisations, l'évolution des métiers et des compétences issues du projet d'administration 2017/2020.

Action	Pilote / Acteur concerné	Calendrier
Assurer une culture commune à travers un parcours d'accueil et de formation, les séminaires des directions, les réunions d'encadrement, l'adoption d'une charte managériale et l'accompagnement de son déploiement. L'harmonisation des pratiques managériales en matière de promotion constitue un enjeu.	DGS/DRH/DGA	2021/2022
Poursuivre les dispositifs de formation engagés en lien avec l'évolution des métiers (chef de chantier, responsable de CDS, secrétaire de CDS...).	DRH/DGA	En continu
Pourvoir les postes en fonction des effectifs cibles identifiés dans le cadre des réorganisations. Ajuster ces effectifs en fonction de l'évolution des charges de travail.	DRH/DGA	En continu
S'assurer que chaque agent dispose d'une fiche de poste actualisée et partagée avec les RH.	DRH/Cadres	En continu
Poursuivre et améliorer le dispositif relatif à la mobilité professionnelle et à l'employabilité.	DRH	En continu

1.2.3 AXE 3 - Renforcer les outils RH en matière de prospective, de statistique, de transformation numérique de la fonction RH.

Action	Pilote / Acteur concerné	Calendrier
Opérer la transformation numérique de la fonction RH pour disposer d'outils statistiques fiables, d'une vision globale sur l'ensemble des postes, d'une GPEC opérationnelle et partagée avec les acteurs, et s'orienter vers le dossier numérique de l'agent. Pour ce faire, il est nécessaire de se doter des outils informatiques dédiés en matière de recrutement, de santé au travail, de GPEC, d'évaluation professionnelle, de frais de déplacement, de suivi de la masse salariale...	DRH	2021/2023

Le projet d'administration sera à renouveler, en lien avec le projet politique, pour garantir une approche globale de l'action départementale et continuer à donner du sens à l'action quotidienne des services.

Ce nouveau projet précisera notamment les moyens alloués pour garantir les objectifs poursuivis en termes d'effectifs, d'équipements, de formations ...

II. Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois

La promotion est conçue par le Département comme un levier managérial, à savoir : un outil de valorisation des compétences et des aptitudes des agents, le moyen de mettre celles-ci en adéquation avec les besoins de la collectivité, une source de motivation et de dynamique d'évolution des services.

Les cadres identifient chaque année, en lien avec l'évaluation professionnelle, les agents qu'ils proposent à l'avancement et transmettent par la voie hiérarchique un rapport d'avancement à la Direction des ressources humaines.

De manière générale, cette proposition est basée sur l'évaluation des compétences, la manière de servir, l'engagement professionnel, la trajectoire et les aptitudes professionnelles de l'agent. Il apparaît également nécessaire d'envisager, soit les mobilités nécessaires en lien avec l'avancement, soit les évolutions du poste qui seront mises en œuvre.

A noter qu'en cas de prise de responsabilité hiérarchique, il faudra veiller à ce que l'agent n'encadre pas d'anciens collègues.

Les critères généraux à prendre en compte sont précisés en annexe 1 pour la promotion interne, et en annexe 2 pour les avancements de grade. En annexe 3, sont présentées pour rappel, les missions liées aux cadres d'emplois et grades.

Le Vice-Président en charge des ressources humaines et la Direction générale organisent une (des) rencontre(s) avec les représentants du personnel des organisations syndicales siégeant en Comité technique, pour un échange préalable relatif à la question des promotions internes et avancements.

La délibération relative aux ratios d'avancement est présentée en annexe 4.

III. Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Le Département accompagne les agents dans le cadre de leur évolution professionnelle à travers plusieurs dispositifs.

3.1 Le dispositif de formation

- ✓ Le dispositif de préparation aux concours : l'accès à l'offre du CNFPT et l'accès à un dispositif interne d'accompagnement personnalisé.
- ✓ Le dispositif de renforcement des connaissances en français et en mathématiques : accès à l'offre du CNFPT et à un dispositif interne d'accompagnement personnalisé.
- ✓ Les formations personnelles qui bénéficient d'un budget annuel : les agents peuvent obtenir la prise en charge totale ou partielle de formations longues et diplômantes.
- ✓ Les formations qui accompagnent la prise d'un nouveau poste.
- ✓ L'accès à un coaching individuel, actuellement essentiellement dédié aux managers.

- ✓ L'accès à des ateliers de management pour les cadres qui permettent une supervision et des échanges de bonnes pratiques entre pairs.
- ✓ L'accès aux formations en lien avec la mobilité professionnelle et aux outils tels que le bilan de compétences.

3.2 Le conseil en évolution professionnelle

Un agent assure cette fonction de conseil au sein de la DRH afin d'accompagner sur le moyen terme les transitions professionnelles.

3.3 Le dispositif de nomination après réussite à un concours

Lorsque la manière de servir de l'agent est satisfaisante et qu'il dispose des aptitudes en lien avec la réussite d'un concours, le Département permet à l'agent de valoriser son concours rapidement en favorisant la mobilité interne de l'agent, ou éventuellement en adaptant les missions du poste occupé.

Une réflexion reste à conduire sur la mise en œuvre de « parcours » pour certains projets professionnels.

De même, la mise en place d'un « parcours encadrant » intégrant les éléments de la charte managériale pourrait être pertinente.

Lignes directrices de gestion / Promotion interne / Orientations et critères généraux pris en compte par le Département de l'Ain

Sont pris en compte pour inscrire un agent sur liste d'aptitude :

1. en premier lieu, l'appréciation sur la manière de servir, l'engagement professionnel de l'agent, l'appréciation de ses compétences techniques et de son savoir-être basée sur l'évaluation annuelle ;
2. en deuxième lieu, l'adéquation entre le grade et les futures fonctions ainsi que les aptitudes à exercer les fonctions concernées ;
3. en troisième lieu, le parcours de l'agent (les concours, examens, diplômes, formations, activités spécifiques).

Par ailleurs, il sera vérifié que l'agent a bien réalisé les formations statutaires obligatoires définies dans le statut particulier d'origine.

Les points 2 et 3 sont mentionnés dans les rapports d'avancement établis par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Cadre d'emplois	Adéquation cadre d'emplois / fonctions <i>(se référer au statut et aux éléments précisés ci-dessous particulièrement pris en compte)</i>	Aptitudes particulières	Postes pouvant être concernés (à titre indicatif)	Passage ou réussite concours et examens / diplômes	Diplômes / Parcours diversifié / Formations / Activités spécifiques
Administrateur territorial	Prise en compte des missions à hautes responsabilités.	Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique des projets. Capacité d'innovation.	DGS, DGA, Directeur avec au moins 50 agents dans la direction, Chargé de mission auprès du DGS.		

<p>Attaché</p>	<p>Prise en compte des missions d'encadrement (priorité 1).</p> <p>Prise en compte de la technicité ou responsabilités particulières notamment dans les domaines RH, finances, achats-marchés publics, gestion immobilière, conseil juridique (cf statut).</p> <p>Maîtrise d'une législation spécifique et du cadre législatif général.</p>	<p>Management d'équipe et/ou conduite de projet transversal ou exercice de responsabilités fonctionnelles.</p> <p>Capacité à élaborer des projets.</p>	<p>Directeur, Adjoint au Directeur, Responsable de service, Responsable de pôle si la technicité du domaine le justifie.</p>	<p>Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen.</p> <p>Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 2, y compris dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE).</p> <p>Parcours diversifié public/privé/citoyen.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant et autres activités citoyennes.</p>
<p>Ingénieur en chef</p>	<p>Prise en compte des missions à hautes responsabilités.</p>	<p>Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique, des projets.</p> <p>Capacité d'innovation.</p>	<p>DGS, DGA, Directeur avec au moins 50 agents dans la direction, Chargé de mission auprès du DGS.</p>		

Ingénieur	<p>Prise en compte des missions d'encadrement (priorité 1).</p> <p>Technicité ou responsabilités particulières notamment dans les domaines évoqués par le statut.</p> <p>Maîtrise d'une législation spécifique et du cadre législatif général.</p>	<p>Management d'équipe et/ou conduite de projet transversal ou exercice de responsabilités fonctionnelles.</p> <p>Capacité à élaborer des projets.</p>		<p>Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen.</p> <p>Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 1, y compris dans le cadre d'une VAE.</p> <p>Parcours diversifié public/privé/citoyen.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant et autres activités citoyennes.</p>
Conservateur de bibliothèque	<p>Prise en compte des missions à hautes responsabilités.</p>	<p>Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique, des projets.</p> <p>Capacité d'innovation.</p>	<p>DGA, Directeur dans la filière culturelle, Chargé de mission auprès du DGS.</p>		

Conservateur du patrimoine	Prise en compte des missions à hautes responsabilités.	Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique, des projets. Capacité d'innovation.	DGA, Directeur dans la filière culturelle, Chargé de mission auprès du DGS.		
Attaché de conservation du patrimoine Bibliothécaire	Encadrement (priorité 1). Technicité ou responsabilités particulières notamment dans les domaines évoqués par le statut. Maîtrise d'une législation spécifique et du cadre législatif général.	Management d'équipe et/ou conduite de projet transversal ou exercice de responsabilités fonctionnelles. Capacité à élaborer des projets.		Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen. Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.	Parcours diversifié public/privé/citoyen.

<p>Rédacteur</p> <p>Rédacteur principal 2^{ème} classe par examen</p>	<p>Encadrement (priorité 1).</p> <p>Technicité ou responsabilités particulières notamment dans les domaines évoqués par le statut.</p> <p>Maîtrise d'une législation spécifique.</p>	<p>Aptitude à la réalisation de tâches complexes de gestion en autonomie.</p> <p>Aptitude à l'encadrement ou à la coordination de projet ou d'équipe, ou à la conduite de projet.</p>	<p>Secrétaire de CDS, Assistante de direction, Gestionnaire/référent dans les domaines de ressources humaines, comptabilité, finances, achats, gestion des dispositifs d'aide ...</p>	<p>Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen.</p> <p>Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 4, y compris obtenu par VAE.</p> <p>Parcours diversifié public/privé/citoyen.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant.</p>
<p>Technicien</p> <p>Technicien principal 2^{ème} classe par examen</p>	<p>Prise en compte du volet encadrement d'équipe et contrôle des travaux confiés aux entreprises.</p>	<p>Aptitude à l'encadrement, à la coordination de projet ou d'équipe, à la conduite de projet selon la définition des fonctions du statut.</p>	<p>Responsable de pôle technique, coordonnateur/référent technique.</p>	<p>Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen ou parcours diversifié public/privé/citoyen.</p> <p>Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 4, y compris obtenu par VAE.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant.</p>

<p>Assistant de conservation</p> <p>Assistant de conservation principal 2^{ème} classe par examen</p>	<p>Encadrement (priorité 1).</p> <p>Technicité ou responsabilités particulières notamment dans les domaines évoqués par le statut.</p> <p>Maîtrise d'une législation spécifique.</p>	<p>Niveau d'expertise dans une des spécialités.</p> <p>Aptitude à l'encadrement, la gestion de projet et/ou à la coordination.</p>		<p>Prise en compte de la réussite d'au moins un concours ou examen ou parcours diversifié public/privé/citoyen.</p> <p>Prise en compte de l'admissibilité ou de la présentation du concours du cadre d'emplois.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 4, y compris obtenu par VAE.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant.</p>
<p>Agent de maîtrise</p> <p>Agent de maîtrise par examen</p>	<p>Prise en compte des missions d'encadrement hiérarchique, fonctionnel ou de coordination des équipes.</p>	<p>Aptitude à l'encadrement ou à la coordination d'équipe.</p> <p>Expertise liée au contrôle des travaux liés aux entreprises.</p> <p>Expertises particulières citées dans le statut.</p>	<p>Chef cuisinier, Chef de chantier.</p>	<p>Prise en compte de la réussite à l'examen professionnel.</p>	<p>Prise en compte d'un diplôme de niveau 3 et de formations régulières dans les missions confiées.</p> <p>Maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes).</p> <p>Préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents).</p> <p>Correspondant.</p>

Lignes directrices de gestion / Avancement de grade / Orientations et critères généraux pris en compte par le Département de l'Ain

Sont pris en compte pour inscrire un agent sur liste d'aptitude :

1. en premier lieu, l'appréciation sur la manière de servir, l'engagement professionnel de l'agent, l'appréciation de ses compétences techniques et de son savoir-être basée sur l'évaluation annuelle ;
2. en deuxième lieu, l'adéquation entre le grade et les fonctions ainsi que les aptitudes à exercer les fonctions concernées ;
3. en troisième lieu, le parcours de l'agent (les concours, examens, diplômes, formations, activités spécifiques). De manière générale, il est pris en compte le fait que l'agent se forme régulièrement en lien avec ses missions ou son projet professionnel, qu'il exerce des missions spécifiques en tant que maître de stage et maître d'apprentissage (priorité 1 dans les activités spécifiques en lien avec les objectifs de pourvoi des postes), préventeur (priorité 2 car en lien avec la sécurité des agents), correspondant. Ses activités citoyennes sont également relevées.

Les points 2 et 3 sont mentionnés dans les rapports d'avancement établis par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Cadre d'emplois	Adéquation grade/fonction <i>(se référer au statut et aux éléments précisés ci-dessous particulièrement pris en compte)</i>	Aptitudes particulières	Postes pouvant être concernés (à titre indicatif)	Passage ou réussite concours et examens / diplômes	Diplômes / Parcours diversifié / Formations / Activités spécifiques
Administrateur hors classe	Prise en compte des missions à hautes responsabilités.	Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique, des projets. Capacité d'innovation.	DGS, DGA, Chargé de mission auprès du DGS.		Prise en compte de la diversité du parcours.
Attaché hors classe	Prise en compte des missions d'encadrement.	Management d'équipe, participation aux dossiers stratégiques, qualités rédactionnelles, maîtrise du cadre juridique.	Directeur, Responsable de service, Chargé de mission auprès du DGS ou d'un DGA.	Prise en compte de la réussite du concours d'attaché et/ou de l'examen professionnel d'attaché principal.	Prise en compte de la diversité du parcours.

Attaché principal	Prise en compte des missions d'encadrement ou à haute technicité.	Management d'équipe, conduite de projet, participation à la définition de politiques publiques, qualités rédactionnelles, maîtrise du cadre juridique.	Directeur, Responsable de service, Chargé de mission auprès du DGS ou d'un DGA.	Prise en compte de la réussite du concours d'attaché.	
Grades d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef	Prise en compte des missions à hautes responsabilités.	Management d'équipe, conduite de projet, maîtrise technique des dossiers stratégiques, maîtrise du cadre juridique.	DGS ou DGA.		
Grades d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs	Prise en compte des missions d'encadrement ou à haute technicité.	Management d'équipe, conduite de projet, maîtrise technique des dossiers, maîtrise du cadre juridique.	Directeur, Responsable de service, responsabilité transversale particulière de coordination et de contrôle (exemple : dans le domaine de la performance énergétique ou de la sécurité informatique).	Prise en compte de la réussite du concours d'ingénieur.	
Grades d'avancement du cadre d'emplois des médecins	Prise en compte des missions d'encadrement et de coordination.	Compétences techniques, gestion de projet, aptitudes managériales.			
Grades d'avancement des biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Prise en compte des missions d'encadrement et de coordination.	Compétences techniques, gestion de projet, aptitudes managériales.			

Sage-femme hors classe	Missions d'encadrement (cf statut).	Management d'équipe, conduite de projet, maîtrise du cadre juridique.			
Psychologue hors classe	Appréciation de la manière de servir.				
Conseiller socio-éducatif hors classe	Missions d'encadrement supérieur (cf statut).	Management d'équipe, conduite de projet, participation à la définition de politiques publiques, maîtrise du cadre juridique.	Directeur de territoire.		
Conseiller supérieur socio-éducatif	Missions d'encadrement (cf statut).	Management d'équipe, conduite de projet, construction de politiques partenariales, maîtrise du cadre juridique.			
Cadre supérieur de santé paramédical	Missions d'encadrement des cadres et participation à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques (cf statut).	Management d'équipe, conduite de projet, participation à la définition de politiques publiques, maîtrise du cadre juridique.			
Cadre de santé paramédical 1^{ère} classe	Missions d'encadrement d'équipe (cf statut).	Management d'équipe, construction de politiques partenariales, conduite de projet, maîtrise du cadre juridique.			

Grades d'avancement du cadre d'emplois des puéricultrices	Appréciation de la manière de servir.	Référence dans un domaine. Capacité d'adaptation. Efficacité professionnelle. Maîtrise du cadre juridique des missions.			Prise en compte des formations permettant la maîtrise du cadre juridique des missions.
Grades d'avancement du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	Appréciation de la manière de servir.	Référence dans un domaine. Capacité d'adaptation. Efficacité professionnelle. Maîtrise du cadre juridique des missions.			Prise en compte des formations permettant la maîtrise du cadre juridique des missions.
Grades d'avancement du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs 1^{ère} classe	Appréciation de la manière de servir.	Référence dans un domaine. Capacité d'adaptation. Efficacité professionnelle. Maîtrise du cadre juridique des missions.			Prise en compte des formations permettant la maîtrise du cadre juridique des missions.
Conservateur de bibliothèque / de patrimoine en chef	Missions à hautes responsabilités.	Portage stratégique, managérial, organisationnel, juridique, des projets. Capacité d'innovation.	DGA ou Directeur.		Prise en compte de la diversité du parcours.
Bibliothécaire principal	Prise en compte des missions d'encadrement ou de coordination.	Management d'équipe et/ou de conduite transversale de projet, participation à la définition de politiques publiques, qualités rédactionnelles et techniques, maîtrise du cadre législatif.		Prise en compte de la réussite à l'examen.	

Attaché principal de conservation	Prise en compte des missions d'encadrement ou de coordination.	Management d'équipe et/ou de conduite transversale de projet, participation à la définition de politiques publiques, qualités rédactionnelles et techniques, maîtrise du cadre législatif.			
Rédacteur principal 1^{ère} et 2^{ème} classe	Prise en compte des missions d'encadrement (priorité 1). Prise en compte du niveau d'expertise pour la gestion de tâches complexes.	Management d'une équipe, gestion des priorités dans la réalisation de tâches complexes, efficacité professionnelle (rapidité, exactitude, qualités rédactionnelles) dans la réalisation de celles-ci.		Réussite à l'examen professionnel (priorité). A l'ancienneté, prise en compte de l'accès par concours au cadre d'emplois des rédacteurs.	
Technicien principal 1^{ère} et 2^{ème} classe	Prise en compte des missions d'encadrement (priorité 1). Prise en compte du niveau d'expertise et des missions de contrôle et/ou de programmation.	Management d'une équipe, gestion des priorités dans la réalisation de tâches techniques, de contrôle et/ou de programmation, efficacité professionnelle (rapidité et exactitude) dans la réalisation de celles-ci.		Réussite à l'examen professionnel (priorité). A l'ancienneté, prise en compte de l'accès par concours au cadre d'emplois des techniciens.	
Technicien paramédical classe supérieure	Appréciation de la manière de servir.	Référence dans un domaine. Capacité d'adaptation. Efficacité professionnelle. Maîtrise du cadre juridique des missions.			Prise en compte des formations permettant la maîtrise du cadre juridique des missions.

Assistant principal de conservation 1^{ère} et 2^{ème} classe	Prise en compte des missions d'expertise, participation aux missions de conception des projets culturels, missions d'encadrement ou d'adjoint au responsable ou de coordination.	Management/coordination d'une équipe, gestion des priorités dans la réalisation de tâches complexes, efficacité professionnelle (rapidité et exactitude) dans la réalisation de celles-ci.		Réussite à l'examen professionnel (priorité). A l'ancienneté, prise en compte de l'accès par concours au cadre d'emplois des assistants de conservation.	Prise en compte des formations permettant la maîtrise du cadre juridique des missions.
Adjoint administratif principal 1^{ère} et 2^{ème} classe	Prise en compte des missions transversales ou de coordination. Maîtrise des tâches administratives et/ou comptables dans le cadre des procédures définies. Accueil physique et téléphonique (cf statut).	Efficacité professionnelle (rapidité et exactitude des données, qualités rédactionnelles, capacité à rechercher les informations, suivi autonome des procédures).		Prise en compte de la réussite à l'examen professionnel d'adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe.	
Agent de maîtrise principal	Prise en compte de l'expérience professionnelle confirmée en matière de surveillance de l'exécution des travaux, d'encadrement d'agents techniques, de responsables d'activités spécialisées (cf statut).	Capacité d'encadrement, fiabilité technique dans la réalisation des missions et des conseils donnés.		Prise en compte de la réussite au concours ou à l'examen d'agent de maîtrise.	
Adjoint technique principal 1^{ère} et 2^{ème} classe	En charge de travaux d'organisation et de coordination, d'encadrement des groupes d'agents ou de réalisation directe des tâches (cf statut).	Efficacité professionnelle (rapidité et exactitude des tâches techniques confiées, capacité à rechercher les informations, suivi autonome des procédures).		Prise en compte de la réussite à l'examen professionnel d'adjoint technique principal 2 ^{ème} classe.	

Adjoint du patrimoine principal 1^{ère} et 2^{ème} classe	Appréciation de la manière de servir, prise en compte des missions transversales ou de coordination.	Efficacité professionnelle (rapidité et exactitude des données, capacité à rechercher les informations, suivi autonome des procédures).		Prise en compte de la réussite à l'examen professionnel d'adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe.	
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement 1^{ère} et 2^{ème} classe	Appréciation de la manière de servir.	Efficacité professionnelle (rapidité et exactitude des tâches confiées, capacité à rechercher les informations, suivi autonome des procédures).			Niveau français / mathématiques Prise en compte de la diversité du parcours

CATÉGORIE A - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Administrateur général - échelon spécial	Ouvert aux administrateurs généraux : 1° comptant au moins quatre années d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes de plus de 400 000 habitants et des établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ; 2° ayant occupé, pendant au moins deux des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans l'une des collectivités mentionnées au 1° ci-dessus.				100%	20%
Administrateur général	Ouvert aux administrateurs hors classe I - soit ayant atteint le 5ème échelon et occupé, en position de détachement, pendant 6 ans à la date d'établissement du tableau d'avancement : - certains emplois fonctionnels (article 14-I du décret n° 87-1097) - un ou plusieurs emplois créés sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984, doté d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle B II - soit ayant atteint le 5ème échelon et occupé en position de détachement, pendant 8 ans à la date d'établissement du tableau d'avancement : - certains emplois fonctionnels (article 14-II du décret n° 87-1097) - un ou plusieurs emplois créés sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984, doté d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle A.	Les administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils sont placés, pour l'exercice de ces fonctions, sous l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des directeurs généraux des services, directeurs généraux des services adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements.		maxi. 20% de l'effectif du cadre d'emplois au 31/12 de l'année précédente 1 promotion si pas de promotion pendant 3 ans 1 nomination au titre du III ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre des 2 précédents	100%	20%
	III - soit ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle	Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les administrateurs territoriaux sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions des autorités territoriales. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel. Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services. Les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements conservent leur qualité de fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. En outre, les administrateurs territoriaux peuvent occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 40 000 habitants ou diriger les services d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ; ils peuvent également occuper l'emploi de directeur général adjoint des services de communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services ou de directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.			100%	20%
Administrateur hors classe	Ouvert aux administrateurs ayant atteint le 6ème échelon et justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans ce grade et avoir occupé pendant au moins 2 ans au titre d'une mobilité : - un emploi correspondant au grade d'Administrateur, - certains emplois fonctionnels (article 6 du décret n°87-1101) - un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984					

CATÉGORIE A - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Attaché hors classe - échelon spécial	Ouvert aux attachés hors classe justifiant de 3 ans dans le 6ème échelon de leur grade et qui ont atteint lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle				100%	35%
Attaché hors classe	I - Ouvert aux attachés principaux ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et aux directeurs ayant atteint le 3ème échelon de leur grade, remplissant les conditions précisées à l'article 21-I du décret 87-1099 OU II - Ouvert aux attachés principaux justifiant de 3 ans dans le 9ème échelon de leur grade et aux directeurs ayant atteint le 7ème échelon de leur grade, et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle	Les membres du cadre d'emplois participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service. Ils peuvent, en outre, occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.	Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 30 décembre 1987 précité.	1 promotion au titre du II ne peut être prononcée qu'après 4 promotions au titre du I	100%	25%
	Attaché principal	Ouvert aux attachés comptant 7 ans de services effectifs en Catégorie A et ayant atteint le 8ème échelon du grade d'attaché ou de même niveau Ouvert, après examen professionnel, aux attachés comptant 3 ans de services effectifs en Catégorie A ou de même niveau et ayant atteint le 5ème échelon du grade d'Attaché (condition à remplir au 1er janvier de l'année d'avancement)		Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.		100%
				100%	100%	100%

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux de bibliothèques

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Conservateur de bibliothèques chef	Ouvert aux conservateurs de bibliothèques ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois	<p>Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique. Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité.</p> <p>Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique.</p> <p>Ils exercent leurs fonctions dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques départementales de prêt. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les bibliothèques contrôlées ou services dépendant qui remplissent la condition d'être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques peuvent en outre exercer des fonctions de direction dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.</p> <p>Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements ou services mentionnés au quatrième alinéa ("Ils exercent... région.")</p>	<p>Les <u>conservateurs en chef</u> assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.</p> <p>Ils exercent leur fonctions dans les bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.</p> <p>Ils peuvent en outre exercer leurs fonctions dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.</p>		100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux du patrimoine

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Conservateur du patrimoine chef	Ouvert aux conservateurs du patrimoine ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois	<p>Les conservateurs territoriaux du patrimoine exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils peuvent participer à cette action par des enseignements ou des publications. Ils organisent à des fins éducatives la présentation au public des collections qui leur sont confiées et participent à l'organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques, ayant pour objet de faciliter l'accès du public, notamment scolaire, à la connaissance et à la découverte de l'environnement. Ils participent au développement de la recherche dans leur domaine de spécialité. Ils concourent à l'application du code du patrimoine.</p> <p>Ils peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique dans leur domaine de compétence particulier. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa du présent article qui ont une importance comparable à celle des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction de ces établissements et services.</p>	<p>Les <u>conservateurs en chef territoriaux du patrimoine</u> peuvent être chargés des fonctions d'encadrement, de coordination ainsi que de conseils ou d'études comportant des responsabilités particulières.</p> <p>Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa de l'article 2 ("Les conservateurs... patrimoine.")</p>		100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Bibliothécaire principal	Ouvert aux bibliothécaires ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une durée de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau + <u>examen professionnel</u>	<p>Ils participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique. Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés.</p> <p>Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques ou à diriger un des secteurs d'activités de l'établissement.</p>			100%	100%
	Ouvert aux bibliothécaires ayant atteint le 8ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau				100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux de conservation du patrimoine

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Attaché principal de conservation	Ouvert aux attachés de conservation du patrimoine ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et justifiant au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau + <u>examen professionnel</u>	<p>Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation ayant pour objet de faciliter l'accès du public à la connaissance et à la découverte du patrimoine.</p> <p>Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées au deuxième alinéa du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine ou à diriger un des secteurs d'activités de l'établissement.</p>			100%	100%
	Ouvert aux attachés de conservation du patrimoine ayant atteint le 8ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau				100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**Cadre d'emplois des Médecins territoriaux**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Médecin hors classe - échelon spécial	Ouvert aux médecins hors classe comptant au moins 4 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade	Les médecins territoriaux sont chargés d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent. Ils sont également chargés des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé. Ils participent à la conception, à la mise en oeuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique.		Le nombre de médecins hors classe pouvant accéder à l'échelon spécial ne peut excéder 34% de l'effectif de médecins de ce grade.	100%	40%
Médecin hors classe	Ouvert aux médecins de 1ère classe justifiant d'1 an dans le 3ème échelon de leur grade et de 12 ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'État, des collectivités et des établissements publics qui en dépendent	Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux. Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles.			100%	40%
Médecin 1ère classe	Ouvert aux médecins de 2ème classe ayant atteint au moins le 6ème échelon de leur grade et justifiant de 5 ans de services effectifs dans ce grade (les services antérieurs accomplis en qualité de médecin titulaire ou non titulaire de l'État ou en fonction publique territoriale sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois des médecins territoriaux)	Les médecins territoriaux ont vocation à diriger les services communaux d'hygiène et de santé, les services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique. Ils peuvent également exercer la direction des laboratoires d'analyses médicales et des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.			100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**Cadre d'emplois des Biologistes-vétérinaires-pharmaciens territoriaux**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Bio-veto-pharm classe exceptionnelle	<u>Après examen professionnel</u> Ouvert aux biologistes, vétérinaires et pharmaciens de classe normale ayant atteint le 6ème échelon de leur grade et aux biologistes, vétérinaires et pharmaciens hors classe qui justifient de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois	Dans les limites de leur spécialité, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux exercent leurs fonctions dans les domaines du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines ou animales, de la surveillance de l'hygiène, de l'eau et des produits alimentaires, et sont chargés de procéder aux examens médicaux, chimiques et bactériologiques ou d'en surveiller l'exécution. Ils peuvent être chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement du laboratoire dans lequel ils travaillent. Ils peuvent participer à des actions d'enseignement, de formation et de recherche dans leurs domaines d'activité.			100%	100%
Bio-veto-pharm hors classe	Ouvert aux biologistes, vétérinaires et pharmaciens de classe normale qui justifient de 10 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et ayant atteint le 7ème échelon de leur grade	Un emploi supplémentaire de directeur de laboratoire peut être créé dans les conditions suivantes : 1° Lorsque l'effectif à encadrer est égal ou supérieur à vingt agents et égal ou inférieur à cinquante ; 2° Au-delà, par tranche de trente agents.			100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**Cadre d'emplois des Sages Femmes territoriales**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Sage-femme hors classe	Etre dans le grade de sage-femme de classe normale et justifier de 8 ans de services effectifs dans ce grade	Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.	Les <u>sages-femmes hors classe</u> exercent des fonctions d'encadrement. Les fonctions de coordinatrice de l'activité des sages-femmes hors classe ne peuvent être assurées que par des sages-femmes hors classe comptant cinq années d'ancienneté dans ce grade.		100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Psychologue hors classe	Ouvert aux psychologues de classe normale justifiant de 2 ans dans le 6ème échelon de leur grade	Les psychologues territoriaux exercent les fonctions, conçoivent les méthodes et mettent en oeuvre les moyens et techniques correspondant à la qualification issue de la formation qu'ils ont reçue. A ce titre, ils étudient, au travers d'une démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité. Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives et collaborent aux projets de service ou d'établissement des régions, des départements et des communes par la mise en oeuvre de leur démarche professionnelle propre, tant sur le plan individuel, familial qu'institutionnel, dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile et dans tout domaine à caractère social. Ils entreprennent et suscitent tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action et participent à ces travaux, recherches ou formations. Ils peuvent collaborer à des actions de formation.			100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Conseillers territoriaux socio-éducatifs

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Conseiller socio-éducatif hors classe	Ouvert aux fonctionnaires ayant au moins 1 an dans le 4 ^{ème} échelon du grade de conseiller supérieur socio-éducatif et au moins 5 ans d'exercice de fonctions d'encadrement dans ce grade	Les membres du cadre d'emplois participent à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques mis en œuvre dans les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils ont pour mission d'encadrer notamment des personnels sociaux et éducatifs de l'établissement ou du service de la collectivité. Ils sont chargés, dans leurs fonctions d'encadrement des équipes soignantes et éducatives, de l'éducation des enfants et des adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation ainsi que de la prise en charge des adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation ou en difficulté d'insertion. Ils définissent les orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions. Les membres du cadre d'emplois peuvent diriger un établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Dans les départements, ils peuvent occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique. Les responsables de circonscription sont chargés, dans leur circonscription d'action sanitaire et sociale, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans le secteur sanitaire et social. Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.	Les fonctionnaires du grade de <u>conseiller hors classe socio-éducatif</u> exercent des fonctions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale, consistant notamment à encadrer des fonctionnaires du cadre d'emplois et les personnels sociaux, médico-sociaux et éducatifs, ainsi qu'à coordonner, animer ou diriger plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif en apportant leur expertise de haut niveau.		100%	35%
Conseiller supérieur socio-éducatif	Ouvert aux fonctionnaires ayant au moins 1 an dans le 6ème échelon du grade de conseiller socio-éducatif et au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade	Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation ou médico-techniques dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet.	Les fonctionnaires du grade de <u>conseiller supérieur socio-éducatif</u> exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des fonctionnaires du grade inférieur du cadre d'emplois et les personnels sociaux et éducatifs, et à diriger une ou plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif.		100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Cadres territoriaux de santé paramédicaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Cadre supérieur de santé paramédical	<u>Après examen professionnel :</u> Ouvert aux cadres de santé de 1ère classe justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emploi de cadre de santé	Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation ou médico-techniques dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet.	Les fonctionnaires du grade de cadre supérieur de santé animent et coordonnent les activités des établissements, laboratoires et services d'accueil mentionnés à l'alinéa précédent. Ils encadrent les cadres de ces établissements, laboratoires et services. Ils définissent les orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles. Ils peuvent exercer dans les départements des fonctions de responsable d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale ou occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique. Les responsables de circonscription sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre dans leurs circonscriptions la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans ce secteur. Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.		100%	100%
Cadre de santé paramédical 1ère classe	Ouvert aux cadres de santé de 2ème classe ayant au moins atteint le 3ème échelon de leur classe	Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation ou médico-techniques dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet.	Les fonctionnaires du grade de <u>cadre de santé</u> exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des équipes dans les établissements et services médico-sociaux, les laboratoires et les services chargés de l'accueil des enfants de moins de six ans. Ils peuvent exercer des missions communes à plusieurs structures internes de ces services.		100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Puéricultrices territoriales

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Puéricultrice hors classe	Ouvert aux puéricultrices de classe supérieure comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 1er échelon de leur classe	Les puéricultrices territoriales exercent les fonctions définies à l'article R. 4311-13 du code de la santé publique dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités ou établissements publics, dans les conditions fixées par les articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique.			100%	25%
Puéricultrice classe supérieure	Ouvert aux puéricultrices de classe normale justifiant d'au moins 9 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps de puéricultrices ou dans un corps militaire de puéricultrices, dont 4 ans accomplis dans le présent cadre d'emplois et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon	Les puéricultrices peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins de six ans relevant des collectivités ou établissements publics précités, dans les conditions prévues par les articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique.			100%	35%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Infirmier en SG hors classe	Ouvert aux infirmiers en soins généraux de classe supérieure comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 1er échelon de leur classe	Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.			100%	35%
Infirmier en SG classe supérieure	Ouvert aux infirmiers en soins généraux de classe normale justifiant d'au moins 9 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont 4 ans accomplis dans le présent cadre d'emplois, et ayant 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur classe	Dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique, ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu.			100%	25%

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE
Cadre d'emplois des Assistants territoriaux socio-éducatifs

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	Ouvert aux assistants socio-éducatifs de première classe justifiant d'au moins 6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau équivalent*, et ayant atteint le 5ème échelon de leur grade	Les assistants socio-éducatifs ont pour mission, dans le respect de la personne et de ses droits, d'aider les patients, les personnes accueillies et les familles, qui connaissent des difficultés sociales, à prévenir ou surmonter ces difficultés, à maintenir ou retrouver leur autonomie et, si nécessaire, à faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Ils recherchent les causes qui compromettent l'équilibre psychologique, économique ou social des personnes qu'ils accompagnent et apportent des conseils, afin d'améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel. Leurs actions participent à un accompagnement individuel ou des interventions collectives intégrant la participation des personnes aux prises de décision et à la mise en œuvre des actions les concernant.			100%	35%
	Ouvert aux fonctionnaires ayant 1 an d'ancienneté dans le 3ème échelon du grade d'assistant socio-éducatif et justifiant au plus tard le 31 décembre de l'année en cours de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau <u>+ examen professionnel</u>	Ils exercent leur activité en relation avec les intervenants du secteur social et médico-social, du secteur éducatif, du secteur de l'emploi et du secteur de la santé, qu'ils peuvent conseiller. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre de partenariats avec ces intervenants et les structures dans lesquelles ces derniers exercent, notamment en vue d'établir des parcours sans rupture pour les personnes qu'ils accompagnent. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre des politiques et dispositifs d'accueil et d'intervention, au sein de leur structure et sur leur territoire d'intervention.				100%
Assistant socio-éducatif 1ère classe	Ouvert aux assistants socio-éducatifs de seconde classe justifiant d'au moins 6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau équivalent*, et ayant 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur classe	Ils participent à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont ils relèvent. Selon leur formation, ils exercent plus particulièrement leurs fonctions dans l'une des spécialités suivantes : 1° Assistant de service social : dans cette spécialité, ils ont pour mission de conseiller, d'orienter et de soutenir les personnes et les familles connaissant des difficultés sociales, de les aider dans leurs démarches et d'informer les services dont ils relèvent pour l'instruction d'une mesure d'action sociale. Ils apportent leur concours à toute action susceptible de prévenir les difficultés sociales ou médico-sociales rencontrées par la population et d'y remédier ; 2° Educateur spécialisé : dans cette spécialité, ils ont pour mission d'accompagner sur le plan éducatif des enfants ou adolescents en difficulté, en collaboration avec leur famille, et de soutenir les personnes handicapées, inadaptées ou en voie d'adaptation. Ils concourent à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle et à la protection de l'enfance ; 3° Conseiller en économie sociale et familiale : dans cette spécialité, ils ont pour mission d'informer, de former et de conseiller toute personne connaissant des difficultés sociales, en vue d'améliorer ses conditions d'existence et de favoriser son insertion sociale. Les assistants socio-éducatifs peuvent exercer des fonctions de direction d'établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées. Ils peuvent être chargés de coordonner l'activité d'autres assistants socio-éducatifs.			100%	35%

CATÉGORIE A - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Ingénieur général classe exceptionnelle	Ouvert aux ingénieurs généraux comptant 4 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions > 200 000 hab., <u>des départements > 900 000 hab.</u> , des communes > 400 000 hab. et des Etab Pub assimilés OU aux ingénieurs généraux ayant occupé, pendant au moins 2 des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de DGS dans les régions > 200 000 hab., <u>des départements > 900 000 hab.</u> , des communes > 400 000 hab. et des Etab Pub assimilés				100%	35%
Ingénieur général	Ouvert aux ingénieurs en chef ayant accompli à la date d'établissement du tableau d'avancement : I - Soit 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois : - certains emplois fonctionnels (article 19-II-1° du décret n°2016-200) - un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984 doté d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle B. II - Soit 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois : - certains emplois fonctionnels (article 19-II-1° à 3° du décret n°2016-200) - un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984 doté d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle A. III - Soit ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (une nomination à ce titre ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre des 2 précédents)	Les ingénieurs en chef territoriaux exercent des fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et notamment dans les domaines relatifs : 1° A l'ingénierie ; 2° A la gestion technique et à l'architecture ; 3° Aux infrastructures et aux réseaux ; 4° A la prévention et à la gestion des risques ; 5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ; 6° A l'informatique et aux systèmes d'information. Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise ou d'études ou la conduite de projets. Leurs fonctions comportent l'exercice de hautes responsabilités dans les domaines énumérés ci-dessus. Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.		maxi. 20% de l'effectif du cadre d'emplois au 31/12 de l'année précédente 1 promotion si pas de promotion pendant 3 ans dans les conditions prévues aux I, II et III	100%	25%
Ingénieur en chef hors classe	Justifier d'1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon et de 6 ans de services effectifs dans le grade d'ingénieur en chef et avoir occupé pendant au moins 2 ans au titre d'une mobilité un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef, certains emplois fonctionnels ou un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26/01/1984				100%	20%

CATÉGORIE A - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Ingénieur hors classe - échelon spécial	Ouvert aux ingénieurs hors classe comptant 3 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade et exerçant des fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, et les OPH de plus de 5 000 logements OU Ouvert aux ingénieurs hors classe ayant atteint lors de leur détachement dans un emploi fonctionnel un échelon doté d'un indice au moins égal à la HEA	Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines relatifs : 1° A l'ingénierie ; 2° A la gestion technique et à l'architecture ; 3° Aux infrastructures et aux réseaux ; 4° A la prévention et à la gestion des risques ; 5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ; 6° A l'informatique et aux systèmes d'information. Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets. Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.	Les fonctionnaires ayant le <u>grade d'ingénieur hors classe</u> exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. Dans les collectivités et les établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les ingénieurs hors classe exercent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Les ingénieurs hors classe peuvent également occuper l'emploi de directeur des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants		100%	35%
Ingénieur hors classe	Ouvert aux ingénieurs principaux justifiant au moins d'1 an dans le 5ème échelon de leur grade et : 1 - 1°) soit de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 958 à la date d'établissement du tableau d'avancement 2°) soit de 8 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 à la date d'établissement du tableau d'avancement 3°) soit de 8 ans d'exercice dans un cadre d'emploi technique de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité (article 25-I-3° du décret n°2016-201) II - soit justifiant de 3 ans dans le 8ème échelon de leur grade et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (une nomination à ce titre ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre des 3 précédents)	Les fonctionnaires ayant le <u>grade d'ingénieur</u> peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.	Les fonctionnaires ayant le <u>grade d'ingénieur principal</u> exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 3 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. Dans les collectivités et les établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Les ingénieurs principaux peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.	maxi. 10% de l'effectif du cadre d'emplois au 31/12 de l'année précédente 1 promotion si pas de promotion pendant 3 ans au titre des 1°) et 2°) du I 1 nomination au titre du II ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre du I	100%	25%
Ingénieur principal	Ouvert aux ingénieurs justifiant de 6 ans de services effectifs dans un corps ou cadre de catégorie A et de 2 ans dans le 4ème échelon de leur grade				100%	35%

CATÉGORIE B - FILIÈRE ADMINISTRATIVE**Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Rédacteur principal 1ère classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , justifiant d'un an dans le 5ème échelon du grade de rédacteur principal de 2ème classe et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les rédacteurs territoriaux sont chargés de fonctions administratives d'application. Ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité. Les rédacteurs peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution. Ils peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction ainsi que de celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.	Les <u>rédacteurs principaux de 2e classe et les rédacteurs principaux de 1re classe</u> ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets. Ils peuvent également se voir confier la coordination d'une ou de plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou de plusieurs services.	Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.	100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'un an dans le 6ème échelon du grade de rédacteur principal de 2ème classe et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%
Rédacteur principal 2ème classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , ayant atteint le 4ème échelon du grade de rédacteur et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : 1° Musée ; 2° Bibliothèque ; 3° Archives ; 4° Documentation. Dans chacune de leurs spécialités, ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives. Ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire. Ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que de l'encadrement de leurs équipes. Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils participent à la promotion de la lecture publique.	Les titulaires des <u>grades d'assistant de conservation principal de 2e classe et d'assistant de conservation principal de 1re classe</u> ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des spécialités mentionnées au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement. Ils peuvent diriger des services ou des établissements lorsque la direction de ces derniers par un agent de catégorie A n'apparaît pas nécessaire. Dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A, ils ont vocation à être adjoints au responsable du service ou de l'établissement et à participer à des activités de coordination.	Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.	100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'1 an dans le 6ème échelon du grade de rédacteur et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%

CATÉGORIE B - FILIÈRE CULTURELLE**Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Assistant principal de conservation 1ère classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , justifiant d'un an dans le 5ème échelon du grade d'assistant de conservation principal de 2ème classe et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : 1° Musée ; 2° Bibliothèque ; 3° Archives ; 4° Documentation. Dans chacune de leurs spécialités, ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives. Ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire. Ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que de l'encadrement de leurs équipes. Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils participent à la promotion de la lecture publique.	Les titulaires des <u>grades d'assistant de conservation principal de 2e classe et d'assistant de conservation principal de 1re classe</u> ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des spécialités mentionnées au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement. Ils peuvent diriger des services ou des établissements lorsque la direction de ces derniers par un agent de catégorie A n'apparaît pas nécessaire. Dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A, ils ont vocation à être adjoints au responsable du service ou de l'établissement et à participer à des activités de coordination.	Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.	100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'un an dans le 6ème échelon du grade d'assistant de conservation principal de 2ème classe et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%
Assistant principal de conservation 2ème classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , ayant atteint le 4ème échelon du grade d'assistant de conservation et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : 1° Musée ; 2° Bibliothèque ; 3° Archives ; 4° Documentation. Dans chacune de leurs spécialités, ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives. Ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire. Ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que de l'encadrement de leurs équipes. Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils participent à la promotion de la lecture publique.	Les titulaires des <u>grades d'assistant de conservation principal de 2e classe et d'assistant de conservation principal de 1re classe</u> ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des spécialités mentionnées au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement. Ils peuvent diriger des services ou des établissements lorsque la direction de ces derniers par un agent de catégorie A n'apparaît pas nécessaire. Dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A, ils ont vocation à être adjoints au responsable du service ou de l'établissement et à participer à des activités de coordination.	Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.	100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'un an dans le 6ème échelon du grade d'assistant de conservation et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%

CATÉGORIE B - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux paramédicaux**

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Technicien paramédical classe supérieure	Ouvert aux techniciens paramédicaux de classe normale justifiant d'au moins 2 ans dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les membres du cadre d'emplois exercent, selon leur spécialité de recrutement, les activités de rééducation ou les activités médico-techniques dans les conditions suivantes : 1° Les pédicures-podologues exercent les activités de leur profession conformément... ; 2° Les masseurs-kinésithérapeutes exercent les activités de leur profession conformément ... ; 3° Les ergothérapeutes exercent les activités de leur profession conformément ... ; 4° Les psychomotriciens exercent les activités de leur profession conformément ... ; 5° Les orthophonistes exercent les activités de leur profession conformément ... ; 6° Les orthoptistes exercent les activités de leur profession conformément ... ; 7° Les diététiciens exercent les activités de leur profession conformément ... ; 8° Les techniciens de laboratoire médical exercent les activités de leur profession conformément... ; 9° Les manipulateurs d'électroradiologie médicale exercent les activités de leur profession conformément..			100%	35%

CATÉGORIE B - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Technicien principal 1ère classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , justifiant d'1 an dans le 5ème échelon du grade de technicien principal de 2ème classe et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Les membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux sont chargés, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de la conduite des chantiers. Ils assurent l'encadrement des équipes et contrôlent les travaux confiés aux entreprises. Ils participent à la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion. Ils peuvent instruire des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité. Ils participent également à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement.	Les titulaires des <u>grades de technicien principal de 2e et de 1re classe</u> ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent assurer la direction des travaux sur le terrain, le contrôle des chantiers, la gestion des matériels et participer à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien. Ils peuvent procéder à des enquêtes, contrôles et mesures techniques ou scientifiques. Ils peuvent également exercer des missions d'études et de projets et être associés à des travaux de programmation. Ils peuvent être investis de fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.	Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.	100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'un an dans le 6ème échelon du grade de technicien principal de 2ème classe et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%
Technicien principal 2ème classe	Ouvert aux fonctionnaires, <u>après examen professionnel</u> , ayant atteint le 4ème échelon du grade de technicien et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	Ils assurent le contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages ainsi que la surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques. Ils peuvent aussi assurer la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être assermentés pour constater les contraventions. Ils peuvent participer à des missions d'enseignement et de formation professionnelle.			100%	100%
	Ouvert aux fonctionnaires justifiant d'un an dans le 6ème échelon du grade de technicien et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau					25%

CATÉGORIE C - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Adjoint administratif principal 1ère classe	Ouvert aux adjoints administratifs principaux de 2ème classe justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade	Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables. Ils peuvent être chargés d'effectuer divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de télécommunication.	Lorsqu'ils relèvent des <u>grades d'avancement</u> , les adjoints administratifs territoriaux assurent plus particulièrement les fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité. Ils peuvent participer à la mise en œuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif. Ils peuvent être chargés de la constitution, de la mise à jour et de l'exploitation de la documentation ainsi que de travaux d'ordre. Ils peuvent centraliser les redevances exigibles des usagers et en assurer eux-mêmes la perception. Ils peuvent être chargés d'assurer la bonne utilisation des matériels de télécommunication. Ils peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants. Ils peuvent se voir confier la coordination de l'activité d'adjoints administratifs territoriaux du premier grade.		100%	35%
Adjoint administratif principal 2ème classe	1*) Ouvert aux adjoints administratifs justifiant de 3 ans de services effectifs dans ce grade et ayant atteint le 4ème échelon + <u>examen professionnel</u>	Ils peuvent être chargés d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers. Ils peuvent être chargés de placer les usagers d'emplacements publics, de calculer et de percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers.			100%	100%
	2*) Ouvert, au choix, aux adjoints administratifs justifiant d'un an dans le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur grade			30%		

CATÉGORIE C - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du patrimoine

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	Ouvert aux adjoints du patrimoine principaux de 2ème classe justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade	Les adjoints territoriaux du patrimoine peuvent occuper un emploi : 1° Soit de magasinier de bibliothèques ; en cette qualité, ils sont chargés de participer à la mise en place et au classement des collections et d'assurer leur équipement, leur entretien matériel ainsi que celui des rayonnages ; ils effectuent les tâches de manutention nécessaires à l'exécution du service et veillent à la sécurité des personnes ; 2° Soit de magasinier d'archives ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public ; ils assurent, dans les bâtiments affectés à la visite ou au dépôt des documents, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils assurent, en outre, les opérations de collecte, de rangement, de communication et de réintégration des documents, concourent à leur conservation ainsi qu'au fonctionnement des salles de lecture et des expositions ; 3° Soit de surveillant de musées et de monuments historiques ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public ; ils assurent, dans les bâtiments affectés à la visite ou au dépôt des œuvres d'art et des documents, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils peuvent, en outre, assurer la conduite des visites commentées et participer à l'animation des établissements ; 4° Soit de surveillant des établissements d'enseignement culturel ; en cette qualité ils assurent, dans les bâtiments affectés à l'enseignement, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils assurent, en outre, la surveillance des ateliers, des salles de cours, des galeries et des bibliothèques ; ils contrôlent l'assiduité des élèves et préparent le matériel nécessaire aux personnels enseignants ; ils participent à l'organisation des concours et des expositions ; 5° Soit de surveillant de parcs et jardins ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public et du respect du règlement propre au lieu où ils sont affectés ; ils veillent à la conservation du patrimoine botanique ; ils peuvent, en outre, participer à la préparation de visites commentées ou de manifestations à caractère botanique. Dans les établissements où ils sont affectés, ils sont chargés de la surveillance. Ils veillent à la sécurité et à la protection des personnes, des biens meubles et immeubles et des locaux en utilisant tous les moyens techniques mis à leur disposition. Ils assurent la surveillance des collections et le classement des ouvrages. Ils assurent les travaux administratifs courants.	Les <u>adjoints territoriaux du patrimoine principaux de 1re classe</u> assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux principaux du patrimoine de 2e classe et des adjoints territoriaux du patrimoine. Des missions particulières peuvent leur être confiées. Ils peuvent être chargés de tâches d'une haute technicité.		100%	35%
Adjoint du patrimoine principal 2ème classe	1*) Ouvert aux adjoints du patrimoine ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade + <u>examen professionnel</u>				100%	100%
	2*) Ouvert, au choix, aux adjoints du patrimoine justifiant d'un an le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur grade		Les <u>adjoints territoriaux du patrimoine principaux de 2e classe</u> assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine. Des missions particulières, y compris des tâches d'une haute technicité, peuvent leur être confiées.	30%		

CATÉGORIE C - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Adjoints de maîtrise territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Agent de maîtrise principal	1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon et 4 ans de services effectifs dans le grade d'agent de maîtrise	<p>Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.</p> <p>Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.</p> <p>Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.</p>	<p>Les <u>agents de maîtrise principaux</u> sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :</p> <p>1° La surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;</p> <p>2° L'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ou au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;</p> <p>3° La direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.</p>		100%	35%

CATÉGORIE C - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Adjoint technique principal 1ère classe	Ouvert aux adjoints techniques principaux de 2ème classe justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade	<p>Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution.</p> <p>Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.</p> <p>Ils peuvent également exercer un emploi :</p> <p>1° D'égoutier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;</p> <p>2° D'éboueur ou d'agent du service de nettoyage chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;</p> <p>3° De fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux nécessités par les opérations mortuaires ;</p> <p>4° D'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination.</p> <p>Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens.</p>	<p>Lorsqu'ils sont <u>titulaires d'un grade d'avancement</u>, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun.</p> <p>Les <u>adjoints techniques territoriaux principaux</u> de 2e classe peuvent, comme ceux de <u>1re classe</u>, être chargés de travaux d'organisation et de coordination. Ils peuvent être chargés de l'encadrement d'un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution des tâches.</p>		100%	35%
Adjoint technique principal 2ème classe	1*) Ouvert aux adjoints techniques justifiant de 3 ans de services effectifs dans ce grade et ayant atteint le 4ème échelon <u>examen professionnel</u>	<p>Ils peuvent également exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des abords et dépendances de ces immeubles. Leurs missions comportent aussi l'exécution de tâches administratives, pour le compte du bailleur, auprès des occupants des immeubles et des entreprises extérieures. A ce titre, ils peuvent être nommés régisseurs de recettes ou régisseurs d'avance et de recettes. Ils concourent au maintien de la qualité du service public dans les ensembles d'habitat urbain par des activités d'accueil, d'information et de médiation au bénéfice des occupants et des usagers.</p> <p>Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques.</p>	<p>Lorsqu'ils sont <u>titulaires d'un grade d'avancement</u>, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun.</p> <p>Les <u>adjoints techniques territoriaux principaux de 2e classe</u> sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle.</p> <p>Ils peuvent, en outre, exercer l'emploi d'égoutier, mentionné au 1° de l'article 3, travaillant de façon continue en réseau souterrain et bénéficiant de ce fait du régime applicable en milieu insalubre.</p> <p>Ils peuvent également organiser des convois mortuaires et exécuter les tâches relatives aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, de désinfection des locaux et de recherche des causes de contamination.</p> <p>Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e classe peuvent, comme ceux de 1re classe, être chargés de travaux d'organisation et de coordination. Ils peuvent être chargés de l'encadrement d'un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution des tâches.</p>		100%	100%
	2*) Ouvert, au choix, aux adjoints techniques justifiant d'un an dans le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur grade	<p>Les agents relevant du grade d'adjoint technique territorial sont appelés à exécuter des travaux techniques ou ouvriers. Ils peuvent être chargés de la conduite d'engins de traction mécanique ne nécessitant pas de formation professionnelle et être chargés de la conduite de véhicules de tourisme ou utilitaires légers, dès lors qu'ils sont titulaires du permis approprié en état de validité.</p> <p>Les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer à titre accessoire la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun nécessitant une formation professionnelle.</p> <p>Ils peuvent être chargés de l'exécution de tous travaux de construction, d'entretien, de réparation et d'exploitation du réseau routier départemental ainsi que des travaux d'entretien, de grosses réparations et d'équipement sur les voies navigables, dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports.</p> <p>Ils peuvent en outre être chargés de seconder les techniciens paramédicaux territoriaux ou, le cas échéant, les ingénieurs chimistes, médecins, biologistes, pharmaciens ou vétérinaires dans les tâches matérielles et les préparations courantes nécessitées par l'exécution des analyses.</p> <p>Pour exercer les fonctions d'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, ils doivent avoir satisfait à un examen d'aptitude. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les modalités d'organisation ainsi que la nature des épreuves de cet examen.</p>				30%

CATÉGORIE C - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier	Fonctions particulières au grade - décret statut particulier	Quota déterminé par décret	Ratio déterminé par délibération	Ratio de référence
Adjoint technique principal 1ère classe des établissements d'enseignement	Ouvert aux adjoints techniques principaux de 2ème classe des établissements d'enseignement justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade	<p>Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement appartiennent à la communauté éducative. Ils sont chargés des tâches nécessaires au fonctionnement des services matériels des établissements d'enseignement, principalement dans les domaines de l'accueil, de l'entretien des espaces verts, de l'hébergement, de l'hygiène, de la maintenance mobilière et immobilière, de la restauration et des transports.</p> <p>Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les spécialités professionnelles suivantes : accueil, agencement intérieur, conduite et mécanique automobiles, équipements bureautiques et audiovisuels, espaces verts et installations sportives, installations électriques, sanitaires et thermiques, lingerie, magasinage des ateliers, revêtements et finitions, restauration.</p> <p>S'ils exercent une spécialité professionnelle liée à l'entretien des bâtiments, ils peuvent exécuter, en tant que de besoin, des travaux courants dans les autres spécialités du bâtiment.</p> <p>Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens.</p> <p>Les agents classés au <u>grade d'adjoint technique territorial des établissements d'enseignement</u> sont notamment chargés de fonctions d'entretien courant des locaux et des surfaces non bâties des établissements d'enseignement, qui incluent le maintien en bon état de fonctionnement des installations et la participation aux services de magasinage et de restauration. Ils sont également chargés de fonctions d'accueil consistant à recevoir, renseigner et orienter les élèves et les personnels des établissements et le public y accédant, à contrôler l'accès aux locaux et à assurer la transmission des messages et des documents.</p>	<p>Les <u>adjoints techniques territoriaux principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement</u> sont, en sus des fonctions mentionnées aux premier et deuxième alinéa, appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification approfondie.</p> <p>Ils peuvent être chargés :</p> <p>1° De la conduite des travaux confiés à un groupe d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;</p> <p>2° De l'encadrement des équipes mobiles d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;</p> <p>3° De travaux d'organisation et de coordination.</p>		100%	35%
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	Ouvert aux adjoints techniques des établissements d'enseignement ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade				100%	30%

CATÉGORIE A - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Administrateur	<p><u>Après réussite à l'examen professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvert aux directeurs, attachés principaux et hors classe qui justifient au 1er janvier de l'année de promotion interne considérée, de 4 ans de service effectifs dans l'un ou l'autre de ces grades ou dans un ou plusieurs des emplois énumérés ci-dessous. - ouvert aux fonctionnaires de catégorie A qui justifient de 6 ans dans un des emplois fonctionnels suivants : <ul style="list-style-type: none"> - DG des communes > 10 000 hab - DG d'un établissement public local assimilé à une commune > 20 000 hab - DGA des services d'une commune > 20 000 hab. - DGA d'un établissement public local assimilé à une commune > 20 000 hab - DGA des services d'un département ou d'une région - DGS ou DGA des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille > 40 000hab 	<p>Les administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils sont placés, pour l'exercice de ces fonctions, sous l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des directeurs généraux des services, directeurs généraux des services adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements.</p> <p>Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les administrateurs territoriaux sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions des autorités territoriales. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel.</p> <p>Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services.</p> <p>Les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements conservent leur qualité de fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.</p> <p>En outre, les administrateurs territoriaux peuvent occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 40 000 habitants ou diriger les services d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ; ils peuvent également occuper l'emploi de directeur général adjoint des services de communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services ou de directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.</p>	La liste d'aptitude est établie par le CNFPT

CATÉGORIE A - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Attaché	<p>- ouvert aux fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de 5 ans de services effectifs en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B</p> <p>ou</p> <p>- ouvert aux fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de secrétaire général d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins 2 ans</p>	<p>Les membres du cadre d'emplois participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service.</p> <p>Ils peuvent, en outre, occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux de bibliothèques

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Conservateur de bibliothèques	<p>ouvert aux bibliothécaires territoriaux ayant au moins 10 ans de services effectifs en catégorie A.</p> <p>La CAP émet son avis après examen des titres et références professionnelles des fonctionnaires.</p>	<p>Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique. Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité.</p> <p>Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique.</p> <p>Ils exercent leurs fonctions dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques départementales de prêt. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les bibliothèques contrôlées ou services dépendant qui remplissent la condition d'être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques peuvent en outre exercer des fonctions de direction dans les bibliothèques contrôlées ou services dépendant dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.</p> <p>Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements ou services mentionnés au quatrième alinéa ("Ils exercent... région.")</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux du patrimoine

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Conservateur du patrimoine	ouvert aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine ayant au moins 10 ans de services effectifs en catégorie A	<p>Les conservateurs territoriaux du patrimoine exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils peuvent participer à cette action par des enseignements ou des publications. Ils organisent à des fins éducatives la présentation au public des collections qui leur sont confiées et participent à l'organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques, ayant pour objet de faciliter l'accès du public, notamment scolaire, à la connaissance et à la découverte de l'environnement. Ils participent au développement de la recherche dans leur domaine de spécialité. Ils concourent à l'application du code du patrimoine. Ils peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique dans leur domaine de compétence particulier.</p> <p>Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa du présent article qui ont une importance comparable à celle des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction de ces établissements et services.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Bibliothécaire	ouvert aux assistants territoriaux de conservation du patrimoine et bibliothèques principaux de 2ème et 1ère classe qui justifient d'au moins 10 ans de services effectifs dont au moins 5 années dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<p>Ils participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique.</p> <p>Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés.</p> <p>Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.</p> <p>Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux du patrimoine

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Attaché de conservation	ouvert aux assistants territoriaux de conservation du patrimoine et bibliothèques principaux de 2ème et 1ère classe qui justifient d'au moins 10 ans de services effectifs dont au moins 5 années dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.	<p>Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation ayant pour objet de faciliter l'accès du public à la connaissance et à la découverte du patrimoine.</p> <p>Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées au deuxième alinéa du présent article.</p> <p>Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Conseillers territoriaux socio-éducatifs

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Conseiller socio-éducatif	ouvert aux assistants territoriaux socio-éducatifs (cadre d'emplois) justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs dans ce cadre d'emplois	<p>Les membres du cadre d'emplois participent à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques mis en œuvre dans les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils ont pour mission d'encadrer notamment des personnels sociaux et éducatifs de l'établissement ou du service de la collectivité.</p> <p>Ils sont chargés, dans leurs fonctions d'encadrement des équipes soignantes et éducatives, de l'éducation des enfants et des adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation ainsi que de la prise en charge des adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation ou en difficulté d'insertion. Ils définissent les orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions.</p> <p>Les membres du cadre d'emplois peuvent diriger un établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.</p> <p>Dans les départements, ils peuvent occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique.</p> <p>Les responsables de circonscription sont chargés, dans leur circonscription d'action sanitaire et sociale, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans le secteur sanitaire et social.</p> <p>Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE A - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Ingénieur en chef	<p><u>Après réussite à l'examen professionnel</u></p> <p>- ouvert au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont pris en compte les services accomplis dans un ou plusieurs des emplois énumérés ci-dessous.</p> <p>OU</p> <p>- ouvert au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins 6 ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants.</p> <p>- DGS des communes > 10 000 hab</p> <p>- DG d'un établissement public local assimilé à une commune > 10 000 hab</p> <p>- DGA des services d'une commune > 20 000 hab.</p> <p>- DGA d'un établissement public local assimilé à une commune > 20 000 hab</p> <p>- DGS des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence</p> <p>- DGS ou DGA des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille > 40 000 hab</p> <p>- DST de communes et DGST des étbts publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10000 à 80000 hab</p>	<p>Les ingénieurs en chef territoriaux exercent des fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et notamment dans les domaines relatifs :</p> <p>1° A l'ingénierie ;</p> <p>2° A la gestion technique et à l'architecture ;</p> <p>3° Aux infrastructures et aux réseaux ;</p> <p>4° A la prévention et à la gestion des risques ;</p> <p>5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ;</p> <p>6° A l'informatique et aux systèmes d'information.</p> <p>Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise ou d'études ou la conduite de projets. Leurs fonctions comportent l'exercice de hautes responsabilités dans les domaines énumérés ci-dessus.</p> <p>Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services.</p> <p>Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.</p>	La liste d'aptitude est établie par le CNFPT

CATÉGORIE A - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Ingénieur	<p>ouvert au cadre d'emplois des techniciens justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B et après réussite de l'examen professionnel</p> <p>ou</p> <p>ouvert aux techniciens principaux de 1ère classe comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2ème ou de 1ère classe</p>	<p>Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines relatifs :</p> <p>1° A l'ingénierie ;</p> <p>2° A la gestion technique et à l'architecture ;</p> <p>3° Aux infrastructures et aux réseaux ;</p> <p>4° A la prévention et à la gestion des risques ;</p> <p>5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ;</p> <p>6° A l'informatique et aux systèmes d'information.</p> <p>Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.</p> <p>Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques.</p> <p>Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.</p> <p>Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités.</p> <p>Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.</p> <p>En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE B - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Rédacteur principal 2ème classe	<p><u>Après réussite à l'examen professionnel :</u> ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe ou d'adjoint administratif principal de 1ère classe comptant au moins 12 ans de services publics effectifs dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.</p> <p>ouvert aux agents titulaires des grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe ou d'adjoint administratif principal de 1ère classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs lorsqu'ils exercent les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans.</p>	<p>Les rédacteurs territoriaux sont chargés de fonctions administratives d'application. Ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.</p> <p>Les rédacteurs peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution.</p> <p>Ils peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction ainsi que de celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies
Rédacteur	<p>- Ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs dont 5 années au moins dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.</p> <p>- Ouvert aux agents ayant exercé des fonctions de secrétaires de mairie, titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2ème ou adjoint administratif principal de 1ère classe comptant au moins 8 ans de services publics effectifs dont 4 années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants</p>	<p><u>Les rédacteurs principaux de 2e classe</u> et les rédacteurs principaux de 1re classe ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie.</p> <p>Ils peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets.</p> <p>Ils peuvent également se voir confier la coordination d'une ou de plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou de plusieurs services.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE B - FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Assistant principal de conservation 2ème classe	<p><u>Après réussite à l'examen professionnel :</u> ouvert aux agents titulaires des grades d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 1ère classe, et comptant au moins 12 ans de services publics effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel</p>	<p>Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : 1° Musée ; 2° Bibliothèque ; 3° Archives ; 4° Documentation.</p> <p>Dans chacune de leurs spécialités, ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives. Ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire. Ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que de l'encadrement de leurs équipes. Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils participent à la promotion de la lecture publique.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies
Assistant de conservation	<p>ouvert aux agents titulaires des grades d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe ou d'adjoint du patrimoine principal de 1ère classe, et comptant au moins 10 ans de services publics effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel.</p>	<p>Les titulaires des grades d'assistant de conservation principal de 2e classe et d'assistant de conservation principal de 1re classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des spécialités mentionnées au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise.</p> <p>Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement.</p> <p>Ils peuvent diriger des services ou des établissements lorsque la direction de ces derniers par un agent de catégorie A n'apparaît pas nécessaire. Dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A, ils ont vocation à être adjoints au responsable du service ou de l'établissement et à participer à des activités de coordination.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE B - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Technicien principal 2ème classe	<p><u>Après réussite à l'examen professionnel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvert au cadre d'emplois des agents de maîtrise et comptant au moins 8 ans de services effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. - ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe ou d'adjoint technique principal de 2ème classe, et comptant au moins 10 ans de service effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. - ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement ou d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement et comptant au moins 10 ans de services effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique 	<p>Les membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux sont chargés, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de la conduite des chantiers. Ils assurent l'encadrement des équipes et contrôlent les travaux confiés aux entreprises. Ils participent à la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion. Ils peuvent instruire des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité. Ils participent également à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement.</p> <p>Ils assurent le contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages ainsi que la surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques. Ils peuvent aussi assurer la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être assermentés pour constater les contraventions. Ils peuvent participer à des missions d'enseignement et de formation professionnelle.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies
Technicien	<ul style="list-style-type: none"> - ouvert au cadre d'emplois des agents de maîtrise et comptant au moins 8 ans de services effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. - ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe et comptant au moins 10 ans de service effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. - ouvert aux agents titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement et comptant au moins 10 ans de services effectifs dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. 	<p>Les titulaires des grades de <u>technicien principal de 2e</u> et de 1re classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie.</p> <p>Ils peuvent assurer la direction des travaux sur le terrain, le contrôle des chantiers, la gestion des matériels et participer à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien. Ils peuvent procéder à des enquêtes, contrôles et mesures techniques ou scientifiques.</p> <p>Ils peuvent également exercer des missions d'études et de projets et être associés à des travaux de programmation. Ils peuvent être investis de fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.</p>	1 nomination pour 3 recrutements par d'autres voies

CATÉGORIE C - FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise territoriaux

Grade	Conditions statutaires d'avancement	Fonctions du cadre d'emplois - décret statut particulier (fonctions particulières aux grades précisées si nécessaire)	Quota déterminé par décret
Agent de maîtrise	<p>1) ouvert aux fonctionnaires titulaires des grades d'adjoints techniques principaux de 2ème et 1ère classe et d'adjoints techniques principaux de 2ème et 1ère classe des établissements d'enseignement comptant 9 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un ou plusieurs grades de leur cadre d'emplois.</p> <p>2) ouvert aux fonctionnaires titulaires des grades d'adjoints techniques et d'adjoints techniques des établissements d'enseignement comptant 7 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un ou plusieurs grades de leur cadre d'emplois + <u>examen professionnelle</u></p>	<p>Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.</p> <p>Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.</p> <p>Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.</p>	pas de quota
			1 nomination pour 2 promotions internes intervenues au titre du 1)

Pour copie conforme
Par délégation du Président
Le Directeur des Assemblées

Bertrand BILLARD

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'AIN

CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AIN

REUNION DÉCEMBRE 2017

EXTRAIT DU PROCES VERBAL
DES DELIBERATIONS

SEANCE DU 11 DÉCEMBRE 2017

Le Président du Conseil Départemental certifie que la présente décision a été rendue le **14 DEC. 2017** à la Préfecture de l'Ain, en application de l'article 43 de la loi 82.215 du 2 Mars 1982 et qu'elle a été publiée ou notifiée.

Le Président du Conseil Départemental
Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation
Le Directeur des Assemblées



Bertrand BILLARD

RAPPORT N°AD2017-12/L.0037 - Actualisation des taux d'avancement de grade.

(Direction Générale des Services - Direction des Ressources Humaines - Service gestion des personnels)

M. Michel BRULHART, rapporteur.

L'Assemblée départementale,

- Vu la troisième partie du Code Général des Collectivités Territoriales relative au Département, notamment ses articles L3211-1 et suivants ;
- Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment sa troisième partie relative au Département ;
- Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale
- Vu le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;
- Vu le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- Vu le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise ;
- Vu le décret n° 91-839 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine ;
- Vu le décret n° 91-841 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques ;
- Vu le décret n° 91-843 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;

- Vu le décret n° 91-845 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- Vu le décret n° 92-843 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- Vu le décret n° 92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux ;
- Vu le décret n° 92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- Vu le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- Vu le décret n° 92-867 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;
- Vu le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Vu le décret n° 2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux ;
- Vu le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- Vu le décret n° 2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- Vu le décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en chef ;
- Vu le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- Vu le décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Vu le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs (catégorie A) ;
- Vu l'avis des membres du Comité technique en date du 30 novembre 2017 ;
- Vu le rapport du 24/11/2017 de monsieur le Président du Conseil départemental de l'Ain.

1) Les pratiques et principes de l'avancement

Au cours de leur carrière, les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancements de grade au sein de leur cadre d'emplois, après avis de la Commission administrative paritaire (CAP) et après inscription au tableau annuel d'avancement.

Le Département de l'Ain a fixé les modalités d'application des taux d'avancement par délibération de décembre 2010, ceci en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Les taux d'avancement pour l'année 2017 ont été actualisés par délibération de l'Assemblée en juillet 2017. Ils sont compris entre 20 % à 35 % des effectifs promouvables selon les grades, le taux est porté à 100 % pour les agents qui ont réussi un examen professionnel.

Ainsi, sous réserve d'une évaluation professionnelle très favorable, d'un rapport hiérarchique spécifique et après avis de la CAP, les agents sont nommés dans la limite des taux qui viennent d'être rappelés.

Chaque année, environ 400 rapports d'avancement sont établis par les encadrants. Compte tenu des taux actuels, entre 150 et 190 agents bénéficient d'un avancement de grade. Cela représente un impact financier annuel compris entre 150 k€ et 200 k€. Le tableau ci-après reprend sur trois ans les effectifs promus par catégorie. Il est précisé que la promotion interne (changement de cadre d'emplois de catégorie différente, C à B et B à A) pour laquelle les possibilités sont déterminées statutairement en lien avec le nombre de recrutements intervenus n'est pas concernée par le présent rapport. (ex : si au moins trois recrutements externes sont intervenus sur le grade d'attaché territorial pour une année donnée, un agent du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (catégorie B) pourrait être nommé sur le grade d'attaché (catégorie A).

Catégories	CAP 2014				CAP 2015				CAP 2016			
	Avt de grade		Promo Int		Avt de grade		Promo Int		Avt de grade		Promo Int	
	Rapports	Promus	Rapports	Promus	Rapports	Promus	Rapports	Promus	Rapports	Promus	Rapports	Promus
A	42		32		59		47		51		28	
B	42	143	38	6	53	170	42	9	58	185	32	7
C	187		3		195		8		234		5	
TOTAUX	Rapports : 344 Promus : 149				Rapports : 404 Promus : 179				Rapports : 408 Promus : 193			

2) Proposition de porter les ratios à 100 %

Il apparaît souhaitable d'assurer une ouverture plus large des taux d'avancement de grade pour éviter que des agents, parfois bloqués depuis des années, très investis professionnellement et dont la manière de servir est remarquable, ne soient limités dans leur possibilité d'avancement de grade du fait des taux restreints.

Cette ouverture des ratios a été évoquée avec les organisations syndicales lors de plusieurs instances, et notamment lors du dernier Comité technique de juin 2017. Le Vice-Président et le Directeur général des services ont précisé, lors de ces instances, que cette ouverture n'est envisageable que dans la mesure où tous les partenaires démontreront une position rigoureuse et responsable, partageant l'idée qu'un ratio à 100 % ne conduit pas à la nomination de tous les agents promouvables.

Les taux appliqués actuellement, tels qu'ils ont été fixés par la délibération de juillet 2017, constitueraient toujours les possibilités de nomination de référence pour les propositions du Comité de direction générale (CDG). Certaines situations particulières seraient examinées au cas par cas (*à titre d'information, le tableau des ratios par grade qui servira de référence pour les services est joint en annexe*).

Le nombre de nominations annuelles devra globalement rester stable, mais désormais avec la souplesse de débloquer certaines situations ou de valoriser certains agents particulièrement méritants. La direction des ressources humaines en charge de l'instruction de ce dossier sera particulièrement vigilante pour assurer la communication auprès des cadres, des agents et des organisations syndicales pendant la période durant laquelle les services seront sollicités pour élaborer leur proposition.

3) Calendrier de mise en œuvre

L'ouverture des ratios s'applique à partir du 1^{er} janvier 2018 pour les prochaines CAP prévues en avril de la même année. Cette actualisation des ratios d'avancement n'entraîne aucune incidence financière. D'une manière générale, les coûts financiers liés à l'avancement des agents départementaux sont inclus dans le budget primitif de chaque exercice ; c'est le cas pour l'exercice 2018. Ce rapport a fait l'objet d'une saisine pour avis des membres du Comité technique en date du 30 novembre 2017.

Après en avoir débattu, la Commission des finances et de l'administration générale propose :

DE FIXER le taux d'avancement à 100 % pour l'ensemble des grades, dans le respect des limitations prévues par certains statuts particuliers ou textes réglementaires, à partir du 1^{er} janvier 2018.

Présents:

Mme. Muriel LUGA GIRAUD, M. Charles de la VERPILLIERE, Mme. Caroline TERRIER, M. Jean-Yves FLOCHON, Mme. Martine TABOURET, M. Gérard PAOLI, Mme. Véronique BAUDE, M. Pierre LURIN, Mme. Sandrine CASTELLANO, Mme. Nathalie BARDE, M. Roland BERNIGAUD, M. Guy BILLOUDET, Mme. Muriel BENIER, M. Michel BRULHART, Mme. Myriam BOUVET-MULTON, Mme. Hélène CEDILEAU, M. Henri CORMORECHE, Mme. Marie-Christine CHAPEL, M. Romain DAUBIE, Mme. Aurélie CHARILLON, M. Jean DEGUERRY, M. Philippe EMIN, Mme. Clotilde FOURNIER, M. Christophe FORTIN, Mme. Valérie GUYON, M. Jean-Pierre GAITET, Mme. Catherine JOURNET, M. Christophe GREFFET, Mme. Elisabeth LAROCHE, M. Jean-Yves HEDON, Mme. Natacha LORILLARD, M. Guy LARMANJAT, Mme. Mireille LOUIS, M. Walter MARTIN, Mme. Liliane MAISSIAT, M. Marc PECHOUX, Mme. Hélène MARECHAL, M. Michel PERRAUD, Mme. Annie MEURIAU, M. Bernard PERRET, Mme. Carène TARDY, Mme. Viviane VAUDRAY.

Excusés:

M. Damien ABAD, M. Daniel RAPHOZ, M. Alain CHAPUIS, Mme. Brigitte COULON.

Procurations:

M. Daniel RAPHOZ donne pouvoir à M. Gérard PAOLI
M. Alain CHAPUIS donne pouvoir à Mme Catherine JOURNET
Mme Brigitte COULON donne pouvoir à M. Henri CORMORECHE

Adoption à l'unanimité

Nombre de présents ou représentés : 45

Nombre de votants : 45

Vote :

Pour : 45

Contre : 0

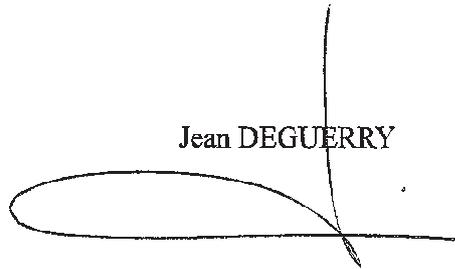
Abstention : 0

Ne prend pas part au vote : 0

Bourg-en-Bresse, le 14 DEC. 2017

Le Président du Conseil départemental de l'Ain

Jean DEGUERRY

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a vertical line on the right that crosses the loop.

Annexe au rapport sur les taux d'Avancement

Taux de référence

Cadre d'emplois	Grade	Taux* (%)	
Catégorie A	Administrateurs	Administrateur hors classe	20
		<u>Echelon spécial</u> d'Administrateur général	35
	Attachés	Attaché principal (<i>ancienneté</i>)	35
		Attaché principal (<i>examen professionnel</i>)	100
		Attaché hors classe	25
	Ingénieurs en chef	Ingénieur en chef hors classe	20
		<u>Classe exceptionnelle</u> d'Ingénieur général (dernier échelon)	35
	Ingénieurs	Ingénieur principal	35
		<u>Echelon spécial</u> d'Ingénieur hors classe	35
	Médecins	Médecin de 1 ^{ère} classe	25
		Médecin hors classe	40
	Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	25
		Biolo-vét-pharm. de classe exceptionnelle (<i>examen prof.</i>)	100
	Conseillers socio-éducatifs **	Conseiller supérieur socio-éducatif	25
		Conseiller socio-éducatif hors classe - effet au 01/02/2018	35
	Assistants socio-éducatifs effet au 01/02/2018 **	ATSE 1 ^{ère} classe - effet jusqu'au 31/12/19 inclus	35
		ATSE de classe exceptionnelle (<i>ancienneté</i>)	35
		ATSE de classe exceptionnelle (<i>examen professionnel</i>)	100
	Sages-femmes	Sage-femme de classe hors classe	25
	Infirmier en soins généraux	Infirmiers en soins généraux de classe supérieure	25
		Infirmiers en soins généraux hors classe	35
	Psychologues	Psychologue hors classe	25
	Cadres de santé paramédicaux	Cadre de santé de 1 ^{ère} classe	25
		Cadre supérieur de santé (<i>examen professionnel</i>)	100
	Puéricultrices	Puéricultrice de classe supérieure	35
		Puéricultrice hors classe	25
	Conservateurs des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques en chef	25
	Conservateurs du patrimoine	Conservateur du patrimoine en chef	25
	Bibliothécaire	Bibliothécaire principal (<i>ancienneté</i>)	25
		Bibliothécaire principal (<i>examen professionnel</i>)	100
Attaché de conservation	Attaché principal de conservation (<i>ancienneté</i>)	25	
	Attaché principal de conservation (<i>examen professionnel</i>)	100	

* (nombre d'agents promus / nombre d'agents promouvables) x 100

** taux fixés par anticipation de la réforme du cadre d'emplois sous réserve de la parution de textes modificatifs

Cadre d'emplois		Grades	Taux* (%)
Catégorie B	Rédacteurs	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
	Techniciens	Technicien principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Technicien principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Technicien principal de 1 ^{ère} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Technicien principal de 1 ^{ère} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
	Techniciens paramédicaux	Technicien paramédical de classe supérieure	35
	Assistants socio-éducatifs	ATSE principal – effet jusqu'au 31/01/18 inclus	35
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Assistant principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Assistant principal de 1 ^{ère} classe (<i>ancienneté</i>)	25
		Assistant principal de 1 ^{ère} classe (<i>examen professionnel</i>)	100

Cadre d'emplois		Grades	Taux* (%)
Catégorie C	Adjoints administratifs	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	30
		Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	35
	Agents de maîtrise	Agent de maîtrise principal	35
	Adjoints techniques	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	30
		Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	35
	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	30
		Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe des établissements d'enseignement	35
	Adjoints du patrimoine	Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe (<i>ancienneté</i>)	30
		Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe (<i>examen professionnel</i>)	100
		Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	35

* (nombre d'agents promus / nombre d'agents promouvables) x 100