



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2021 - 2026

Annexe 2- Année 2023

Date d'application : 01/07/2021

Avis favorable du Comité Technique le : 17 juin 2021

Information du Conseil Municipal : 30/06/2021

SOMMAIRE

I. Synthèse des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026	3
II. Etat d'avancement de la stratégie pluriannuelle RH	5
V. Promotion et valorisation de parcours professionnels	17
A - Avancements de grade	17
B - Promotion interne	26
VI. Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes	33
VII. Conclusion	33

I. Synthèse des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026

Les Lignes Directrices de Gestion permettent de **formaliser la politique de gestion des ressources humaines**, autour de deux principaux champs d'application :

- La mise en œuvre de la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** ;
- Les orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels** (= *promotions internes et avancements de grade*)

Les Lignes Directrices de Gestion ont été arrêtées le 1^{er} juillet 2021 par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique du 17 juin 2021, et s'appliquent en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises depuis le 1^{er} janvier 2021.

La Ville de Carcassonne a fixé ses Lignes Directrices de Gestion, **pour la durée du mandat politique**, soit jusqu'en 2026. Elles ont été élaborées sur **la base d'un état des lieux et des orientations politiques de l'équipe municipale**.

En effet, les engagements pris par l'équipe municipale imposent une gestion rigoureuse des deniers publics. Pour cela, la gestion des ressources humaines s'impose comme l'un des piliers stratégiques pour participer à l'effort collectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement et favoriser l'investissement dans de nouveaux projets pour la Ville, avec trois principaux objectifs :

1. Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources
2. Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
3. Développer / valoriser les compétences et favoriser la mobilité interne.

Ces trois objectifs constituent un cadre qui a permis de **déployer la stratégie RH** sur la durée du mandat, sous forme de thématiques pour lesquelles sont précisées :

- Les actions à mettre en œuvre,
- Les objectifs ciblés,
- Les acteurs mobilisés,
- Les moyens et outils à dispositions
- Les échéances.

Ainsi, la Ville s'est fixée comme feuille de route les actions RH suivantes :

Gestion de l'emploi :

- Initier une politique de Gestion Prévisionnelles des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

Rémunération :

- Mettre en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant des Fonctions, des Sujétions et de l'Engagement Professionnel)
- Stabiliser et diminuer le budget RH

Gestion statutaire :

- Mettre en place des critères pour les évolutions de rémunération et de carrière

Organisation du travail et management :

- Poursuivre les ajustements relatifs au temps de travail
- Mettre en place un cycle de formation manager
- Définir une charte sur le télétravail

Santé et qualité de vie au travail :

- Développer une politique de prévention des Risques Psychosociaux
- Réduire les accidents de travail
- Engager une étude sur la protection sociale complémentaire

Formation :

- Actualiser le règlement de formation
- Développer la formation en interne
- Mettre en place un plan de formation

Communication :

- Développer la communication RH

S'agissant de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels, l'ensemble des **règles statutaires ont été rappelées** dans le document pour favoriser une communication transparente auprès des agents.

Par ailleurs, **des ratios ont été fixés**, pour chaque avancement de grade réglementairement possible, correspondant à la part des agents promouvables par rapport aux postes budgétaires disponibles.

S'agissant des actions en faveur de l'égalité professionnelle, il est rappelé dans le document qu'un plan spécifique a déjà été mis en place : le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023, adopté au Conseil Municipal du 10 décembre 2020.

Afin de prendre en compte l'évolution des données statistiques et d'évaluer les avancées relatives à la stratégie RH, à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, il est nécessaire de réviser chaque année, par annexe, les Lignes Directrices de Gestion 2021-2026.

Pour l'annexe 2023, les données statistiques ne seront pas révisées puisqu'elles reprennent celles du dernier Rapport Social Unique 2023 sur l'exercice 2022.

II. Etat d'avancement de la stratégie pluriannuelle RH

THEMATIQUE 1 : GESTION DE L'EMPLOI	
<i>Initier une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anticiper les futurs départs à la retraite et en favoriser la transmission des savoirs et accompagner le vieillissement de la pyramide des âges : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une politique de tutorat, - Poursuivre l'engagement de la Ville dans les formations des publics éligibles aux contrats aidés, - Développer la politique d'apprentissage, - Mettre en place des actions de formation favorisant l'évolution professionnelle des agents - Mettre en place une cartographie des emplois et des compétences...
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Recrutement de 9 contrats Parcours Emplois Compétences en 2022 dont 7 renouvelés ✓ Recrutement de deux contrats d'apprentissage en 2022 ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Prévision de recrutement de 5 nouveaux contrats Parcours Emplois Compétences en 2023 ✓ Prévision de recrutement de 5 contrats d'apprentissage en 2023 ✓ Recrutement en 2023 d'un apprenti qui sera formé sur le métier de conseiller en évolution professionnelle et qui aura notamment pour mission de mettre en place une cartographie des emplois et des compétences ✓ Expérimentation d'un dispositif de mission « Mobilité » pour favoriser les mobilités internes en 2023

THEMATIQUE 2 : REMUNERATION	
<i>Mettre en place le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en adéquation le régime indemnitaire avec les fonctions des agents (hors maintien à titre individuel), dans le respect de la réglementation en vigueur
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Valoriser les compétences et favoriser la mobilité interne
Echéances	<p>Mise en application : 1^{er} janvier 2022</p> <p>Ajustement du RIFSEEP par rapport aux postes : à long terme</p>
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Mise en place du nouveau RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2022
<i>Stabiliser et diminuer le budget RH</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Financer la création de nouveaux besoins par une diminution des dépenses : <ul style="list-style-type: none"> - Limiter le recours aux heures supplémentaires, - Diminuer le recours aux contractuels, - Maintenir, dans la mesure du possible et selon les contraintes du poste, le non remplacement de certains départs à la retraite, - Favoriser un « Glissement Vieillesse Technicité » (GVT) négatif de manière à compenser les évolutions de carrière induisant une augmentation de la rémunération par le recrutement de jeunes positionnés en début de grille indiciaire pour le remplacement des agents partant à la retraite, - Etudier de nouvelles technologies ou outils d'automatisation, - Développer la formation pour gagner en technicité.
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Stabilisation des dépenses avec la limitation du recours aux heures supplémentaires et des recrutements depuis août 2022 pour faire face à l'inflation et à la hausse du point d'indice. ✓ Poursuite de la politique de limitation des recrutements en 2023 pour stabiliser, voire baisser la masse salariale.

THEMATIQUE 3 : GESTION STATUTAIRE	
<i>Mettre en place des critères pour permettre des évolutions de rémunération et de carrière équitables. Maîtriser l'évolution de la masse salariale par la mise en place de ratios annuels</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des critères de réévaluation du régime indemnitaire et de promotion interne, et des ratios pour les avancements de grades, tenant compte de la part des hommes et des femmes
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne
Echéances	2022-2024
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT</u> : ✓ Mise en place de groupes de travail avec les partenaires sociaux à partir de septembre 2023

THEMATIQUE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT	
<i>Poursuivre les ajustements relatifs au temps de travail</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre d'adapter l'organisation des plannings aux besoins et contraintes des directions, de réduire les heures supplémentaires, d'améliorer les conditions de travail des agents, dans le respect de la réglementation, d'élargir l'annualisation du temps de travail à de nouvelles directions
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Mise à jour du protocole relatif à l'aménagement du temps de travail en 2021, création d'une annexe relative au règlement de recours aux heures supplémentaires (17 juin 2021). ✓ Adaptation régulière des plannings de certaines directions pour permettre de prendre en compte les spécificités de l'activité : Direction Générale des Services Techniques (CT du 6 avril 2021 et du 13 juin 2022), Direction de la Tranquillité Publique (CT du 11 avril 2022), Direction de la Culture et du Patrimoine (CT du 2 mars 2021 et du 13 juin 2022), Direction du Théâtre et de l'Auditorium (CT du 5 décembre 2022). ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Modification du règlement relatif au Règlement de recours aux heures supplémentaires pour préciser les règles de compensation en fonction des manifestations organisées par la Ville en 2023
Cycle de formation manager	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre à l'ensemble des encadrants (directeurs, chefs de services, chefs de d'équipe...) de bénéficier de formations en management adaptées à chaque niveau d'encadrement. <p>Ces formations permettront d'améliorer les process managériaux pour favoriser un partage de la mission RH avec les encadrants.</p>
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne - Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Mise en place d'un WORLD CAFE le 30 novembre 2021 avec l'ensemble des directeurs sur le thème du travail en intelligence collective

Définir une charte sur le télétravail	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déterminer les modalités d'organisation du télétravail, dans un objectif d'amélioration des conditions de travail et de réduction de l'absentéisme, tout en garantissant la continuité du service public <p>La charte s'appuiera sur un bilan relatif au travail à distance mis en place pendant la période de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et devra notamment définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les bénéficiaires et les activités concernées, - les moyens techniques à disposition, - les modalités financières, - les rythmes de travail et l'articulation avec le temps en présentiel, - les droits et obligations des agents en télétravail, - les modalités de contrôle de l'activité, - les modalités d'utilisation et de protection des données...
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources ✓ Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2022
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS NON DEMARREES :</u> ✓ Priorisation d'autres actions et évaluations nécessaires des projets en cours (RIFSEEP, LDG...) ✓ Contexte de cybersécurité à prendre en compte

THEMATIQUE 5 : SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	
<i>Développer une politique de prévention des risques psycho-sociaux (RPS)</i>	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place un dispositif d'alerte permettant d'intervenir rapidement et de manière adaptée face à une situation à risque <p>Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.</p> <p>Outre les pathologies psychologiques ou physiques qu'ils peuvent engendrer, ces troubles ont également des conséquences au niveau professionnel, se traduisant notamment par un désengagement au travail, un absentéisme accru ou des conflits entre les personnes.</p> <p>Afin de pouvoir intervenir au plus vite et de manière adaptée, un dispositif d'alerte sera mis en place pour prévenir les RPS et définir les procédures à mettre en place en fonction des différents types de situation.</p> <p>La procédure de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, prévue par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, sera également intégrée dans ce dispositif d'alerte.</p> <p>Par ailleurs, des indicateurs de suivi en matière de prévention seront mis en place et intégrés dans le futur Rapport Social Unique.</p> <p>Le réseau des Assistants de Prévention sera également réactivé. Ils seront sensibilisés à la prévention des RPS et aux dispositifs mis en place.</p>
Objectifs ciblés	- Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2022
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Mise en place d'un dispositif global d'alerte de Risques Psycho-Sociaux (RPS), intégrant le dispositif de signalement des actes de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, et, dans une considération plus générale, du traitement et de la prévention des risques psychosociaux. ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Etude sur l'absentéisme engagée en 2023

Réduire les accidents de travail	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des actions visant à réduire les accidents de travail : - Remettre en place la Commission d'enquête sur les accidents de travail, - Proposer des actions de sensibilisation et/ou de formation, - Développer les études de poste et proposer des aménagements de poste le cas échéant, - Mettre à jour le document unique...
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Document Unique mis à jour en 2022 ✓ Réactivation de la Commission d'enquête sur les accidents de travail ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Etude sur l'absentéisme engagée en 2023 ✓ Mise à jour du Document Unique 2023 ✓ Réactivation de la Commission d'enquête sur les accidents avec les nouveaux partenaires sociaux.

Engager une étude sur la protection sociale complémentaire	
Actions	<p>Conformément à l'ordonnance du 17 février 2021, la collectivité devra s'engager dans une démarche de participation à la protection sociale complémentaire de ses agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Dès 2025 pour le financement de la prévoyance</u> (maintien de salaire en cas de réduction du traitement pendant une période de maladie, d'invalidité ou de décès) à hauteur de 20% d'un montant de référence qui sera fixé par décret. - <u>Dès 2026 pour le financement de la santé</u> (mutuelle complémentaire pour prendre en charge les frais non remboursés par la sécurité sociale) à hauteur de 50% d'un montant de référence qui sera fixé par décret. <p>Les collectivités devront engager en premier lieu un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire <u>avant le 18 février 2022</u>.</p> <p>Pour les modalités de financement (directement à l'agent ou à l'organisme), les collectivités auront toujours le choix entre les deux dispositifs en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>La labellisation</u> (participation à la protection sociale des agents disposant d'un contrat individuel dit « labellisé » figurant sur une liste officielle). - <u>La convention de participation</u> entre la collectivité et un organisme (contrat collectif unique de protection sociale avec des conditions plus avantageuses). <p>Une évaluation budgétaire préalable sera nécessaire pour déterminer l'impact de ces mesures sur la masse salariale, dès lors que le décret fixant les montants de référence sera publié.</p>
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail ✓ Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> - Direction des Ressources Humaines - DGS, DGST, DGAS, Directions (et notamment la Direction de la Commande Publique) - Partenaires sociaux - Elus concernés
Moyens et outils à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - RIFSEEP - Rapport Social Unique - Documents budgétaires
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS TERMINEES :</u> ✓ Débat sur la protection sociale complémentaire au Conseil Municipal du 17 février 2022 ✓ Mise en place d'une participation financière à la protection sociale des agents sur les contrats labellisés de prévoyance ✓ Organisation d'une journée d'information le 29 mars 2022 avec différents prestataires

**ETAT
D'AVANCEMENT
2023 (suite)**

- **ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT :**
- **Evaluation du dispositif de participation mis en place pour les contrats labellisés de prévoyance courant 2023**

THEMATIQUE 6 : FORMATION	
<i>Actualiser le règlement de Formation</i>	
Actions	Actualiser le règlement de formation en vigueur depuis le 3 décembre 2018 pour tenir compte des évolutions réglementaires et pour permettre de mettre en place un futur plan de formation
Objectifs ciblés	- Développer les compétences et favoriser la mobilité interne
Echéances	2021-2022
ETAT D'AVANCEMENT 2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS NON DEMARREES :</u> ✓ Priorisation d'autres actions et évaluations nécessaires des projets en cours (RIFSEEP, LDG...) ✓ Restructuration de la Direction des Ressources Humaines en cours
<i>Développer la formation en interne</i>	
Actions	Poursuivre les actions mises en place (formations en bureautique) et former de nouveaux formateurs en interne dans d'autres thématiques (en particulier pour les formations relatives à l'hygiène, la sécurité et à l'armement), afin de favoriser le déploiement des compétences, une meilleure réactivité, et des formations moins coûteuses et mieux adaptées aux contraintes de la Ville.
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources - Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTION EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Reprise des formations en interne malgré la crise sanitaire : formations EXCEL, Airsdelib, Kolok ✓ Recrutement de formateurs internes occasionnels en 2023 parmi les agents de la collectivité

Mettre en place un Plan de Formation	
Actions	<p>Le plan de formation est un document de référence formalisé qui traduit la politique de formation de la collectivité. Il permet de mieux gérer et assurer une gestion anticipée de ses ressources humaines et d'ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les services et les agents.</p> <p>Le plan de formation doit notamment prévoir, pour une durée déterminée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une définition des objectifs et priorités du plan en lien avec les projets de la collectivité, - la définition, la programmation et les modalités de réalisation des actions de formations par catégorie : formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation), formations de perfectionnement, formations de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, actions liées à la lutte contre l'illettrisme... - un état des moyens méthodologiques, financiers et humains, - un dispositif d'évaluation des actions.
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences et favoriser la mobilité interne - Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources
Echéances	2022-2023
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTIONS EN COURS DE DEVELOPPEMENT</u> : ✓ Recrutement en 2023 d'un apprenti qui sera formé sur le métier de conseiller en évolution professionnelle et qui aura notamment en charge le plan de formation

THEMATIQUE 7 : COMMUNICATION RH	
Développer la communication RH	
Actions	<p>Développer la communication et faciliter la transmission des informations et des données à destination :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des <u>managers</u> avec la mise en place d'indicateurs de suivi réguliers de leur activité, notamment en matière budgétaire et d'absentéisme - des <u>agents</u> pour favoriser la circulation des informations (notes de service, vacances de poste, arrivées et départs, évolution de la réglementation et des procédures internes...) - des <u>nouveaux agents</u> pour faciliter leur intégration avec la mise en place d'un livret d'accueil <p>Le développement de la communication devra également faciliter l'accès à l'information RH pour les personnels éloignés géographiquement de l'Hôtel de ville, en mettant à disposition un accès direct à l'interface XTIME et à l'Intranet, dans un but de transparence et afin de favoriser un sentiment d'appartenance (après étude et appui technique de la DSI et de l'ensemble des Directions concernées).</p>
Objectifs ciblés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer les compétences et favoriser la mobilité interne ✓ Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources ✓ Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail
Echéances	2021-2026
ETAT D'AVANCEMENT 2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>ACTION EN COURS DE DEVELOPPEMENT :</u> ✓ Mise en ligne prochainement du livret d'accueil validé au Comité Technique du 11 avril 2022 ✓ Développement de l'Intranet, accessible en 2023 à tous les agents de la collectivité

V. Promotion et valorisation de parcours professionnels

A - Avancements de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il a lieu après inscription sur un tableau d'avancement établi soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

Sont concernés les fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet, en position d'activité ou de détachement, ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

Rappel des conditions statutaires d'avancement de grade :

➤ Catégorie A :

Cadre d'emplois	Grade	Conditions
Attachés	Attaché hors classe	<p>- <u>Voie d'accès principale</u> :</p> <p>Avoir atteint le 5° échelon du grade d'attaché principal ou le 3° échelon du grade de directeur ET avoir accompli, en qualité d'attaché principal (ou directeur) ou titulaire d'un grade d'avancement dans un corps ou cadre d'emplois comparable : ➡ 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 OU ➡ 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 OU ➡ 8 ans de services dans un cadre d'emplois de catégorie A avec des fonctions et un niveau de responsabilités spécifiques</p> <p>ET quota de 10% : le nombre d'attachés hors classe ne peut excéder 10% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau (lorsque le résultat est inférieur à 1, celui-ci peut être arrondi à 1)</p> <p>- <u>Voie d'accès exceptionnelle</u> :</p> <p>Avoir atteint le 10° échelon du grade d'attaché principal OU avoir atteint le 7° échelon du grade de directeur ET faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle ET quota de 10% ET quota de 4 nominations préalables par la voie principale</p>

Attachés	Attaché principal	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 8° échelon - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET au 1^{er} janvier de l'année du tableau, 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 5° échelon
Ingénieurs en chef	Ingénieur en chef hors classe	<p>Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : Avoir 1 an d'ancienneté dans le 5° échelon ET 6 ans de services effectifs dans le grade en position d'activité ou de détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ET avoir occupé pendant au moins 2 ans un emploi au titre d'une période de mobilité en position d'activité ou de détachement</p>
Ingénieurs	Ingénieur hors classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès principale</u> : Avoir 1 an d'ancienneté dans le 5° échelon ET avoir accompli, en qualité d'ingénieur principal ou titulaire d'un grade d'avancement dans un corps ou cadre d'emplois comparable : ➡ 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 OU ➡ 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 OU ➡ 8 ans de services dans un cadre d'emplois technique de catégorie A avec des fonctions et un niveau de responsabilités spécifiques ET quota de 10% : le nombre d'ingénieurs hors classe ne peut excéder 10% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau (pas d'arrondi) - <u>Voie d'accès exceptionnelle</u> : Avoir atteint le 9° échelon ET faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle ET quota de 10% ET quota de 4 nominations préalables par la voie principale
Ingénieurs	Ingénieur principal	<p>Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : Avoir 2 ans d'ancienneté dans le 4° échelon ET 6 ans de services publics dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A</p>

Attachés de conservation du patrimoine	Attaché principal de conservation du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : Au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau : 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 8° échelon - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET au 1^{er} janvier de l'année du tableau, 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 5° échelon
Assistants socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 5° échelon - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET, au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau, avoir 1 an d'ancienneté dans le 3° échelon ET 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau
Conseillers des APS	Conseiller principal des APS	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 8° échelon - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ET avoir atteint le 5° échelon

➤ **Catégorie B :**

Cadre d'emplois	Grade	Conditions
Rédacteurs	Rédacteur principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 5° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Rédacteurs	Rédacteur principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET avoir atteint le 4° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Techniciens	Technicien principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 5° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Techniciens	Technicien principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET avoir atteint le 4° échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 5^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET avoir atteint le 4^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Educateurs des activités physiques et sportives	Educateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 5^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Educateurs des activités physiques et sportives	Educateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET avoir atteint le 4^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)

Animateurs	Animateur principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 5^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)
Animateurs	Animateur principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'examen (*) - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou de même niveau ET avoir atteint le 4^o échelon ET ¼ des nominations par la voie de l'ancienneté (*)

(*) : Les deux voies d'accès (ancienneté et examen professionnel) sont liées et doivent être utilisées obligatoirement. Le nombre de nominations par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix ne peut être inférieur au quart du total des nominations (minimum ¼ et maximum ¾ pour chacune des voies). Les nominations par les deux voies doivent intervenir la même année, aucun report de nomination n'est possible.

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition ¼ - ¾ entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix. Dans les 3 ans suivant cette nomination, un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- L'autre voie d'avancement en cas de nomination unique
- La règle de base (répartition ¼ - ¾) en cas de nominations multiples.

➤ **Catégorie C :**

Cadre d'emplois	Grade	Conditions
Adjoints administratifs	Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6° échelon
Adjoints administratifs	Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 8 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon <ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET avoir atteint le 4° échelon
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise principal	4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise ET 1 an d'ancienneté dans le 4° échelon
Adjoints techniques	Adjoint technique principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6° échelon
Adjoints techniques	Adjoint technique principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 8 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET 1 an d'ancienneté dans le 6° échelon <ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET avoir atteint le 4° échelon
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	ATSEM principal de 1^{ère} classe	5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6° échelon
Adjoints du patrimoine	Adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6° échelon

Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 8 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET 1 an d'ancienneté dans le 6^o échelon - <u>Voie d'accès par examen professionnel</u> : Examen professionnel ET 3 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET avoir atteint le 4^o échelon
Opérateurs des activités physiques et sportives	Opérateur des activités physiques et sportives principal	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6^o échelon
Opérateurs des activités physiques et sportives	Opérateur des activités physiques et sportives qualifié	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Voie d'accès par ancienneté</u> : 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C1 ou équivalent ET avoir atteint le 5^o échelon
Agents de police municipale	Brigadier-chef principal	<ul style="list-style-type: none"> 4 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois relevant de l'échelle C2 ou équivalent ET avoir atteint le 6^o échelon ET avoir suivi la formation continue obligatoire

En tenant compte des particularités de la collectivité (disponibilités budgétaires, politiques choisies en ressources humaines, contraintes managériales, réalités démographiques locales,...) la collectivité définit les ratios d'avancement à certains grades. Le ratio « promu/promouvables » est un pourcentage arrêté et appliqué au nombre de fonctionnaires remplissant les conditions d'avancement à un grade donné.

Il est proposé de mettre en place des ratios correspondants à l'enveloppe budgétaire allouée aux avancements de grade, soit pour l'année 2023, un montant de 25 752 €. Le résultat du ratio sera arrondi à l'entier supérieur.

- **Catégorie A**

Grade d'origine	Grade d'avancement	Nombre de promovables		Ratio « promu-promouvables »	Postes budgétaires prévus
		H	F		
Attaché principal / Directeur	Attaché Hors classe	3	2	20%	1
Attaché	Attaché principal	2	1	33%	1
Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	0	1	100%	1

- **Catégorie B**

Grade d'origine	Grade d'avancement	Nombre de promouvables		Ratio « promus-promouvables »	Postes budgétaires prévus
		H	F		
Rédacteur principal de 2° classe	Rédacteur principal de 1° classe	3	7	10%	1

- **Catégorie C**

Grade d'origine	Grade d'avancement	Nombre de promouvables		Ratio « promus-promouvables »	Postes budgétaires prévus
		H	F		
Adjoint administratif principal de 2° classe	Adjoint administratif principal de 1° classe	2	15	35%	6
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 2° classe	1	11	33%	4
Gardien-brigadier	Brigadier-chef principal	3	1	75%	3
Chef de police municipale	Echelon spécial - Chef de police municipale	0	1	100%	1
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	27	1	19%	5
Adjoint technique principal de 2° classe	Adjoint technique principal de 1° classe	26	11	16%	6
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 2° classe	31	25	14%	8
ATSEM principal de 2° classe	ATSEM principal de 1° classe	0	19	21%	4
Adjoint du patrimoine principal de 2° classe	Adjoint du patrimoine principal de 1° classe	0	2	50%	1
Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine principal de 2° classe	0	3	33%	1

B - Promotion interne

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Il s'agit d'une dérogation au principe de recrutement par concours.

Rappel des conditions statutaires :

➤ Catégorie A :

Cadre d'emplois	Grade	Conditions (à remplir au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude)
Administrateurs	Administrateur	<p>- <u>Attachés principaux, directeurs et attachés hors classe, conseillers principaux des APS :</u> Examen professionnel ET 4 ans de services effectifs dans l'un de ces grades ou dans un ou plusieurs emplois fonctionnels énumérés ci-dessous ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <p>- <u>Fonctionnaires de catégorie A :</u> Examen professionnel ET avoir occupé pendant 6 ans un ou plusieurs emplois fonctionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ DGS d'une commune de + de 10 000 habitants ○ DG ou DGA d'un établissement public local de + de 20 000 habitants ○ DGAS d'une commune de + de 20 000 habitants ○ DGAS d'un département ou d'une région ○ DGS ou DGAS des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de + de 40 000 habitants ○ Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et dont l'IB terminal est au moins égal à 966 ○ DGS des conseils de territoires de la métropole d'Aix-Marseille-Provence de + de 40 000 habitants <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Attachés	Attaché	<p>- <u>Fonctionnaires :</u> 5 ans au moins de services effectifs en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B ET en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <p>- <u>Fonctionnaires de catégorie B :</u></p>

		<p>Avoir exercé pendant 2 ans au moins les fonctions de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Fonctionnaires de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie</u> : <p>4 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Ingénieurs en chef	Ingénieur en chef	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ingénieurs principaux, ingénieurs hors classe</u> : <p>Examen professionnel</p> <p>ET 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement ou dans un ou plusieurs emplois fonctionnels énumérés ci-dessous</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Fonctionnaires de catégorie A</u> : <p>Examen professionnel</p> <p>ET compter au moins 6 ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ DGS d'une commune de + de 10 000 habitants ○ DG d'un EPL assimilé à une commune de + de 10 000 habitants ○ DGAS d'une commune de + de 20 000 habitants ○ DGA d'un EPL assimilé à une commune de + de 20 000 habitants ○ DGS ou DGAS des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de + de 40 000 habitants ○ DST des communes et DGST des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants ○ Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et dont l'IB terminal est au moins égal à 966 ○ DGS des conseils de territoires de la métropole d'Aix-Marseille-Provence <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Ingénieurs	Ingénieur	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des techniciens</u> : <p>Examen professionnel</p> <p>8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des techniciens</u> : <p>Examen professionnel</p> <p>Seuls de leur grade</p>

		<p>Qui dirigent depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquelles il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Technicien principal de 1° classe</u> : <p>8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2° ou 1° classe</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Conservateurs du patrimoine	Conservateur du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Attachés de conservation du patrimoine</u> : <p>Justifier d'au moins 10 ans de services effectifs en catégorie A</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Attachés de conservation du patrimoine	Attaché de conservation du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Assistants de conservation du patrimoine principaux de 1° et 2° classe</u> : <p>Justifier d'au moins 10 ans de services publics effectifs dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques en position d'activité ou de détachement</p> <p>ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>

➤ Catégorie B :

Cadre d'emplois	Grade	Conditions (à remplir au 1 ^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude)
Rédacteurs	Rédacteur principal de 2 ^o classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjoint administratif principal de 2^o et 1^o classe :</u> Examen professionnel 12 ans de services publics effectifs ET dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation - <u>Adjoint administratif principal de 2^o et 1^o classe exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants :</u> Examen professionnel ET 10 ans de services publics effectifs ET exerce depuis 4 ans des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation
Rédacteurs	Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjoint administratif principal de 1^o classe :</u> 10 ans de services publics effectifs ET dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation - <u>Adjoint administratif principal de 2^o et 1^o classe :</u> 8 ans de services publics effectifs ET dont 4 ans au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation - <u>Cas des examens professionnels obtenus avant le 01.08.2012 :</u> Examen professionnel au titre du a ou b de l'article 6-1 de l'ancien statut particulier des rédacteurs (décret n° 95-25 du 10.01.1995) ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation
Techniciens	Technicien principal de 2 ^o classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux :</u> Examen professionnel 8 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation - <u>Adjoint technique principal de 2^o et 1^o classe :</u>

		<p>Examen professionnel 10 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Techniciens	Technicien	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</u> : <p>8 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjoint technique principal de 1° classe</u> : <p>10 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Educateurs	Educateur principal de 2° classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Opérateur qualifié et principal des APS</u> : <p>Examen professionnel 10 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs des APS ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Educateurs	Educateur	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Opérateur qualifié et principal des APS</u> : <p>Examen professionnel 8 ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat ET dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des opérateurs des APS ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2° classe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjoint du patrimoine principal de 1° et de 2° classe</u> : <p>Examen professionnel 12 ans de services publics effectifs ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjoint du patrimoine principal de 1° et de 2° classe</u> : <p>10 ans de services publics effectifs</p>

		ET dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation
Chefs de service de police municipale	Chef de service de police municipale	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des agents de police municipale ou des gardes champêtres</u> : <p>Examen professionnel 8 ans au moins de services effectifs dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de la formation continue obligatoire prévue à l'article L 511-6 du code de la sécurité intérieure</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Brigadier-chef principal et chef de police</u> : <p>10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement ET avoir accompli la totalité de la formation continue obligatoire prévue à l'article L 511-6 du code de la sécurité intérieure</p>

➤ **Catégorie C :**

Cadre d'emplois	Grade	Conditions (à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude)
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adjointes techniques principal de 1^o et 2^o classe, ATSEM principal de 1^o et 2^o classe</u> : <p>9 ans au moins de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des adjointes techniques</u> : <p>Examen professionnel 7 ans au moins de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Cadre d'emplois des ATSEM</u> : <p>Examen professionnel 7 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois ET avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation</p>

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion considéré, peu importe les grades. Le quota est calculé à raison d'un recrutement pour trois nominations, excepté pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise (1 nomination retenue par examen professionnel pour 2 nominations d'agents par voie de promotion interne à l'ancienneté, pas de quota pour les nominations à l'ancienneté).

Pour l'année 2023, au vu des recrutements sur les différents cadres d'emplois en catégories A et B, les calculs de quotas permettent les nominations suivantes :

➤ Catégorie A :

Cadre d'emplois d'origine	Cadre d'emplois d'avancement	Nombre de promouvables		Quotas	Postes budgétaires disponibles
		H	F		
Rédacteurs	Attachés	13	27	2 possibilités	1
Techniciens	Ingénieurs	9	3	1 possibilité	1

➤ Catégorie B :

Cadre d'emplois d'origine	Cadre d'emplois d'avancement	Nombre de promouvables		Quotas	Postes budgétaires disponibles
		H	F		
Adjoints administratifs	Rédacteurs	14	48	1 possibilité	1
Adjoints techniques / Agents de maîtrise	Techniciens	129	11	1 possibilité	1

VI. Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes sont déterminées dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.

Le plan d'action en vigueur, validé pour les années 2021-2023, a déterminé les engagements suivants :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération : mise en place du RIFSEEP
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois : mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG),
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : définir une charte sur le télétravail
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations : mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

L'ensemble de ces engagements a été repris pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.

VII. Conclusion

Les lignes directrices de gestion ci-dessus décrites sont prévues pour une durée de : 6 ans soit jusqu'en 2026.

Elles seront révisées tous les ans.

Avis du Comité Social Territorial en date du 12 juin 2023

Le 01/07/2023

Le Maire

Gérard LARRAT