

# Principes de gestion relatifs aux personnels contractuels relevant de quasi-statuts

## 1- Procédure

La procédure décrite ci-dessous concerne les propositions de promotion et, le cas échéant d'avancement d'échelon, des personnels contractuels sous quasi statut ou règlement particulier.

### 1.1- Composition des dossiers de proposition

Pour les promotions, les propositions des services sont constituées des documents suivants :

- formulaire renseigné (annexe n° 1 ou 2)
- rapport d'argumentation motivant la proposition
- organigramme du service
- fiche de poste à jour (poste actuel)
- comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années
- décision d'inscription sur la liste A+ (le cas échéant)
- décision et avis du comité de domaine (le cas échéant)
- CV de l'agent (notamment pour les agents ayant effectué un parcours à l'extérieur du ministère)
- visa et classement éventuel du service ou de l'établissement

Pour les avancements d'échelon, les propositions des services sont constituées des documents suivants :

- formulaire renseigné (annexes n° 3 et 4)
- rapport d'argumentation motivant la proposition
- dernier compte-rendu d'entretien professionnel

### 1.2- Transmission des dossiers

Les dossiers sont adressés par le service pour instruction à la DRH/MGS3 ([mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)) et, pour les propositions de promotion uniquement, pour avis au responsable d'harmonisation inter service ci-dessous, selon les catégories et les services :

- coordonnateur des missions d'inspections territoriales (MIGT),
- responsable d'harmonisation d'administration centrale,
- IGRH,
- autres responsables d'harmonisation.

Les responsables d'harmonisation transmettent leurs avis et classements sur les propositions de promotion à la DRH (MGS3, CE).

### 1.3- Calendrier

À l'exception de la CCP des agents « Berkani » qui se tiendra au dernier trimestre 2019, les CCP se tiendront au premier trimestre 2020.

### 1.4- Contacts

Quasi statut ou règlement	Sous direction modernisation de la gestion statutaire (bureau MGS3)	<a href="mailto:mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr">mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr</a>	Sous direction des carrières et de l'encadrement Chargée de mission	<a href="mailto:ce-cme-corps-des-chercheurs-pnt.ce.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr">ce-cme-corps-des-chercheurs-pnt.ce.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr</a>
RIN HN 68	01 40 81 14 97		Marie-Christine BAGNATI	<a href="mailto:Marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr">Marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr</a>
CETE SETRA	01 40 81 60 90			01 40 81 62 89
RIL	01 40 81 69 59	<a href="#">dossiers-cdd-cdi-</a>		

Agents BERKANI	01 40 81 66 45	<a href="mailto:cab.mgs3.g.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr">cab.mgs3.g.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr</a>		
-------------------	----------------	--	--	--

## **2- Conditions statutaires et règles de gestion applicables aux agents sous quasi-statut RIN**

### *2.1- Texte de référence*

Décision du 18 mars 1992 modifiée et consolidée consultable sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : <http://intra.rh.sg.i2/textes-de-reference-r905.html>

### *2.2- Accès à l'échelon spécial*

Conditions statutaires	Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : <ul style="list-style-type: none"> <li>- détenir au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la catégorie exceptionnelle</li> <li>- justifier d'au moins 15 ans de service public en catégorie A</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- avoir tenu au moins 2 postes de 2e niveau (A+) dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent au 2e niveau</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie</b> ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

### *2.3- Accès à la catégorie exceptionnelle*

Conditions statutaires	Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : <ul style="list-style-type: none"> <li>- détenir au moins 1 an d'ancienneté dans le 7e échelon de la hors catégorie</li> <li>- justifier d'au moins 12 ans de service public en catégorie A</li> <li>- exercer des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- avoir tenu 2 postes de 2e niveau (A+) ou tenir un poste de 2e niveau particulièrement important dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie</b> ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

## 2.4- Accès à la hors catégorie

Conditions statutaires	Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : <ul style="list-style-type: none"><li>- détenir au moins 1 an d'ancienneté dans le 6e échelon de la première catégorie</li><li>- justifier d'au moins 6 ans de service public en catégorie A</li></ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"><li>- qualité du parcours professionnel de l'agent en catégorie A (évolution des fonctions et des responsabilités, diversité des postes tenus ou approfondissement d'un domaine)</li><li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li><li>- manière de servir</li><li>- les agents exerçant des fonctions de 2e niveau (A+), inscrits sur la liste correspondante, sont proposés en priorité</li></ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie</b> ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

## 2.5- Accès à la première catégorie

Conditions statutaires	Sont concernés les agents de catégorie B régis un règlement intérieur local (RIL), qui remplissent ou qui rempliront au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>- les agents gérés par référence à un statut ne comportant pas d'accès à la catégorie A, peuvent faire l'objet d'une proposition de promotion à la catégorie A. La promotion se fera alors par intégration d'office dans la 1ère catégorie du RIN.</li><li>- les agents gérés par référence à un statut comportant un accès à la catégorie A pourront choisir d'être promus soit dans la 1ère catégorie du RIN soit dans le premier niveau de grade de la catégorie A de leur règlement particulier.</li></ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"><li>- exercer des fonctions du niveau de la catégorie A</li><li>- niveau du poste tenu et résultats obtenus</li><li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li><li>- manière de servir</li></ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</b>

## 2.6- Avancements d'échelon

Les avancements d'échelon sont automatiques et ne font donc pas l'objet d'une proposition des services.

Des réductions d'ancienneté d'une durée de 1 mois sont accordées chaque année à l'ensemble des agents à l'exception de ceux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade, le 4e échelon de la catégorie exceptionnelle, ou l'échelon spécial.

## **3- Conditions et règles applicables aux agents contractuels chargés d'études de Haut Niveau**

### 3.1- Texte de référence

Arrêté du 10 juillet 1968 consultable sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : <http://intra.rh.sg.i2/les-textes-de-referance-a4904.html>

Nota : parmi les agents restants, seule une promotion au niveau A1 est encore possible, les autres étant tous au dernier échelon du grade le plus élevé.

### 3.2- Accès au niveau A1

Conditions statutaires	Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : <ul style="list-style-type: none"> <li>- être classé au moins au 5e échelon du niveau A2</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- avoir tenu au moins 2 postes de 2e niveau (A+) dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent au 2e niveau</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie</b> ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

## 4- Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut CETE

### 4.1- Texte de référence

Règlement du 14 mai 1973 consultable sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : <http://intra.rh.sg.i2/textes-de-referance-r1047.html>

### 4.2- Changement de catégorie fonction publique

Conditions statutaires	Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<p>Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir atteint la dernière classe de son grade dans sa catégorie fonction publique : <ul style="list-style-type: none"> <li>• technicien supérieur classe D ou agent administratif classe D pour les agents de catégorie B</li> <li>• agent administratif classe A, technicien classe C, ouvrier ou agent de maîtrise classe F, pour les agents de catégorie C</li> </ul> </li> <li>- exercer des fonctions du niveau de la catégorie supérieure : <ul style="list-style-type: none"> <li>• niveau de la catégorie A pour les agents de catégorie B</li> <li>• niveau de la catégorie B pour les agents de catégorie C</li> </ul> </li> <li>- niveau du poste tenu et résultats obtenus</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</b>

### 4.3- Changement de classe dans la catégorie A fonction publique

Conditions statutaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les sauts de classe ne sont pas autorisés</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<p><u>Pour l'accès à la classe D des assistants et cadres administratifs de classe C :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- avoir tenu 2 postes de 2e niveau (A+) ou tenir un poste de 2e niveau particulièrement important dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de</li> </ul>

	<p>validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
	<p><u>Pour l'accès à la classe C des assistants et cadres administratifs de classe B :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- tenir un poste de 2e niveau (A+) dans des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
	<p><u>Pour l'accès à la classe B des assistants et cadres administratifs de classe A :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie A</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent (évolution des fonctions et des responsabilités, diversité des postes tenus ou approfondissement d'un domaine)</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</b>

#### 4.4- Changement de classe dans la catégorie B fonction publique

Conditions statutaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les sauts de classe ne sont pas autorisés</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<p><u>Pour l'accès à la classe D des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe C :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B+</li> <li>- niveau des postes tenus et résultats obtenus</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
	<p><u>Pour l'accès à la classe C des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe B :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions du niveau de la catégorie B+</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
	<p><u>Pour l'accès à la classe B des techniciens supérieurs de classe A et l'accès au grade de technicien supérieur de classe A des techniciens de classe E :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B</li> <li>- résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>

	<p><u>Pour l'accès à la classe E des techniciens de classe D :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions du niveau de la catégorie B</li> <li>- résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année</b> pour laquelle la proposition est établie.

#### 4.5- Avancements

Conditions statutaires	Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<p><u>Pour l'accès aux échelons 2, 3, 4 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avancement à l'ancienneté en situation normale sur proposition du service : <ul style="list-style-type: none"> <li>• à 2 ans pour les échelons 2 et 3</li> <li>• à 3 ans pour l'échelon 4</li> </ul> </li> <li>- avancement au choix en situation exceptionnelle, sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation), avec réduction d'ancienneté de six mois ou d'un an en présence de faits significatifs et/ou de circonstances exceptionnelles</li> <li>- report d'avancement possible en relation avec la manière de servir, sur demande motivée du service</li> </ul>
	<p><u>Pour l'accès aux échelons 5 et au-delà :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avancement au choix sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée en situation normale</li> <li>• avec réduction d'ancienneté de 6 mois ou d'un an en présence de faits et/ou de circonstances significatifs exceptionnels</li> </ul> </li> </ul>
	<p><u>Avancements dans la classe D (assistants, cadres administratifs, techniciens supérieurs)</u></p> <p>Cette classe ne comporte pas d'échelon avec indice fixé, les avancements se font donc de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avancement au choix sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée en situation normale</li> <li>• avec réduction d'ancienneté de 6 mois ou d'un an en présence de faits et/ou de circonstances significatifs exceptionnels</li> </ul> </li> <li>- + 35 points d'indice pour les agents de catégorie A</li> <li>- + 22 points d'indice pour les agents de catégorie B</li> </ul>
Date d'effet	Les avancements d'échelon prennent effet le <b>1er janvier ou le 1er juillet de l'année pour laquelle la proposition est établie</b>
Cas particulier des agents ayant été promus l'année précédente	Les agents ayant été promus l'année précédente et pour lesquels le gain indiciaire a été inférieur à 10 points (assistants, cadres administratifs, techniciens supérieurs, agents administratifs de classes C et D, ouvriers et agents de maîtrise de classes H et I) ou à 6 points (techniciens, agents administratifs de classes A et B, employés de bureau, ouvriers et agents de maîtrise de classes A à G), bénéficient automatiquement, au <b>1er janvier</b> , d'un avancement à la durée de un an, sans proposition du service.

## 5- Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut SETRA

### 5.1- Texte de référence

Arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement relatif aux personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes consultable

sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : <http://intra.rh.sg.i2/textes-de-reference-r1832.html>

### 5.2- Accès au grade de cadre D

Conditions statutaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions d'encadrement et d'expertise de haut niveau</li> </ul>
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions de 2e niveau (A+) et être inscrit sur la liste correspondante</li> <li>- avoir tenu 2 postes de 2e niveau ou tenir un poste de 2e niveau particulièrement important dans des fonctions managériales (si plus de 55 ans) ou d'expertise de haut niveau (qualification d'expert prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.

### 5.3- Accès au grade de cadre C

Conditions statutaires	Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau</li> <li>- tenir un poste de 2e niveau (A+) dans des fonctions managériales ou d'expertise (qualification prononcée par le comité de domaine compétent en cours de validité ou expertise reconnue par la communauté technique correspondante quand il n'y a pas de comité de domaine)</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et résultats obtenus</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du <b>1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</b>

### 5.4- Accès au grade de cadre B (accès à la catégorie A fonction publique)

Conditions statutaires	Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions du niveau de la catégorie A</li> <li>- niveau du poste tenu et résultats obtenus</li> <li>- qualité du parcours professionnel de l'agent</li> <li>- manière de servir</li> </ul>
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie, et l'ancienneté est conservée jusqu'au prochain avancement d'échelon uniquement.

## 5.5- Avancements

Conditions statutaires	Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<p><b><u>Avancement au choix des cadres A, B, C au-delà du 4e échelon :</u></b></p> <p>Prononcé sur proposition du service et sur la base des avis d'avancement établis par le service chaque année.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Avis d'avancement d'échelon :</li></ul> <p>Le service doit établir chaque année un avis d'avancement au titre de l'année n-1 pour tous les agents concernés.</p> <p>L'avis peut être : très favorable, favorable ou défavorable.</p> <p>L'avis favorable permet un avancement normal d'échelon.</p> <p>Les avis « très favorable » et « défavorable », qui permettent de moduler la durée passée dans chaque échelon, doivent être motivés par des <u>faits significatifs et tangibles</u> et rester exceptionnels ; ils seront confirmés par la CCP.</p> <p>L'attribution d'un avis très favorable deux années consécutives doit être exceptionnelle et motivée en conséquence.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Proposition d'avancement d'échelon :</li></ul> <p>Un dossier peut être présenté pour l'avancement au choix à partir de 2 avis.</p> <p>Sans avis défavorable, dans le cadre d'un déroulement de carrière normal, l'avancement peut être proposé dès 2 avis favorables, à la durée de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 3 ans pour les échelons 4 à 5 et 5 à 6</li><li>- 3 ans 6 mois pour l'échelon 6 à 7</li><li>- 4 ans pour l'échelon 7 à 8</li></ul> <p>Un avis « très favorable » ouvre droit à une bonification d'ancienneté de 3 mois (ou 6 mois s'il y a 2 avis « très favorable) tandis qu'un avis défavorable augmente la durée passée dans un échelon de 6 mois (ou 12 mois s'il y a 2 avis « défavorable »), sur la base des rapports les ayant motivés.</p> <p>Les avis peuvent être consommés dans l'année si les conditions d'ancienneté sont remplies. Dans le cas contraire, ils sont conservés jusqu'au prochain avancement d'échelon.</p> <p>Les propositions d'avancement au choix tiennent compte de l'ancienneté acquise par l'agent.</p>
	<p><b><u>Avancement au choix des cadres D :</u></b></p> <p>Sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- à la durée fixe de 2 ans atteinte dans l'année considérée</li><li>- sans possibilité de réduction d'ancienneté</li></ul>
Date d'effet	Les avancements d'échelon prennent effet à la date calculée pour chaque agent fonction de son ancienneté

## **6- Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut RIL**

### **6.1- Texte de référence**

Se reporter au règlement du département de recrutement de l'agent.

## 6.2- Avancements d'échelons et promotions

Conditions statutaires	Personnels non titulaires sous statut RIL : Ces agents peuvent prétendre à des avancements d'échelon, des changements de groupes à l'intérieur d'une catégorie et des possibilités de promotion impliquant un changement de catégorie Fonction publique <u>lorsque le règlement intérieur local d'origine le permet.</u>
Règles de gestion	Les règles de gestion sont celles fixées par le règlement intérieur local. Il est rappelé que pour être promu, les agents doivent exercer les fonctions équivalent au grade de promotion. Les personnels non titulaires sous statut RIL promus en catégorie A se verront proposer une intégration en première catégorie du règlement intérieur national (RIN).
Date d'effet	Les agents retenus seront promus à compter du 1 <sup>er</sup> janvier de l'année pour laquelle la proposition a été établie.

## **7- Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut Berkani de droit public**

### 7.1- Textes de référence

- Décret n° 2003-1267 du 23 décembre 2003 modifié
- Arrêté du 18 mai 2016 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents contractuels

### 7.2- Accès à la 1ère catégorie

Conditions statutaires	Promotion à la 1ère catégorie : <ul style="list-style-type: none"><li>- avoir atteint le 5e échelon de la 2e catégorie,</li><li>- justifier d'au moins un an de services effectifs au 5e échelon de la 2e catégorie,</li></ul> L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale pour l'accès à la 1ère catégorie lorsque la durée de service dans l'emploi est égale ou supérieure à 50 % de la durée réglementaire de travail. Lorsque la durée de service est inférieure à 50 % de la durée réglementaire de travail, l'ancienneté de service est prise en compte pour la fraction du temps de service effectivement accompli. L'année de services effectifs évoquée est calculée sur la base de l'ancienneté de service de l'agent en tant qu'agent de 2e catégorie et à compter du 13 avril 2001, date d'entrée ou de maintien de ces personnels dans le cadre du régime de droit public.
Règles de gestion	Le rang de classement sera déterminé en fonction de la combinaison de ces critères : <ul style="list-style-type: none"><li>- manière de servir de l'agent,</li><li>- fonctions exercées,</li><li>- ancienneté.</li></ul> Les agents âgés de 60 ans et plus ne doivent pas être écartés et leur candidature doit être examinée au regard des dispositifs de fin de carrière.
Date d'effet	Les agents retenus seront promus à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition a été établie.