



Fiche technique n°1 – SETRA

au titre de l'année 2024

<p>Les conditions statutaires</p>	<p><b><u>Accès au grade de cadre D</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• exercer des fonctions d'encadrement et d'expertise de haut niveau</li></ul> <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• exercer des fonctions de 2e niveau (A+)</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></ul> <p>La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</p> <p><b><u>Accès au grade de cadre C</u></b></p> <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"><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></ul> <p>La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</p> <p><b><u>Accès au grade de cadre B</u></b> (accès à la catégorie A fonction publique)</p> <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• exercer des fonctions du niveau de la catégorie A</li></ul> <p>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.</p> <p><b><u>Avancements</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <u>Avancement au choix des cadres A, B, C au-delà du 4e échelon :</u></li></ul> <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>✓ <u>Avis d'avancement d'échelon :</u></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> <p>✓ <u>Proposition d'avancement d'échelon :</u></p> <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>✓ <u>Avancement au choix des cadres D :</u></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>
<b>Les textes de références</b>	<p><a href="#">Arrêté du 7 septembre 2006</a> 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</p>

<b>Calendrier</b>	Se reporter à l'annexe 2 de la note technique
-------------------	---

### Processus de remontée des propositions

<p>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.</p> <p><u>Composition des dossiers de proposition</u></p> <p><u>Pour les promotions</u>, les propositions des services sont constituées des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formulaire renseigné (annexe n° 1 ou 2)</li> <li>• rapport d'argumentation motivant la proposition</li> <li>• organigramme du service</li> <li>• fiche de poste à jour (poste actuel)</li> <li>• comptes rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années</li> <li>• décision et avis du comité de domaine (le cas échéant)</li> <li>• CV de l'agent (notamment pour les agents ayant effectué un parcours à l'extérieur du ministère)</li> <li>• visa et classement éventuel du service ou de l'établissement</li> </ul> <p><u>Pour les avancements d'échelon</u>, les propositions des services sont constituées des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formulaire renseigné (annexes n° 3 et 4)</li> <li>• rapport d'argumentation motivant la proposition</li> <li>• dernier compte-rendu d'entretien professionnel</li> </ul> <p>Les dossiers sont adressés par le service pour instruction à la DRH/G/TERCO3 et, pour les propositions de promotion uniquement, pour avis au responsable d'harmonisation inter service ci-dessous, selon les catégories et les services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coordonnateur des missions d'inspections territoriales (MIGT),</li> <li>• responsable d'harmonisation d'administration centrale,</li> <li>• IGRH,</li> <li>• autres responsables d'harmonisation.</li> </ul>
--

Les responsables d'harmonisation transmettent leurs avis et classements sur les propositions de promotion à la DRH/G/TERCO3.

**Les contacts**

Chargée de mission MS3P	Marion ZELINSKY	<a href="mailto:Marion.zelinsky@developpement-durable.gouv.fr">Marion.zelinsky@developpement-durable.gouv.fr</a>	01 40 81 84 02
Bureau de gestion TERCO3	Olivier ROUXEL	<a href="mailto:cdi-quasi-statuts.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr">cdi-quasi-statuts.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr</a>	01 40 81 14 97