

Fiche technique quasi-statut CETE

AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

Les conditions

Changement de catégorie fonction publique

En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie :

- avoir atteint la dernière classe de son grade dans sa catégorie fonction publique :
 - technicien supérieur classe D ou agent administratif classe D pour les agents de catégorie B
 - agent administratif classe A, technicien classe C, ouvrier ou agent de maîtrise classe F, pour les agents de catégorie C
- exercer des fonctions du niveau de la catégorie supérieure :
 - niveau de la catégorie A pour les agents de catégorie B
 - niveau de la catégorie B pour les agents de catégorie C

La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.

Changement de classe dans la catégorie A fonction publique

Les sauts de classe ne sont pas autorisés.

En complément des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

Pour l'accès à la classe D des assistants et cadres administratifs de classe C :

- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau
- 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)

Pour l'accès à la classe C des assistants et cadres administratifs de classe B :

- être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau
- 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)

Pour l'accès à la classe B des assistants et cadres administratifs de classe A :

- être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie A

Changement de classe dans la catégorie B fonction publique

Les sauts de classe ne sont pas autorisés.

En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

Pour l'accès à la classe D des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe C :

- être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B+

Pour l'accès à la classe C des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe B :

- exercer des fonctions du niveau de la catégorie B+

	<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"> être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B <p><u>Pour l'accès à la classe E des techniciens de classe D :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> exercer des fonctions du niveau de la catégorie B <p>La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.</p> <p><u>Avancements</u></p> <p><u>Pour l'accès aux échelons 2, 3, 4 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> avancement à l'ancienneté en situation normale sur proposition du service : <ul style="list-style-type: none"> à 2 ans pour les échelons 2 et 3 à 3 ans pour l'échelon 4 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 report d'avancement possible en relation avec la manière de servir, sur demande motivée du service <p><u>Pour l'accès aux échelons 5 et au-delà :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> avancement au choix sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée en situation normale avec réduction d'ancienneté de 6 mois ou d'un an en présence de faits et/ou de circonstances significatifs exceptionnels <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"> avancement au choix sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée en situation normale avec réduction d'ancienneté de 6 mois ou d'un an en présence de faits et/ou de circonstances significatifs exceptionnels + 35 points d'indice pour les agents de catégorie A + 22 points d'indice pour les agents de catégorie B <p>Les avancements d'échelon prennent effet le 1er janvier ou le 1er juillet de l'année pour laquelle la proposition est établie.</p> <p>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 1er janvier, d'un avancement à la durée d'un an, sans proposition du service.</p>
Les textes de référence	Règlement du 14 mai 1973
Calendrier	Se reporter au document « Annexe – Calendrier de mise en œuvre » joint à la note technique de mise en œuvre de la campagne de promotion correspondante.

Informations et statistiques générales (campagne de promotion au titre de l'année 2020)

	total	% femmes	% hommes
Nombre de promouvables	18	44	56
Nombre d'agents proposés	3	33	67
Nombre de postes offerts	3		
Nombre de promus	3	33	67
Âge moyen des promus	58 ans		
Âge minimum des promus	56 ans et 5 mois		
Âge maximum des promus	59 ans et 8 mois		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le grade d'appel (avant promotion)	22 ans et 3 mois		

Informations générales au titre de la campagne 2021

	total	% femmes	% hommes
Nombre de promouvables *	14	57	43
Nombre de postes offerts	14		

Processus de remontée des propositions

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.

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

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 :

- 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/G/TERCO3.

Les contacts

Chargée de mission MS3P	Marie-Christine BAGNATI	Marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 89
Bureau de gestion	Olivier Rouxel	cdi-quasi-statuts.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 14 97

Fiche technique quasi-statut SETRA

AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

Les conditions

Accès au grade de cadre D

- exercer des fonctions d'encadrement et d'expertise de haut niveau

En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

exercer des fonctions de 2e niveau (A+) et être inscrit sur la liste correspondante 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)

La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.

Accès au grade de cadre C

En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de 2e niveau

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)

La promotion est effective à compter du 1er janvier de l'année pour laquelle la proposition est établie.

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

En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :

exercer des fonctions du niveau de la catégorie A

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.

Avancements

Avancement au choix des cadres A, B, C au-delà du 4e échelon :

Prononcé sur proposition du service et sur la base des avis d'avancement établis par le service chaque année.

Avis d'avancement d'échelon :

Le service doit établir chaque année un avis d'avancement au titre de l'année n-1 pour tous les agents concernés.

L'avis peut être : très favorable, favorable ou défavorable.

L'avis favorable permet un avancement normal d'échelon.

Les avis « très favorable » et « défavorable », qui permettent de moduler la durée passée dans chaque échelon, doivent être motivés par des faits significatifs et tangibles et rester exceptionnels ; ils seront confirmés par la CCP.

L'attribution d'un avis très favorable deux années consécutives doit être exceptionnelle et motivée en conséquence.

Proposition d'avancement d'échelon :

	<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"> 3 ans pour les échelons 4 à 5 et 5 à 6 3 ans 6 mois pour l'échelon 6 à 7 4 ans pour l'échelon 7 à 8 <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"> • à la durée fixe de 2 ans atteinte dans l'année considérée • sans possibilité de réduction d'ancienneté
Les textes 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
Calendrier	Se reporter au document « Annexe – Calendrier de mise en œuvre » joint à la note technique de mise en œuvre de la campagne de promotion correspondante.

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"> • 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 <p><u>Pour les avancements d'échelon</u>, les propositions des services sont constituées des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulaire renseigné (annexes n° 3 et 4) • rapport d'argumentation motivant la proposition • dernier compte-rendu d'entretien professionnel <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"> • 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 (TERCO3, MS3P).

Les contacts

Chargée de mission MS3P	Marie-Christine BAGNATI	Marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 89
Bureau de gestion	Olivier Rouxel	cdi-quasi-statuts.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 14 97

Fiche technique RIN
AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

<p>Les conditions</p>	<p><u>Accès à l'échelon spécial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : • détenir au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la catégorie exceptionnelle • justifier d'au moins 15 ans de service public en catégorie A <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p><u>Accès à la catégorie exceptionnelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : • détenir au moins 1 an d'ancienneté dans le 7e échelon de la hors catégorie • justifier d'au moins 12 ans de service public en catégorie A • exercer des fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p><u>Accès à la hors catégorie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie : • détenir au moins 1 an d'ancienneté dans le 6e échelon de la première catégorie • justifier d'au moins 6 ans de service public en catégorie A <p>En complément des critères généraux des lignes directrices de gestion « promotion » des contractuels sous quasi-statut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les agents exerçant des fonctions de 2e niveau (A+), inscrits sur la liste correspondante, sont proposés en priorité <p><u>Accès à la première catégorie</u></p> <p>Sont concernés les agents de catégorie B régis par un règlement intérieur local (RIL), qui remplissent ou qui rempliront au cours de l'année pour laquelle la proposition est établie les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 grade de la catégorie A de leur règlement particulier.
<p>Les textes de référence</p>	<p>Décision du 18 mars 1992 modifiée et consolidée.</p>
<p>Calendrier</p>	<p>Se reporter au document « Annexe – Calendrier de mise en œuvre » joint à la note technique de mise en œuvre de la campagne de promotion correspondante.</p>

Informations et statistiques générales (campagne de promotion au titre de l'année 2020)

	total	% femmes	% hommes
Nombre de promouvables	86	48	52
Nombre d'agents proposés	20	70	30
Nombre de postes offerts	7		
Nombre de promus	7	86	14
Âge moyen des promus	53 ans et 1 mois		
Âge minimum des promus	35 ans et 2 mois		
Âge maximum des promus	63 ans et 6 mois		
Ancienneté moyenne détenue par les promus dans le grade d'appel (avant promotion)	8 ans et 4 mois		

Informations générales au titre de la campagne 2021

	total	% femmes	% hommes
Nombre de promouvables *	77	51	49
Nombre de postes offerts	3 HC – 2 CE – 1ES		

Processus de remontée des propositions

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.

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

Les dossiers sont adressés par le service pour instruction à la DRH/G/TERCO3 et, 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/G/TERCO3.

Les contacts

Chargée de mission MS3P	Marie-Christine BAGNATI	Marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 89
Bureau de gestion	Olivier Rouxel	cdi-quasi-statuts.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 14 97