

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'environnement, de l'énergie et de
la mer en charge des relations internationales sur
le climat

Ministère du logement et de l'habitat durable

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la modernisation et de la
gestion statutaires

Bureau de la modernisation et de la gestion
statutaires des personnels contractuels, des
personnels d'exploitation et des personnels
maritimes

(Texte non paru au journal officiel)

**Note de gestion relative à la procédure de reconnaissance des agents contractuels exerçant
des fonctions de deuxième niveau (ou A+) au titre de l'année 2018**

**La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations
internationales sur le climat**

La ministre du logement et de l'habitat durable

Pour exécution : liste des destinataires *in fine*

Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : Reconnaissance des fonctions de deuxième niveau des agents contractuels

Catégorie : directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	Domaine : Fonction publique
Mots clés liste fermée : <Fonction Publique/>	Mots clés libres :
Texte (s) de référence [...]	
Circulaire(s) abrogée(s) : Note de gestion relative à la procédure de reconnaissance des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau au titre de l'année 2017.	
Date de mise en application : date de signature	
Pièce(s) annexe(s) :	
<ul style="list-style-type: none">• liste des agents contractuels à durée indéterminée de catégorie A exerçant des fonctions de deuxième niveau (ou A+),• modèle de rapport motivé justifiant les fonctions de deuxième niveau (ou A+).	

I- Objet de la note de gestion

La présente note de gestion a pour objet la reconnaissance des fonctions de deuxième niveau (ou A+) des agents contractuels à durée indéterminée de catégorie A, le recensement des agents exerçant ces fonctions au titre de l'année 2017 et l'actualisation de la liste correspondante.

I-1 Population concernée

- Les agents contractuels de catégorie A sous contrat à durée indéterminée du ministère pris en application de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (**CDI article 4**).
- Les agents relevant des quasi-statuts suivants :
 - Règlement intérieur national (**RIN**) ;
 - Règlement des personnels non titulaires du laboratoire central des ponts et chaussées et des centres d'études techniques de l'équipement (**CETE**) ;
 - Règlement des personnels non titulaires employés au service d'études techniques des routes et autoroutes (**SETRA**) ;
 - Personnels contractuels techniques et administratifs du ministère de l'équipement et du logement chargés d'études de haut niveau au service des affaires économiques et internationales et au service d'études techniques des routes et autoroutes (**HN68**) ;
 - Agents contractuels d'études d'urbanisme (**DAFU**).
- Les autres agents de catégorie A recrutés sur des contrats **sui generis**.

Rappel : les agents sous contrat à durée déterminée (CDD) ne sont pas concernés.

I-2 Définition et caractérisation des fonctions de deuxième niveau (ou A+)

Les fonctions de deuxième niveau sont caractérisées par l'emploi occupé et par le niveau de compétence détenu par l'agent. Elles relèvent soit de l'exercice de responsabilités managériales d'encadrement ou de projet, soit de l'expertise. La distinction entre des fonctions de premier et de deuxième niveau (ou A et A+) dépend notamment de :

- l'importance des missions et des enjeux associés ;
- du niveau de responsabilité, de décision, de délégation, de représentation ;
- du niveau des interlocuteurs et des partenaires ;
- du niveau d'investissement dans le pilotage stratégique de la structure ou des opérations ;
- du niveau des prestations et des compétences ou de l'expertise requises pour y parvenir ;
- du niveau d'implication dans l'évolution et la diffusion des connaissances, des méthodes, des doctrines et des politiques techniques.

L'appréciation se fait au cas par cas, sur la base d'un faisceau d'indices observés, soit directement soit par comparaison avec des situations d'agents d'autres corps ou sur des postes équivalents dans d'autres structures.

II- Enjeux de la reconnaissance des fonctions de deuxième niveau

La reconnaissance des fonctions de deuxième niveau est un élément déterminant du parcours professionnel des agents contractuels.

Elle a un impact sur le déroulement de carrière et/ou sur l'évolution de la rémunération des personnels concernés, en fonction des statuts et des règles de gestion s'appliquant à ces personnels.

En matière de rémunération, elle a un effet sur :

- la revalorisation triennale de la rémunération des agents contractuels en CDI de droit commun ;
- le régime indemnitaire des personnels relevant du quasi-statut RIN (cf. note de gestion annuelle sur le régime indemnitaire).

C'est aussi un élément important pour la promotion des agents contractuels sous quasi-statut, voire dans certains cas un préalable indispensable à celle-ci (cf. circulaire annuelle promotion).

Pour autant, les agents contractuels reconnus comme exerçant des fonctions de deuxième niveau ne sont pas automatiquement promus. En effet, ils doivent satisfaire aux conditions statutaires et aux critères de gestion définis dans la circulaire annuelle promotion, mais aussi s'inscrire dans la concurrence des autres candidats à la promotion.

III- Critères d'appréciation des fonctions de deuxième niveau

Les agents contractuels peuvent accéder à des fonctions de deuxième niveau soit en faisant une mobilité sur un poste publié comme tel dans le cadre des campagnes de mobilité, soit en faisant évoluer leur poste du fait de leur expertise ou par le biais d'un projet professionnel¹.

III-1 La mobilité

Le fait d'être affecté sur un poste de deuxième niveau à l'issue d'un cycle de mobilité entraîne de fait la reconnaissance de ce niveau de fonction pour l'agent et l'inscription sur la liste correspondante.

Toutefois, lorsque le poste a été double publié sur les listes de premier et de deuxième niveau, la reconnaissance doit faire l'objet d'une proposition du service et d'un examen dans le cadre de la procédure décrite au IV.

En cas d'échec avéré dans l'exercice des missions de deuxième niveau, la qualification peut être retirée sur demande motivée du service dans le cadre de la procédure décrite au IV.

III-2 La reconnaissance de l'expertise

La réalisation de missions nécessitant un haut niveau de compétence technique ou d'expertise, reconnu au niveau national ou international, justifie la reconnaissance d'un niveau de fonction A+.

¹ Pour ce qui concerne les agents affectés dans les services relevant du ministère de la culture, une annexe jointe à la présente circulaire décrit les caractéristiques des postes qui peuvent relever du niveau A+ (Annexe 1)

Outre la qualification d'expert délivrée par un comité de domaine², quand celui-ci existe, plusieurs indices permettent d'apprécier le niveau d'expertise, notamment :

- la nature des missions confiées, par exemple :
 - pilotage de projets, d'études ou de recherches impliquant une réelle maîtrise des disciplines mises en œuvre et des enjeux propres au champ couvert ;
 - contribution à l'évolution d'une doctrine technique et à l'innovation ;
 - fonction de référent ou de conseil relative à l'évolution des politiques dans un secteur déterminé ;
 - représentation du ministère, ou de l'organisme d'appartenance, au sein de groupes de travail débattant, au plan régional, national ou international, d'enjeux importants et/ou de sujets techniquement complexes ;
 - animation de réseaux professionnels de représentants d'autorités, d'acteurs économiques et sociaux, de techniciens ou de chercheurs, impliquant une capacité de dialogue avec des interlocuteurs de haut niveau, d'orientation des débats, ainsi que de synthèse et le cas échéant de mise en œuvre des conclusions en résultant ;
 - valorisation des innovations scientifiques auprès des milieux décisionnels ou en charge de l'éclairage des choix ;
 - supervision de manifestations telles que séminaires de réflexion, colloques thématiques impliquant une aptitude à coordonner des interventions complexes au sein d'un programme cohérent.
- le niveau scientifique ou technique des travaux réalisés, par exemple :
 - avis, conseils rendus aux autorités ;
 - publication de rapports d'un haut niveau de technicité ou d'expertise et références faites à ces publications ;
 - présentation de communications scientifiques ou techniques dans le cadre de congrès de recherche, de journées d'études ou de manifestations professionnelles diverses et références faites à ces communications ;
 - encadrement de thèses, mémoires de scolarité ou autres travaux universitaires ou de formations professionnelles ;
- le rayonnement professionnel ou la notoriété, consacrés par exemple par des :
 - missions ponctuelles d'expertise ;
 - fonctions d'animation ou de représentation dans des groupes de travail à forts enjeux ;
 - fonctions de rapporteur ou de présidence de sessions lors de manifestations (congrès, colloques) d'envergure nationale ou internationale ;
- l'étendue et la diversité du champ global d'expertise et/ou de la compétence technique, constitués tout au long du parcours professionnel.

III-3 Le projet professionnel

Les agents qui du fait de leur potentiel et de leur investissement personnel ont évolué avec leur poste vers des fonctions à haut niveau de responsabilité, sans pour autant changer d'environnement

² Pour toute information s'adresser au CGDD ou à la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI)

professionnel, ni que cela se soit traduit par une décision d'affectation, peuvent être reconnus comme exerçant des fonctions de deuxième niveau dans le cadre d'un projet professionnel.

L'évolution doit pouvoir être caractérisée par une modification substantielle du contenu du poste, des fonctions assurées, du niveau de responsabilité et d'autonomie, voire du positionnement, assortie d'une élévation du niveau de compétence reflétant la capacité de l'agent à être reconnu comme une personne ressource ou référente dans son domaine.

Le projet professionnel formalise cette évolution. Négocié entre le service, l'agent et la DRH (chargé de mission), il donne lieu à la rédaction et à la publication d'une nouvelle fiche de poste sur laquelle l'agent devra postuler. Il sera retenu sur ce poste.

Chaque situation sera analysée au regard notamment de l'intérêt du service, du parcours de l'agent et de son ancienneté dans le service.

Dans tous les cas, l'appréciation hiérarchique sur la manière de servir, les résultats obtenus par l'agent sur ses différents postes, son investissement professionnel ou son engagement sur des postes difficiles ou à enjeux pour le ministère, sont des éléments essentiels pour motiver une demande de reconnaissance du niveau de fonction de deuxième niveau (ou A+).

IV- Recensement des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau et actualisation de la liste

IV-1 Actualisation réalisée en amont par la DRH

La liste annexée à la présente note de gestion a été actualisée par la DRH au 1^{er} janvier 2017 pour prendre en compte :

- les décisions prises après avis des commissions paritaires compétentes sur les propositions des services faites à l'occasion du recensement précédent ;
- les renouvellements de contrat pour une durée indéterminée des agents ayant été recrutés à l'origine en contrat à durée déterminée sur des fonctions de deuxième niveau exclusivement³ ;
- les mutations intervenues sur les postes publiés sur la liste commune des postes de deuxième niveau à l'occasion des cycles de mobilité et uniquement sur celle-ci (c'est à dire à l'exception des doubles publications) ;
- les départs en retraite, les congés sans rémunération et les éventuelles mobilités d'agents reconnus sur des fonctions de deuxième niveau (ou A+) sur un poste de premier niveau.

IV-2 Actualisation par les services

Au vu de la liste jointe (Annexe 2) il est demandé aux services :

- de vérifier que tous les agents de leur structure exerçant des fonctions de deuxième niveau (ou A+) sont bien inscrits,
- de proposer le cas échéant, l'inscription des agents :
 - qui auraient ou vont effectuer une mobilité sur un poste double publié ;

³ Les agents recrutés à l'origine en CDD sur des fonctions de premier niveau et n'ayant pas changé de fonction donnant lieu à un nouveau contrat, sont cedés au premier niveau.

- dont l'expertise aurait été qualifiée par un comité de domaine, ou reconnue, et dont le niveau justifierait cette reconnaissance ;
 - dont le contenu du poste, la nature des missions ou le positionnement dans la structure auraient évolué et seraient de nature à justifier une reconnaissance au deuxième niveau dans le cadre d'un projet professionnel ;
- de vérifier, avant toute proposition d'inscription, la disponibilité d'un poste de deuxième niveau auprès du responsable du budget opérationnel de programme (BOP).

Chaque proposition d'inscription comprendra :

- un rapport motivé justifiant le niveau de fonction sur la base notamment du poste tenu, des responsabilités assurées et des compétences reconnues (Annexe 3) ;
- la fiche de poste ;
- pour les spécialistes et experts qualifiés, l'avis du comité de domaine ;
- l'organigramme nominatif du service indiquant le positionnement de l'agent et les grades des autres agents de catégorie A de la structure ;
- dernier rapport d'évaluation de l'agent ;
- et plus généralement, tous les éléments d'information jugés nécessaires.

Les éventuelles demandes de retrait devront faire l'objet d'un rapport circonstancié.

IV-3 Examen des propositions, dates d'effet, décisions et publication de la liste

Les propositions des services seront examinées par les responsables d'harmonisation, par la DRH puis soumises à l'avis des commissions consultatives paritaires compétentes.

Les dates d'effet, sauf contre proposition par les services, seront fixées sur la base des principes ci-après :

- en cas de mobilité, à la date d'effet de la mobilité ;
- en cas de qualification par le comité de domaine, à la date de la décision du CGDD ;
- au 1^{er} janvier de l'année 2018 pour tous les autres cas.

La liste fera l'objet d'une décision de la DRH, sera publiée sur le site intranet du ministère et sera adressée aux services employeurs.

La reconnaissance de l'exercice de fonction de deuxième niveau fera l'objet d'une décision nominative individuelle et l'indication sera portée dans le système d'information REHUCIT à la rubrique « contrat ».

V- Calendrier

Les propositions seront adressées aux dates mentionnées ci-dessous aux responsables d'harmonisation compétents qui les transmettront au chef du bureau de la modernisation et de la gestion statutaires des personnels contractuels, des personnels d'exploitation et des personnels maritimes (SG/DRH/MGS3), assorties de leurs observations.

Statuts des agents	Date limite de réception par les responsables d'harmonisation des propositions des services	Date limite de réception par la DRH
DAFU, HAUT NIVEAU (HN 68), REGLEMENT INTERIEUR NATIONAL (RIN)	15 septembre 2017	15 octobre 2017
CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)	15 septembre 2017	15 octobre 2017
CETE, SETRA	15 septembre 2017	15 octobre 2017

En cas de besoin, des précisions sur les questions posées par l'application de ce dispositif peuvent être obtenues auprès du bureau MGS3 ou de Mme Sylvie RAMBEAU, chargée de mission des personnels contractuels (DRH/CE).

Fait à Paris, le **02 MAI 2017**

Pour la ministre et par délégation,

Le directeur des ressources humaines



Destinataires :

Pour exécution :

Monsieur le Vice-Président du conseil général de l'environnement et du développement durable ;

Mesdames et Messieurs des Directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer ;

Madame et Messieurs les Préfets de région :

- direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement,
- direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Ile de France,
- direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile de France,
- direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile de France,
- direction inter-régionale de la mer,
- direction de la mer ;

Mesdames et Messieurs les Préfets de département :

- direction départementale des territoires et de la mer, direction départementale des territoires,
- direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement de la Guadeloupe, de la Guyane, de Mayotte, de la Martinique, de la Réunion, direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint Pierre et Miquelon
- direction départementale de la protection des populations, direction départementale de la cohésion sociale,
- direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ;

Mesdames et Messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers:

- direction interdépartementale des routes;

Mesdames et Messieurs les Directeurs :

- Agence Nationale du Contrôle du Logement Social (ANCOLS),
- Caisse de Garantie du Logement Locatif Social (CGLLS),
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'équipement (CEREMA),
- Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR),
- Ecole nationale des ponts et chaussées,
- Ecole nationale des travaux publics de l'État,
- Ecole nationale des techniciens de l'équipement et ses établissements,
- Etablissement national des invalides de la marine,
- Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH),
- Centre d'étude des tunnels (CETU),
- Centre national des ponts de secours,
- Service des remontées mécaniques et des transports guidés,
- Centre de prestations et d'ingénierie informatique,
- Ecole nationale supérieure maritime,
- Lycées maritimes,
- Voies navigables de France (VNF).

Madame la Ministre de la Culture et de la Communication :

- Secrétariat général
- Direction générale des patrimoines

Monsieur le Ministre de la Défense :

- Secrétariat général pour l'administration

Le Secrétaire général du Comité interministériel des villes (CIV)

Pour information :

- représentants de la CCP RIN, CDD-CDI et CETE-SETRA

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

A – 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. 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

2. Transmission des dossiers

Les dossiers sont adressés par le service pour instruction à la DRH/MGS3 (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 (cf. note DRH « Principes de gestion, promotions 2018 » page 10 et suivantes) :

- 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).

3. Calendrier

Quasi statut ou règlement	Date limite de réception par la DRH	Date prévisionnelle de la CCP
RIN + HN 68	20/10/17	12/12/17
CETE SETRA	01/12/17	03/2018
RIL	31/10/17	14/12/17
Agents BERKANI	31/08/17	12/10/17

4. Contacts

Quasi statut ou règlement	Sous direction modernisation de la gestion statutaire Bureau MGS3	mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr	Sous direction des carrières et de l'encadrement Chargée de mission	ce-cme-corps-des-chercheurs-pnt.ce.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr
RIN HN 68	Laureline BONIN Olivier ROUXEL	laureline.bonin@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 72 14 olivier.rouxel@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 14 97	Sylvie RAMBEAU	Sylvie.rambeau@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 62 89
CETE SETRA	Laureline BONIN Michèle PILLAULT	laureline.bonin@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 72 14 michele.pillault@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 69 16		
RIL	Jacques STEINER	jacques.steiner@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 61 39		
Agents BERKANI	Patricia ARNOLFO	patricia.arnolfo@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 69 59		

B – Conditions statutaires et règles de gestion

Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut RIN

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. Promotions

Accès à l'échelon spécial

Conditions statutaires à remplir au cours de l'année 2018	<ul style="list-style-type: none">• 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
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⤴ avoir tenu au moins 2 postes de deuxième 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)⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent au deuxième niveau⤴ 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⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier 2018 ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

Accès à la catégorie exceptionnelle

Conditions statutaires à remplir au cours de l'année 2018	<ul style="list-style-type: none">• 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
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⤴ avoir tenu 2 postes de deuxième niveau (A+) ou tenir un poste de deuxième niveau (A+) 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)⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent⤴ 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⤴ manière de servir

Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier 2018 ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.
--------------	---

Accès à la hors catégorie :

Conditions statutaires	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ 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) ⤴ 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 ⤴ manière de servir ⤴ les agents exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+), inscrits sur la liste correspondante, sont proposés en priorité
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier 2018 ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

Accès à la première catégorie

Conditions statutaires	<p>Sont concernés les agents de catégorie B régis un règlement intérieur local (RIL), dans 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 niveau de grade de la catégorie A de leur règlement particulier.
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ exercer des fonctions du niveau de la catégorie A ⤴ niveau du poste tenu et résultats obtenus ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent ⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier 2018

3. 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 ou le 4^e échelon de la catégorie exceptionnelle.

Conditions et règles applicables aux agents contractuels chargés d'études de Haut Niveau

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-reference-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.

2. Promotions

Accès au niveau A1

Conditions statutaires à remplir au cours de l'année 2018	<ul style="list-style-type: none">• Être classé au moins au 5^e échelon du niveau A2
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⋈ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⋈ avoir tenu au moins 2 postes de deuxième 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)⋈ qualité du parcours professionnel de l'agent au deuxième niveau⋈ 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⋈ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1er janvier 2018 ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut CETE

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-reference-r1047.html>

2. Promotions

Changement de catégorie fonction publique

Conditions statutaires à remplir	⤴ sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ avoir atteint la dernière classe de son grade dans sa catégorie fonction publique :<ul style="list-style-type: none">○ 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 :<ul style="list-style-type: none">○ niveau de la catégorie A pour les agents de catégorie B○ niveau de la catégorie B pour les agents de catégorie C⤴ niveau du poste tenu et résultats obtenus⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

Changement de classe dans la catégorie A fonction publique

Conditions statutaires à remplir	⤴ les sauts de classe ne sont pas autorisés
	Accès à la classe D des assistants et cadres administratifs de classe C
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⤴ avoir tenu 2 postes de deuxième niveau (A+) ou tenir un poste de deuxième niveau (A+) 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)⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent⤴ 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⤴ manière de servir
	Accès à la classe C des assistants et cadres administratifs de classe B
	<ul style="list-style-type: none">⤴ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⤴ tenir un poste de deuxième 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

	<p>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"> ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent ⤴ 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 ⤴ manière de servir
	Accès à la classe B des assistants et cadres administratifs de classe A
	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie A ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent (évolution des fonctions et des responsabilités, diversité des postes tenus ou approfondissement d'un domaine) ⤴ 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 ⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

Changement de classe dans la catégorie B fonction publique

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ les sauts de classe ne sont pas autorisés
	Accès à la classe D des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe C
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B+ ⤴ niveau des postes tenus et résultats obtenus ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent ⤴ manière de servir
	Accès à la classe C des techniciens supérieurs et agents administratifs de classe B
	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ exercer des fonctions du niveau de la catégorie B+ ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent ⤴ manière de servir
	Accès à la classe B des techniciens supérieurs de classe A Accès au grade de technicien supérieur de classe A des techniciens de classe E
	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ être confirmé dans l'exercice de fonctions du niveau de la catégorie B ⤴ résultats obtenus ⤴ manière de servir
	Accès à la classe E des techniciens de classe D
	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ exercer des fonctions du niveau de la catégorie B ⤴ résultats obtenus ⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

3. Avancements

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none"> ^ sans objet
	Accès aux échelons 2, 3, 4
Règles de gestion et critères d'appréciation	<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 6 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
	Accès aux échelons 5 et au-delà
	<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"> o à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée (2018) en situation normale o avec réduction d'ancienneté de 6 mois ou d'un an en présence de faits et/ou de circonstances significatifs exceptionnels
	Avancements dans la classe D (assistants, cadres administratifs, techniciens supérieurs)
	<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"> o à la durée moyenne de 3 ans atteinte dans l'année considérée (2018) en situation normale o 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
Date d'effet	Les avancements d'échelon prennent effet le 1^{er} janvier 2018 ou le 1^{er} juillet 2018
Cas particulier des agents ayant été promus l'année précédente	Les agents ayant été promus en 2017 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 1^{er} janvier 2018 , d'un avancement à la durée de un an, sans proposition du service.

Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut SETRA

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>

2. Promotions

Accès au grade de cadre D

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none">⤴ Exercer des fonctions d'encadrement et d'expertise de haut niveau
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ exercer des fonctions de deuxième niveau (A+) et être inscrit sur la liste correspondante⤴ avoir tenu 2 postes de deuxième niveau (A+) ou tenir un poste de deuxième niveau (A+) 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)⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent⤴ 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⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

Accès au grade de cadre C

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none">⤴ Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none">⤴ être inscrit sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions de deuxième niveau (A+)⤴ tenir un poste de deuxième 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)⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent⤴ 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⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

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

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Sans objet
Règles de gestion et critères d'appréciation	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ exercer des fonctions du niveau de la catégorie A ⤴ niveau du poste tenu et résultats obtenus ⤴ qualité du parcours professionnel de l'agent ⤴ manière de servir
Date d'effet	La promotion est effective à compter du 1^{er} janvier 2018

En cas de promotion, l'ancienneté est conservée jusqu'au prochain avancement d'échelon uniquement.

3. Avancements

Conditions statutaires à remplir	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Sans objet
	Avancement au choix des cadres A, B, C au-delà du 4 ^e échelon
Règles de gestion et critères d'appréciation	<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"> ⤴ Avis d'avancement d'échelon <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"> ⤴ 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>

	Les propositions d'avancement au choix tiennent compte de l'ancienneté acquise par l'agent.
	Avancement au choix des cadres D
	<ul style="list-style-type: none"> ♣ sur proposition motivée du service (rapport d'argumentation) en relation avec la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> ○ à la durée fixe de 2 ans atteinte dans l'année considérée (2018) ○ sans possibilité de réduction d'ancienneté
Date d'effet	Les avancements d'échelon prennent effet à la date calculée pour chaque agent fonction de son ancienneté

Conditions et règles applicables aux agents sous quasi-statut RIL

1. Texte de référence

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

2. Avancements d'échelons et promotions

Les 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>
Les 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^{er} janvier 2018.

Conditions et règles applicables aux agents sous quasi statut Berkani de droit public

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

2. Promotions

Accès à la 1ère catégorie

Les conditions statutaires	<p><u>Promotion à la 1ère catégorie :</u></p> <ul style="list-style-type: none">– avoir atteint le 5^e échelon de la 2^e catégorie,– Justifier d'au moins un an de services effectifs au 5^e échelon de la 2^e catégorie, <p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'année de services effectifs évoquée est calculée sur la base de l'ancienneté de service de l'agent en tant qu'agent de 2^e 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.</p>
Les règles de gestion	<p>Le rang de classement sera déterminé en fonction de la combinaison de ces critères :</p> <ul style="list-style-type: none">• manière de servir de l'agent,• fonctions exercées,• ancienneté. <p>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.</p>
Date d'effet	Les agents retenus seront promus à compter du 1^{er} janvier 2018 .

Annexe 1 à la note de gestion relative à la procédure de reconnaissance des agents contractuels du ministère de l'environnement en poste au sein du ministère de la culture et de la communication exerçant des fonctions de deuxième niveau (ou A+) au titre de l'année 2018.

Les études menées par les ministères de la culture et de l'écologie ont permis d'identifier les fonctions ci-après, comme pouvant relever du deuxième niveau (A+).

1) Fonctions exercées en administration centrale :

- sous-directeur,
- chef de département (dans les délégations d'administration centrale).

2) Fonctions exercées en service déconcentré :

- dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) :
 - conseiller pour l'architecture (par comparaison avec le grade des titulaires occupant des fonctions similaires),
 - conservateur du patrimoine,
 - ingénieur (au cas par cas, au regard, notamment, des dossiers dont il a la charge).
- dans les écoles nationales supérieures d'architectures :
 - directeur,
 - directeur-adjoint,
 - secrétaire général d'école nationale supérieure d'architecture (en fonction de l'importance de l'école),

en fonction de leur importance, les postes correspondant aux domaines suivants :

- la gestion de dossiers sensibles,
- la scolarité/pédagogie : conception de contenus de cycle pédagogique, de fonds documentaires (conception d'une unité de valeur (UV); mise en place de la réforme des écoles (licence, maîtrise, doctorat (LMD))
- l'international : conception et mise en œuvre de jumelage d'école.

La participation au comité de direction peut être un indice supplémentaire pour valider un classement au niveau A+.

- dans les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine (STAP) :

- chef de STAP,
- adjoint au chef de STAP.

Annexe n°1

**Proposition de promotion
RIN, CETE, HN 68, RIL**

Affaire suivie dans le service par : Tel : Mél :
--

Quasi statut ou règlement : ...

Pour l'accès à :

- grade : ...
- catégorie fonction publique : ...

1 – Situation personnelle de l'agent :

Nom : ...

Prénom : ...

Date de naissance : ...

2 – Situation administrative :

Grade actuel : ...

depuis le : ...

Échelon actuel : ...

depuis le : ...

3 – Promotions antérieures :

Grade : ...

Catégorie FP : ...

Date d'effet : ...

Grade : ...

Catégorie FP : ...

Date d'effet : ...

Grade : ...

Catégorie FP : ...

Date d'effet : ...

4 – Parcours professionnel :

- Formation initiale et/ou dernier diplôme obtenu : ...
- Entrée au ministère :

date : ...

affectation (service, poste) : ...

Annexe n°1

statut, grade, catégorie FP : ...

- Postes tenus (*actuel et précédents s'il y a lieu, dans la limite de 4*) :

Poste n°1

intitulé du poste : ...

affectation : ...

niveau du poste (C, B, B+, A, A+) : ...

description des missions principales : ...

dates de début et de fin :

Poste n°2

intitulé du poste : ...

affectation : ...

niveau du poste (C, B, B+, A, A+) : ...

description des missions principales : ...

dates de début et de fin :

...

- Date d'inscription sur la liste A+ (*le cas échéant*)

- Qualification de l'expertise (*le cas échéant*) :

nature : ...

comité : ...

date de la décision : ...

Rapport d'argumentation de la proposition (*à construire au regard des critères de gestion*)

Proposé par

Nom Prénom : ...

Qualité : ...

Date et signature : ...

Annexe n°1

Avis et classement du chef de service :

Nom Prénom : ...

qualité : ...

date et signature : ...

Transmis au responsable d'harmonisation (*à préciser*) ...

le ...

PROPOSITION DE PROMOTION
Accès à la 1ère Catégorie des Berkani de droit public
Au titre de l'année 2018

Affaire suivie dans le service par :
Tel :
Mél :

ORDRE DE PRÉSENTATION:
Nom Prénom de l'agent proposé:.....
Date de naissance:

SITUATION ADMINISTRATIVE :

Date d'entrée au ministère (recrutement initial) :

Affectation interne précise :.....
Date d'effet de cette affectation :
Libellé du poste de l'agent :.....

Quotité de travail :

Statut actuel				
Situation d'origine		Situation actuelle		
Grade	Échelon	Grade	Échelon	Date de l'échelon
Agent 2 ^e catégorie		Agent 2 ^e catégorie		

Appréciation de synthèse motivant la proposition :

Proposé par (Nom, qualité, date et signature) :

Avis motivé du chef de service :
(lorsqu'il n'est pas directement l'auteur de la proposition)
(Nom, qualité, date et signature)

Annexe n°3

**Proposition d'avancement d'échelon
CETE, HN 68**

Affaire suivie dans le service par : Tel : Mél :
--

Quasi statut ou règlement : ...

Pour l'accès à :

- échelon : ...
- du grade : ...
- à la durée demandée dans l'échelon : ... soit à la date du : ...

1 – Situation personnelle de l'agent :

Nom : ...

Prénom : ...

Date de naissance : ...

2 – Situation administrative :

Grade actuel : ...

depuis le : ...

Échelon actuel : ...

depuis le : ...

Avis argumenté du chef de service (le cas échéant) :

**Avancement d'échelon
SETRA**

Affaire suivie dans le service par : Tel : Mél :
--

1 – Situation personnelle de l'agent :

Nom : ...

Prénom : ...

Date de naissance : ...

2 – Situation administrative :

Grade actuel : ...

depuis le : ...

Échelon actuel : ...

depuis le : ...

Avis d'avancement d'échelon : (à remplir chaque année)

Motiver les avis très favorable et défavorable

favorable

très favorable

Motivation :

défavorable

Motivation :

Proposé par :

Nom Prénom :

Qualité :

Date et signature :

Annexe n°4

Proposition d'avancement d'échelon : *(à faire à partir de 2 avis et si les conditions statutaires sont remplies)*

Pour l'accès à :

- échelon : ...
- du grade : ...
- à la durée demandée dans l'échelon : ... soit à la date du : ...

Rapport d'argumentation de la proposition (à construire au regard des critères de gestion) :

Proposé par
Nom Prénom :
Qualité :
Date et signature :

Annexe 3

Proposition d'inscription sur la liste A+

Au titre de l'année 2018

La proposition est à renvoyer au bureau DRH/MGS3 par les inspecteurs généraux ou responsables d'harmonisation obligatoirement accompagné d'un organigramme récent du service permettant de situer l'agent proposé, de la fiche de poste et du dernier compte rendu d'entretien professionnel de ce dernier.

Affaire suivie dans le service par: **Poste:**

SERVICE:

MIGT N°:

Nom Prénom:

Date de naissance:

Diplôme(s) ou Titres :

- libellé: obtenu le:

- libellé: obtenu le:

- libellé: obtenu le:

Situation administrative :

Grade actuel : ...

depuis le : ...

Échelon actuel : ...

depuis le : ...

Situation actuelle de l'agent proposé

Affectation précise et intitulé du poste :

Date d'affectation :

Fonctions exercées par l'agent et contenu du poste :

L'agent proposé encadre t-il du personnel ?

Grade et fonction de l'agent sous la responsabilité duquel se trouve l'agent proposé et, s'il y a lieu, grade et fonction des titulaires effectuant des missions similaires à celles de l'agent proposé :

Argumentaire justifiant le niveau de fonction exercé par l'agent et la proposition d'inscription sur la liste A+ :

Proposé par:

(nom, qualité, date et signature)

avis motivé du chef de service:

(lorsqu'il n'est pas directement l'auteur de la proposition)

(nom, qualité, date et signature)

