

ITRF
Ingénieurs Techniciens Recherche Formation

Vade Mecum

Commissions administratives paritaires nationales (CAPN)

Commissions administratives paritaires académiques (CAPA)

Qualification - Statut de fonctionnaire – Carrière

- 1- Le statut général de la Fonction Publique: Historique.
- 2- Le classement dans un corps ou la grille de classification: Exemple des Personnels de Recherche et Formation.
- 3- L'égalité de traitement se traduit par des droits:
 - l'égalité d'accès
 - le caractère impersonnel du traitement
 - le déroulement de carrière
- 4- La notion de carrière et son déroulement.
- 5- La qualification.
- 6- Le déroulement de carrière se conjugue sur 3 dimensions qui constituent les 3 moments d'intervention des CAP (en plus du recours disciplinaire).
 - La Bonification de durée d'échelon
 - Le changement de grade
 - Le changement de corps
- 7- Le rôle des CAP Nationales ou Académiques, selon le mode de gestion des corps concernés.
- 8- Les lois LRU et les RCE.
- 9- Commission Paritaire et Commissaires Paritaires.
- 10- Les promotions: Tableau d'avancement (TA), Liste d'aptitude (LA) et conditions de promouvabilité.
 - catégorie C
 - catégorie B
 - catégorie A
- 11- Les possibilités de promotion.
- 12- Modalités pratiques et critères.
- 13- Les autres actes de gestion.
- 14- Renouvellement de stage, fin de fonction et suivi des stagiaires.
- 15- Le conseil de discipline.
- 16- L'après CAPN.
- 17- Catégorie A ITRF – Grilles Indiciaires – Nomination-Promotion-Reclassements
- 18- Catégorie B ITRF – Grilles Indiciaires – Nomination-Promotion-Reclassements
- 19- Catégorie C ITRF – Grilles Indiciaires – Nomination-Promotion-Reclassements



1- Le statut général de la Fonction Publique

Il remonte au 14 septembre 1941, sous Vichy. Il fut abrogé en 1944 et remplacé par le statut général républicain des fonctionnaires de l'état en 1946 (loi du 19 octobre 1946).

En 1959, est promulguée une ordonnance modifiant le statut général dans la mesure où la Constitution de 1958 réserve au seul législateur la fixation des règles appliquées aux fonctionnaires. Le droit syndical et le droit de grève sont alors officiellement reconnus aux fonctionnaires.

Il faudra attendre la loi du 13 juillet 1983 (Anicet Lepors) pour voir marquer la volonté d'englober dans la Fonction Publique d'autres catégories que celles de l'Etat. Cette loi constitue le titre 1^{er} du statut général qui, s'appliquant à l'ensemble des fonctionnaires, porte les droits et obligations des fonctionnaires.

Trois autres lois ont suivi:

- la loi du 11 janvier 1984 relatif à la Fonction Publique d'Etat (titre 2)
- la loi du 26 janvier 1984 relatif à la Fonction Publique Territoriale (titre 3)
- la loi du 9 janvier 1986 relatif à la Fonction Publique Hospitalière (titre 4)

C'est donc en termes de droits et d'obligations que se comprend la relation que nous entretenons avec notre employeur, l'Etat.

Ce système est aujourd'hui menacé et nous sommes dans une période à grands risques concernant ces acquis statutaires. En effet, après que toute la Fonction Publique soit secouée par la décision de faire des économies en ne remplaçant pas 1 départ à la retraite sur 2 et en mettant en place la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la loi LRU dans le Supérieur a dévolu aux établissements la gestion de la masse salariale en lui adjoignant un plafond d'emplois.

Il s'agit en fait du dépeçage pur et simple du statut de la Fonction Publique et de la remise en cause radicale des principes qui fondent nos garanties.

Nous verrons que cette nouvelle disposition et les RCE dont sont dotés nos Présidents viennent heurter violemment les principes sur lesquels nous sommes encore censés siéger ...

Mais il convient d'abord de rappeler ces principes:

2- Le classement dans un corps ou la grille de classification

Exemple des Personnels de Recherche et Formation

Dans le cadre du statut général qui détermine les principes communs du travail dans le service public, chaque métier de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auquel il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière. Les agents soumis au même statut sont dits former un corps (ou, parfois, un cadre d'emploi).

Les fonctionnaires de l'état appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories. Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Ils sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories.

Comme toutes les grilles de la Fonction Publique, celle qui concerne la Recherche et la Formation est construite à partir des paliers constitués par les titres et diplômes scolaires et universitaires. A chaque niveau de formation, correspond donc une population d'agents soumis aux mêmes règles. Ces agents sont regroupés dans un même corps.

En Recherche et Formation, nous comptons cinq corps :

- ❖ Adjoints pour les non-diplômés ou les titulaires d'un CAP,
- ❖ Techniciens au niveau Bac, Bac +2
- ❖ Assistants-Ingénieurs pour Bac+2,
- ❖ Ingénieurs d'études à Bac+3
- ❖ Ingénieurs de Recherche à Bac+5

Chacun de ces corps est doté d'un statut particulier c'est-à-dire d'un dispositif juridique fixant pour chacun des corps les modalités d'application du statut général relatif au recrutement, aux règles d'avancement et au traitement indiciaire. En ce sens, on dit que le corps est la base du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

3- L'égalité de traitement se traduit par des droits:

- **L'égalité d'accès** avec un recrutement par concours qui garantit l'examen de l'aptitude des candidats à travailler dans la Fonction Publique et une limitation du choix de l'autorité hiérarchique,

Pourquoi cet attachement au concours et en quoi est-il lié à l'indépendance du fonctionnaire ? Simplement parce qu'il constitue le seul moyen de donner à une personne le classement adéquate correspondant à sa qualification. Dit autrement, c'est le concours qui lui confère un grade et ce grade lui donne vocation à occuper un emploi donné. Ainsi, c'est parce qu'il a ce grade-là qu'il occupe cet emploi-là et non parce qu'il occupe cet emploi qu'il est classé dans ce grade.

Exemple : une personne qui a une licence passe le concours de Technicien, cela signifie qu'elle revendique qu'on lui reconnaisse la qualification de Technicien en lui conférant le grade de Technicien. Elle sera donc classée sur la grille des techniciens et aura vocation à occuper un poste de Technicien, en conséquence de quoi, elle sera rémunérée sur la grille de traitements des Techniciens.

Si, par la suite, ses fonctions glissent et que cet agent est mis au placard, par exemple, il peut se retrouver à faire du prêt dans une BU ou à balayer le labo : quoiqu'il arrive, il sera toujours Technicien et payé comme Technicien. Il pourra aussi protester et obtenir que l'Administration le rétablisse dans des fonctions correspondantes à son grade.

C'est cela qu'on appelle, dans notre statut, **la séparation du grade et de l'emploi**.



L'avantage d'une telle garantie n'est pas à démontrer: personne ne peut vous contester votre classement. Votre grade vous appartient, comme vous appartient votre qualification et elle vous est toujours reconnue et rémunérée.

Bien sûr, dans le contexte de chômage et de recherche éperdue d'un emploi, cette garantie peut apparaître comme un piège. En effet, nombre de diplômés passent des concours sous-qualifiés, effectuent des tâches à leur véritable niveau de qualification et sont pourtant rémunérés à hauteur de leur grade, c'est-à-dire en dessous de leur qualification. Ceux-là même ont tendance à contester donc le fonctionnement du statut.

Il est vrai que l'évolution de la société et parfois des mentalités semblent prendre le dessus, mais réfléchissons bien, si l'on fait tomber cette garantie, demain, plus rien ne garantira à l'agent que son classement sera définitif. Il pourra donc être remis en cause pour n'importe quelle raison, le traitement pourra être revu à la baisse et la garantie de l'emploi n'aura plus de raison d'être.

N'importe quel changement de situation pourra en fait être l'occasion d'une remise en cause du classement précédent. Là, pour le coup, la latitude de la hiérarchie serait totale, comme dans une entreprise privée où le contrat de travail se négocie de gré à gré.

- **le caractère impersonnel du traitement** ne dépend pas de la manière de servir. Cette deuxième garantie collective découle de la 1^{ère} et ne mérite pas un long développement.

Le traitement, dans la logique statutaire, est donc indépendant des conditions dans lesquelles la qualification se met en œuvre. Un « chefvaillon » hostile ne peut pas décider comme ça de diminuer ou supprimer le traitement d'un fonctionnaire.

Notons simplement qu'il s'agit du traitement indiciaire, strictement défini, et non pas des primes qui, elles, sont par nature modulables et, aujourd'hui, largement modulées. De nombreux rapports et projets remettent en cause ce principe et proposent une rémunération à trois niveaux.

La Réforme de l'Etat, au début des années 2000, avait déjà prévu « la restructuration de la rémunération des personnels de l'Etat autour de trois composantes :

- la rémunération correspondant au grade détenu, (*minimum indiciaire*)
- celle des responsabilités exercées (*INBI par exemple*) et
- celle des résultats obtenus par les fonctionnaires » (prime modulable).

Ainsi, au traitement indiciaire, s'ajouterait une bonification indiciaire fonctionnelle et une prime aux résultats.

Depuis 2000, les choses n'ont pas traîné et ce projet a donné naissance, en 2008, à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) qui comprend 2 parts, cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre :

- une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- une part individuelle, modulable de 0 à 6, tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir de l'agent. Le montant de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de l'évaluation.

La PFR est exclusive, par principe, de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles qui sont listées dans l'arrêté. Tout d'abord appliquée aux personnels administratifs, elle sera, à terme, généralisée à tous les personnels.

- **le déroulement de carrière**, à l'intérieur d'un corps, voire dans deux corps successifs.

Et c'est là qu'interviennent les CAP (Nationales ou Académiques) et, dans le Supérieur, les CPE (Commissions paritaires d'établissement)

En effet, le déroulement de carrière n'est pas l'affaire exclusive de la hiérarchie, heureusement. Les personnels ont le droit et le devoir de jouer un rôle qu'on peut qualifier de déterminant dans tout le processus d'élaboration des décisions d'avancement et de promotion. Pour cela ont été mises en place des Commissions fonctionnant de façon paritaire.

Dans les limites du paritarisme (ces commissions paritaires sont consultatives), elles ont pour tâches le contrôle des opérations, la défense des agents du corps concerné, la mise en avant de principes ou de critères de choix, la proposition et la confrontation des points de vue.

Pour les élus de la CGT, c'est l'attachement aux principes du statut général et à la conception CGT de la qualification qui guideront leur action, au sein de la CAP (ou CPE) dans lesquelles ils sont élus.

4- La notion de carrière et son déroulement

Par définition, une carrière c'est une notion évolutive et, dans le statut de la Fonction Publique, son déroulement est codifié par les dispositions du statut particulier du corps auquel on appartient.

C'est pourquoi, chaque statut particulier a sa grille propre dans laquelle se déroule la carrière.

La carrière est à la fois une garantie collective puisqu'elle s'applique à tous les fonctionnaires et un droit individuel puisqu'il est attaché au classement personnel de chaque agent.

Il y a déroulement de carrière parce que, tout au long de sa vie professionnelle, un fonctionnaire verra sa **qualification** évoluer en même temps qu'évoluera son classement.

5- La qualification

Rappel de la définition par la CGT de la qualification d'une personne.

Cette notion et son contenu vont avoir toute une série de conséquences sur notre conception de la classification d'un salarié (et, pour ce qui nous concerne, d'un fonctionnaire) au moment de son recrutement et au long de sa vie professionnelle.

La qualification est l'ensemble des connaissances, théoriques et pratiques, acquises par l'étude et par l'expérience, des savoirs et des savoir-faire, des capacités propres à l'individu et qui peuvent être mises en œuvre dans l'exercice de son activité professionnelle. On pourrait dire que la qualification est le bagage du salarié.



En ce sens, et c'est bien l'idée de la CGT, pour nous, il n'y a pas d'homme ou de femme qui soit « sans qualification » ; la vie suppose l'acquisition de certains savoir-faire ou expérience qui constituent un minimum de qualification. Dans l'image désormais classique du travailleur qui vend sa force de travail, la qualification représente la valeur de celle-ci, c'est-à-dire ce qui permet de fixer un salaire à ce travailleur. Ainsi, sont nées les grilles dans lesquelles sont classées les qualifications et dans la foulée, les grilles de salaires dont la hiérarchie va répondre à celle des premières.

Ces grilles sont le résultat d'une construction elle-même évolutive, dépendant de l'évolution du système productif, de celle du système éducatif et des rapports sociaux entre salariés et employeurs. Ainsi, se sont tricotés les conventions collectives dans le privé, les statuts dans les grandes entreprises publiques et le statut des fonctionnaires dans la Fonction Publique qui, dans la plupart des cas, fixent les différents niveaux de qualification en correspondance des différents niveaux de formation, c'est-à-dire des diplômes scolaires et universitaires.

6- Le déroulement de carrière se conjugue sur 3 dimensions qui constituent les 3 moments d'intervention des CAP (en plus du recours disciplinaire).

La grille est une **succession d'échelons indicés** qui permettent de calculer le traitement à chaque moment de la carrière.

Cette carrière dont bénéficie l'agent, subit donc une évolution automatique

On peut dire que ces passages successifs d'échelon traduisent 2 choses:

- L'augmentation naturelle de la qualification de l'agent par l'accumulation de pratiques et d'expériences diverses, dans l'activité de travail
- et la progression du traitement dans une perspective sociale de maintien du pouvoir d'achat.

Sachons que toutes les professions, dans le privé par exemple, ne sont pas dotées de ce système de gain acquis automatiquement par l'agent, au vu de son ancienneté.

• La Bonification de durée d'échelon

Le 1^{er} acte de la hiérarchie dans le déroulement de la carrière est donc de procéder à une bonification ou une majoration de durée d'échelon, selon la qualité de l'agent. C'est la procédure d'évaluation/notation qui a introduit la possibilité de majorer cette durée, en cas de mauvaise évaluation de l'agent.

• Le changement de grade (Tableau d'avancement = TA)

Au-delà de ce déroulement minimum, la carrière doit se comprendre à l'intérieur d'un corps, c'est-à-dire souvent sur **2 ou 3 classes différentes**, sauf pour les corps dits « cylindriques » comme celui d'Assistant-Ingénieur.

Nous revendiquons, à la FERC Sup, la disparition des classes qui nous semblent n'être que des barrages artificiels au déroulement de la carrière. En effet, les fonctions exercées et les missions réalisées ne sont pas différentes selon qu'on est Technicien de classe normale ou Technicien de classe exceptionnelle.

Encore pire, la catégorie C est aujourd'hui réduite à un seul corps mais se trouve pourvue de 4 échelles ou classes ! Comment voulez-vous que, dans de telles conditions, la carrière de ces agents se déroule du 1^{er} au 4^{ème} ? Compte-tenu des durées d'échelon et des possibilités de changer de grade, c'est pratiquement impossible ! Quoiqu'il en soit, ce passage d'une classe à une autre se fait la plupart du temps par Tableau d'Avancement et par examen professionnel.

• Le changement de corps (Liste d'aptitude = LA)

Enfin, chaque statut prévoit les conditions nécessaires pour passer d'un **corps à un autre**, si la qualification de l'agent a changé **qualitativement**, par exemple à la suite d'une formation qualifiante ou par une longue pratique professionnelle.

Cette possibilité est ouverte par concours internes ou par Liste d'Aptitude

7- Le rôle des CAP (Nationales ou Académiques, selon le mode de gestion des corps concernés)

Le statut de la Fonction Publique prévoit que le déroulement de carrière, avec ses 3 dimensions:

- accélération d'échelon,
- Tableau d'Avancement pour un changement de grade
- Liste d'Aptitude pour un changement de corps

Fait l'objet d'une double intervention

- Celle de la hiérarchie qui choisit de proposer ou non un agent, avec ses instruments de mesure propres (ex l'entretien d'évaluation)
- Celle des élus des personnels qui, dans des instances paritaires, vérifient et contrôlent les choix de l'Administration et proposent des alternatives.

Ajoutons que, depuis près de 15 ans, les CPE siègent dans chaque établissement pour préparer ce travail, au plus près des personnels eux-mêmes, avec des élus locaux. Pour les personnels académiques (inspection, Rectorat et EPLE), des groupes de travail ad hoc sont réunis.

En conclusion

Le rôle essentiel des commissaires paritaires est d'intervenir dans la gestion de ce droit individuel qu'est le déroulement de la carrière. S'y ajoutent le traitement de problèmes de gestion individuelle tels que titularisation, congés formation, mutation, temps partiel, congés syndicaux, demandes de sanctions disciplinaires, etc.

La CAP étant une instance **consultative**, elle n'élabore en tout état de cause qu'un avis et la voix de son Président est prépondérante. Cela fait assez mesurer la marge de manœuvre et de bataille laissée aux élus.

Les élections se font sur liste syndicale et, donc, les commissaires paritaires de notre organisation sont à la fois défenseurs des intérêts des personnels et porteurs des positions et revendications CGT. Cette double casquette les met en responsabilité non seulement de jouer leur rôle d'élus mais aussi de le faire avec les outils de réflexion collective que nos débats d'organisation syndicale CGT ont fait émerger.

La défense du statut de la Fonction Publique est de ceux-là qui exige que nous ne nous contentions pas d'intervenir du point de vue technique ni d'appliquer mécaniquement les critères que l'Administration nous impose dans ses circulaires de gestion mais que nous ayons une vision politique (au sens syndical du terme) et global de la situation de l'emploi et des politiques de GRH menées dans notre secteur.

En effet, en tant qu'élus CGT, nous refusons de co-gérer, nous devons plutôt utiliser les instances pour promouvoir d'autres points de vue, contrer les plus nocifs de l'Administration et faire échec à toute velléité de clientélisme, pour contribuer à la reconnaissance des qualifications, défendre une rémunération digne et contribuer à la transparence et l'équité.

8- Les lois Liberté et Responsabilité des Universités (LRU) et les Responsabilités et Compétences Élargies (RCE)

Cela étant, les lois LRU et le passage aux Responsabilités et compétences élargies de nos établissements nous placent dans un contexte particulier et risquent de chambouler quelque peu :

- les conditions dans lesquelles nos élus siègeront,
- les procédures suivies par l'Administration,
- les conditions de nominations des agents retenus.

En effet, auparavant, les emplois de fonctionnaire de notre secteur étaient votés au budget de l'Etat par l'Assemblée Nationale qui adoptait le budget de la Nation chaque année. Les possibilités d'avancement et de promotions, dégagées par les départs qualifiés de « naturels » (décès, longs congés, repyramidages, mutations externes, dégels d'emplois, ainsi que les concours assuraient au statut sa vitalité avec des carrières pour les plus anciens et des recrutements de nouveaux fonctionnaires.

Les CAP se concentraient sur l'examen de dossiers aussi homogènes que possible et, en toute indépendance, pouvaient proposer qui elles souhaitaient pour l'avancement, quels que soient les établissements, les régions où ils exerçaient et la BAP à laquelle ils appartenaient. Le Ministère, au vu de la liste définitive des promus, affectait les supports aux établissements affectataires des agents proposés.

Aujourd'hui, les conditions sont différentes: c'est chaque établissement qui devra dégager dans sa masse salariale, les sommes nécessaires pour offrir à ses agents promus de nouveaux supports (grades ou postes).

Alors, plusieurs questions se posent et plusieurs scénarii sont possibles:

- la CAP est souveraine et l'établissement est **contraint** par ses décisions. L'établissement **doit** s'arranger pour trouver les financements
- le Ministère n'a pas l'autorité (ou la volonté) sur les établissements et cela peut aboutir à des refus de promotions si l'établissement refuse ou ne peut pas trouver les financements
- l'établissement fait le travail en amont et c'est lui qui **contraint** les CAP à prendre en compte ses possibilités budgétaires propres. Comment le fait-il ? soit en réunissant le CT (Comité technique) avant la CPE pour définir les possibilités d'avancement en son sein et les imposer ensuite à la CPE, soit en communiquant à la CAPN ses desiderata ou ses impossibilités.

Mais se poserait ensuite la question des agents proposés appartenant à des établissements ne pouvant (ou ne voulant) pas dégager de support...

Leur droit statutaire serait alors bafoué... et le Tribunal Administratif saisi vraisemblablement...

Globalement, le problème fondamental que pose cette nouvelle situation, c'est la difficulté de concilier **une gestion nationale et académique des carrières** et **une gestion locale des masses salariales**

Il y a donc là un **paradoxe réel** entre d'un côté un déroulement de carrière statutaire dont le cadre est défini nationalement par une loi (*loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*) et de l'autre une gestion de la masse salariale décentralisée au niveau local autorisée par une loi organique (LOLF) et une loi commune (LRU). Cette difficulté structurelle et politique se déclinera dans des termes similaires (peu ou prou) pour les mutations, les concours et, à terme, pour les rémunérations.

Statut des Personnels de Recherche et Formation (TRF) au 01.01.2015

grille de qualification	grille de classification	grille salariale
École d'Ingénieur/ Doctorat (niveau I)	Ingénieur de Recherche Hors Classe	INM : 658 → 963
École d'Ingénieur/ Doctorat (niveau I)	Ingénieur de Recherche 1ère Classe	INM : 582 → 821
École d'Ingénieur/ Doctorat (niveau I)	Ingénieur de Recherche 2ème Classe	INM : 412 → 713
Licence (niveau II)	Ingénieur d'Études Hors Classe	INM : 696 → 783
Licence (niveau II)	Ingénieur d'Études 1ère Classe	INM : 555 → 673
Licence (niveau II)	Ingénieur d'Études 2ème Classe	INM : 370 → 619
Bac+2 (niveau III)	Assistant-Ingénieur	INM : 339 → 604
Bac+2 (niveau III)	Technicien classe Exceptionnelle	INM : 365 → 562
Bac (niveau IV)	Technicien classe Supérieure	INM : 327 → 515
Bac (niveau IV)	Technicien classe Normale	INM : 326 → 486
CAP (niveau V)	Adjoint Technique principal 2 ^e classe	INM : 326 → 407
Aucun diplôme	Adjoint Technique 2ème Classe	INM : 321 → 363

9- Commission paritaire et Commissaires paritaires

La **commission paritaire** est composée à part égale

- Des commissaires paritaires élus sur liste présentée par les syndicats.
- Des membres désignés par l'Administration (secrétaires généraux, chefs de service, ...).

La commission est pilotée par un président, membre de l'administration et représentant du ministre, qui a pouvoir de décision en dernier ressort, par exemple en cas de cessation de fonctions.

La composition nominative de la commission est communiquée lors de la première réunion.

Au cours de cette séance d'installation, la commission établit et vote son règlement intérieur. À chaque séance un secrétaire adjoint de séance doit être désigné au sein de la parité syndicale. Son rôle sera de vérifier le compte-rendu de séance rédigé par le secrétaire de séance (membre de l'Administration), et de contresigner le procès verbal.

Le PV de séance n'est valide que s'il est signé par le président de séance, le secrétaire de séance, et le secrétaire adjoint de séance.

La commission paritaire a un **rôle consultatif**.

Le commissaire paritaire est le représentant élu des personnels d'un corps. À ce titre, nul ne peut l'empêcher de se rendre aux convocations des commissions, préparatoires et plénières (voir décret 82-451 du 28 mai 1982 cité en référence sur chaque convocation).

Il a le droit de s'informer sur tous les dossiers, et a obligation de rendre compte de son mandat aux agents, et à son syndicat. Pour cela, il dispose d'un temps égal à la durée de la CAP. **En tant que commissaire paritaire**, il est également le représentant de la CGT. Outre donner son avis sur les ordres du jour de la CAP, il doit utiliser son droit de parole pour être porteur des revendications catégorielles des agents, en relation avec les revendications de la FERC-Sup. Notamment mettre en évidence les carences de postes, les non-créations d'emplois ayant une incidence sur le faible nombre de promotions... et sur la qualité de vie au travail !

C'est l'objet privilégié de la déclaration liminaire.

Le commissaire paritaire peut également être membre de la **commission réunie en formation disciplinaire** de son corps. À remarquer dans ce cas la stricte application des textes: ne peuvent siéger que les commissaires du même grade ou du grade immédiatement supérieur au grade de l'agent dont le dossier est examiné.

Alors qu'une tolérance de fait existe pour la CAP: tous les grades siègent ensemble sans distinction.

Une seule exception : lors de l'examen de son propre dossier, le commissaire - titulaire ou suppléant – quitte la séance.

CAPN et CAPA : Les CAPN se réunissent pour tous les actes de promotion, de gestion et de discipline des catégories B et A.

Pour la catégorie C, les promotions (TA et LA) sont du ressort des CAPA (au niveau des rectorats), conséquence de la déconcentration de la gestion des personnels de catégorie C.

[La CAPN des adjoints techniques n'a à connaître que des promotions de la « 29^e base » (Administration Centrale, Outre-mer et détachés.

Les CAP se réunissent deux fois par an pour les promotions et autres actes de gestion, au printemps et à l'automne : chaque fois en préparatoire pour étudier les dossiers, puis en plénière.

- mai-juin : listes d'aptitude (LA = changement de corps).
- novembre-décembre : tableaux d'avancement (TA = changement de grade / classe).

[NB : Outre les recrutements de grade par concours, le changement de classe peut également être obtenu par examen professionnel : c'est le cas pour passer d'adjoint à adjoint principal pour les adjoints techniques, les classes supérieure et exceptionnelle des techniciens. Dans le cas particulier de l'examen professionnel à la hors classe des ingénieurs de recherche, la liste des reçus doit passer en CAPN dont le seul rôle est « d'entériner ».]

10- Les promotions

Tableau d'avancement (TA), Liste d'Aptitude (LA), et conditions de promouvabilité

Catégorie C : elle est composée d'un seul corps à quatre grades / classes, celui des adjoints techniques. Ce corps étant le premier corps d'accès, les CAPA – et la CAPN pour la 29^e base – des ADT ne sont réunies que pour des tableaux d'avancement.

Les possibilités de changement de grade en ADT 1^{re} classe, ADT principal 2^e classe et ADT principal 1^{re} classe sont réparties par académie.

NB : Le recrutement dans le corps des ADT se fait de deux manières :

- en ADT 2C : sans concours et sans référence à un diplôme
- en ADT P2 : par concours avec diplôme (CAP ou équivalent) : c'est donc un accès direct en parallèle de l'accès au choix par tableau d'avancement: il s'agit là d'un grade de recrutement.

Catégorie B : elle est composée d'un seul corps à trois grades / classes, celui des techniciens.

La CAPN des techniciens est réunie pour

- les tableaux d'avancement à l'intérieur du corps des techniciens (automne)
- la liste d'aptitude pour la promotion d'adjoints techniques en techniciens (printemps).

NB : Le recrutement dans le corps des Techniciens est possible à deux « niveaux » :

- en classe normale
- en classe supérieure

(là encore nous avons un grade de recrutement, voir réforme de la catégorie B).

Catégorie A : elle comporte 3 corps auxquels correspondent trois CAPN.

- CAPN ASI : Le corps des assistants-ingénieurs ne comportant qu'un seul grade (dit « corps cylindrique », la CAPN n'a pas à être réunie pour les tableaux d'avancement, mais examine seulement pour la liste d'aptitude pour l'accès des techniciens au corps des assistants-ingénieurs (printemps).
- CAPN IGE : Ce corps comporte trois classes, la CAPN est réunie pour les tableaux d'avancement (automne), et examine la liste d'aptitude pour l'accès des assistants-ingénieurs au corps des ingénieurs d'études (printemps).
- CAPN IGR : Ce corps comporte trois classes, la CAPN est réunie pour les tableaux d'avancement (automne), et examine la liste d'aptitude pour l'accès des ingénieurs d'études au corps des ingénieurs de recherche (printemps).

NB : Le recrutement dans le corps des IGR est possible à trois « niveaux » : en 2^e classe, de même qu'en 1^{re} classe et en hors classe : là encore nous avons deux grades de recrutement.

NB 2 : Autre particularité du corps des IGR : la promotion de classe n'est possible au choix (TA) que pour accéder à la 1^{re} classe. Il n'existe pas de promotion au choix pour la hors classe : l'accès se fait uniquement par concours ou par examen professionnel (résultats seulement entérinés par la CAPN).

Rappel : il existe ainsi, à côté des promotions au choix (TA & LA), deux autres voies d'accès :

- Changement de classe : l'examen professionnel (TCH CS, TCH CE, IGR hors classe), et le concours à un grade de recrutement (TCH CS, IGR 1^{re} classe, IGR hors classe).
- Changement de corps : le concours.

Tableau d'avancement (CAP d'automne)

Tableau d'Avancement pour promotion en :	Conditions à remplir		Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
	Grade	Durée des services	
IGR 1 ^{re} classe	IGR 2C	7 ^e échelon	art. 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5 ^e échelon (au moins 2 ans dans l'échelon)	art. 30
IGE 1 ^{re} classe	IGE 2C	8 ^e échelon (au moins 1 ans dans l'échelon) + 9 ans de services effectifs en catégorie A	
TCH CE (choix)	TCH CS	6 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	art. 47
TCH CS (choix)	TCH CN	6 ^e échelon (au moins 1 ans dans l'échelon) + au moins 5 ans services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	art. 48
ATRF 1C	ATRF 2C	5 ^e échelon + 5 ans de services effectifs dans le grade	art. 55
ATRF P 2C	ATRF 1C	5 ^e échelon + au moins 6 ans de services effectifs dans le grade	art. 56
ATRF P 1C	ATRF P 2C	5 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	art. 57

Liste d'Aptitude (CAP de printemps)

Liste d'Aptitude pour promotion en :	Conditions à remplir		Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
	Grade d'origine	Durée des services	
IGR	IGE ou ATARF	9 ans de services publics dont au moins 3 en catégorie A	art. 14
IGE	ASI	9 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie A	art. 25
ASI	TCHRF	8 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie B	art. 34
TCH	ADTRF	9 ans de services publics	art. 42

Conditions de promouvabilité par liste d'aptitude et tableaux d'avancement

- La notion de **services publics**: exclusivement les services accomplis comme titulaire ou stagiaire ; contractuel, auxiliaire ou vacataire sur contrat de droit public ; et service national. Sont donc exclus les CES, CUE, les emplois jeunes...
- La notion de **services effectifs**: prise en compte de la durée des services publics.

Sont prises en compte en totalité et à temps plein, les positions d'activité et de détachement, de service national, de mise à disposition, ainsi que la cessation progressive d'activité et le temps partiel. Pas de prise en compte du congé parental.

NB: Temps partiel = temps plein compté en totalité pas de prorata (article 6 de l'ordonnance du 31 mars 1982)

Cessation progressive d'activité = temps plein, compté en totalité.

- La notion d'**ancienneté dans la catégorie** : exclusivement les services effectués comme titulaire ou stagiaire dans un corps de la Fonction Publique (d'État, Territoriale et Hospitalière).
- Sont donc exclus : les services accomplis en qualité de contractuel même si le contrat est établi en référence à une catégorie FP.

NB: Des dispositions particulières peuvent assimiler pour le décompte de l'ancienneté ou de la durée des services, certains services accomplis en qualité d'agents publics non titulaires : - articles 169 et 170 du décret 85-1534 du 31/12/1985 modifié (contractuels type CNRS), - article 86 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (contractuels titularisés par examen professionnel)

- Peuvent être promouvables les agents en: cessation progressive d'activité, congé longue maladie, congé longue durée, décharge syndicale, détachement sortant et mise à disposition (les agents en détachement entrant sont promouvables seulement pour les tableaux d'avancement).
- Ne peuvent être promouvables : les agents en congé parental, disponibilité, position hors cadre).

11- Les possibilités de promotions

– **Grade** : les possibilités sont établies à partir d'un ratio promu / promouvables dont le chiffre est fixé chaque année par arrêté du Ministre. Ce taux – qui remplace le système préexistant des quotas statutaires – constitue un outil de lissage des promotions, de gestion des ressources humaines « conforme » à la mise en place de la LOLF, et dépend donc en fait de la négociation budgétaire avec le ministère des Finances.

NB catégorie C : Les possibilités sont réparties par académie : à remarquer qu'il s'agit plus d'un « saupoudrage » pour éviter les protestations des recteurs que du respect de la notion de carrière individuelle et du principe de promotion individuelle des agents.

– **Corps** : les possibilités sont établies selon des quotas en rapport avec les recrutements effectifs dans chaque corps.

12- Modalités pratiques et critères – rôle de la CPE

Une réunion par type de promotions: l'administration ne doit pas convoquer la CPE pour traiter à la fois du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude.

1- Modalités pratiques:

L'administration présente ses propositions de promotions (dans la limite stricte des possibilités) en respectant l'ordre du classement de chaque établissement, et pratique un balayage ininterrompu des listes jusqu'à obtention de l'unanimité sur chacune de ses propositions.

Important : si l'administration a force de proposition d'entrée de jeu, elle dispose d'une seule voix, au même titre que chacune des organisations syndicales (quel que soit le nombre de membres qui siège pour l'administration et pour chaque organisation syndicale).

Plus la parité syndicale arrive à « bloquer » les propositions de l'administration, plus cela ouvre des possibilités (modestes, ne nous leurrions pas) de propositions afin de pouvoir obtenir une promotion pour des dossiers que nous jugeons « meilleurs » selon nos critères.

2- Critères:

Critères préconisés par l'administration dans la circulaire de gestion (régissant donc la sélection des dossiers par les commissions paritaires d'établissement - CPE), le principal critère à prendre en compte, selon le statut de la fonction publique, est la **valeur professionnelle de l'agent**, l'ancienneté départageant deux dossiers équivalents.

L'administration, au nom de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, préconise également la **richesse du parcours professionnel de l'agent**. Pour un changement de corps, la circulaire insiste particulièrement sur ce dernier point, ainsi que sur les compétences et les responsabilités exercées.

Les critères CGT : en CAPN, rééquilibrer autant que possible les propositions selon nos critères.

Diplômés : ne pas écarter systématiquement les agents diplômés sous-classés. Parfois ils ne peuvent plus passer de concours car **leur BAP a disparu**. Pour ces agents il faut demander à la direction des établissements d'ouvrir des postes.

3-Présentation des dossiers:

Chaque dossier de proposition d'inscription des personnels ITRF doit comprendre:

- **LA FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION DE L'AGENT**, établie selon le modèle de la note BO. Il est impératif que les informations fournies soient dactylographiées et que toutes les rubriques soient remplies.
- **LE RAPPORT D'ACTIVITE DE L'AGENT** : L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet, **dactylographié**, à son autorité supérieure accompagné d'un **curriculum vitae** qui détaille l'ensemble de son parcours professionnel ainsi que d'un **organigramme**.

Ce rapport complet, précis et concis devra être accompagné d'un organigramme qui permettra d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Les dossiers de candidature ne doivent pas comporter de documents audiovisuels ou de publications. Seule l'énumération, s'il y a lieu, de publications ou la mention d'une contribution à des travaux scientifiques peut figurer au dossier, notamment pour l'accès au corps des IGR. Le rapport d'activité sera revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (chef d'établissement ou de service)

- **LE RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE** : Elément déterminant du dossier de proposition, ce rapport doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et se décliner en fonction des 4 items suivants :
- ❖ **Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;**
- ❖ **Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;**
- ❖ **Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou toute autre structure ;**
- ❖ **Appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue ; Le supérieur hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle en tenant compte du rapport d'activité de l'agent et en s'aidant du référentiel des emplois-types.**

Changements de grade

Nous privilégierons l'**ancienneté**, car nous militons depuis toujours contre la multiplication des barrages à l'intérieur d'un corps et revendiquons des corps « cylindriques » sans grade.

Il convient aussi de tenir grand compte des éléments suivants :

- ✓ Blocage au dernier échelon pour permettre l'évolution indiciaire
- ✓ Proximité de la retraite
- ✓ Âge de l'agent
- ✓ Carrière incomplète: carrière privée et publique
- ✓ Retard de carrière: reclassement défavorable en raison de nombreuses années de non titulaire ou sous-classement

Changement de corps

Voici une liste non-exhaustive d'éléments à prendre en compte.

La formation

- ✓ Formation initiale et continue
- ✓ Qualifications acquises sur d'autres postes y compris le privé
- ✓ Concours préparés (admissibilités aux concours privilégiés les concours externes)

La technicité: valeur professionnelle

- ✓ Responsabilités, encadrement (catégories A et B), les personnes de catégorie **C** sont des personnels d'exécution
- ✓ Aide enseignement/ ou recherche
- ✓ Qualifications multiples
- ✓ Formation des collègues
- ✓ La capacité à passer dans le corps supérieur (selon les BAP branches d'activités professionnelles) et non pas le fait que l'agent exerce déjà les fonctions ;
- ✓ Ancienneté dans la fonction publique : si la valeur professionnelle reste le principal critère, elle ne peut être dissociée du temps passé dans l'exercice des fonctions
- ✓ Expression orale, écrite, langues étrangères (A et B)

Eléments d'appréciation complémentaires

- ✓ Formation personnelle
- ✓ Nombre de promotions obtenues dans la carrière
- ✓ Mandat ou autre activité au sein des diverses instances de l'Université (ces personnels ne doivent pas être sanctionnés par leur absence liée à leurs activités. Pas de prime à l'élu

- ✓ blocage au dernier échelon
- ✓ proximité de la retraite
- ✓ âge de l'agent
- ✓ carrière incomplète
- ✓ retard de carrière : par ex. reclassement défavorable en raison de nombreuses années de non titulaire ou sous-classement



3- Rôle de la CPE

Comme vous l'aurez compris, les modalités de fonctionnement de la CAPN, qui respecte strictement le classement des établissements (aucun agent ne peut obtenir de promotion si celui qui le précède n'a pas été promu), renforcé par l'autonomie des universités, ne lui confèrent qu'un rôle et un pouvoir infime.

Le classement d'un établissement, ne peut être défait par la CAPN.

D'où le rôle fondamental de la parité syndicale au sein de la CPE, et son travail en étroite collaboration avec les élus paritaires des CAPN. Quand il y a problème (irrégularités, passage en force, classement sans unanimité), il faut absolument en avvertir les élus CGT des CAPN: cela permet de soulever ces éventuels problèmes, avoir les arguments pour « bloquer » les dossiers indûment classés et envoyer ainsi un message à l'établissement. Auparavant, il aura fallu, en CPE, prendre la précaution de bien exprimer en séance les désaccords, les arguments pour et contre un dossier, une situation, les explications de vote... afin que tout cela figure de manière précise dans le PV de la CPE. Inutile de dire qu'il est, à ce stade, important d'avoir été secrétaire adjoint de séance.

Les Procès-verbaux doivent donner la composition de la CPE (de même que la qualité des intervenants : parité administrative ou syndicale, fonction ou appartenance syndicale), rendre compte avec précision des débats et donner clairement les critères retenus pour le classement des agents, donner le résultat des votes sur les différents points à l'ordre du jour et être accompagnés de la liste du classement (sans ex æquo) pour chaque corps et grade.

Un dossier ne peut être défendu – et gagné – en CAPN (aussi bien pour les promotions que pour les autres actes de gestion importants que sont les demandes de renouvellement de stage ou de fin de fonctions) que si le travail a été fait de manière impeccable en CPE, et tous les éléments transmis.

Le lieu essentiel de défense de la carrière des agents n'est pas la CAPN : sans la CPE, la CAPN ne peut agir.

Les élus de la CPE doivent

Demander la liste des promouvables à la direction. Vérifier que tous les agents ont été informés de leur possibilité de préparer leur dossier, s'ils ne veulent pas être promus ils doivent signer leur refus ; prendre contact avec des agents qui n'ont ni signé, ni rempli de dossier.

Préciser dans le procès verbal les services qui bloquent les promotions de leurs agents. Ne pas remplir un dossier peut être le signe d'un dysfonctionnement.

- ✓ Demander le nombre d'agents bloqués au dernier échelon
- ✓ Demander le nombre d'agents partant en retraite dans les 2 ans (attention à donner une promotion aux agents qui peuvent en profiter)
- ✓ Demander le nombre de promotion sur 10 ans et concours internes obtenus. Certains concours étant « fléchés », cela peut être considéré comme une promotion.
- ✓ Demander la liste des proposés **par** l'administration avant la plénière
- ✓ Avoir un secrétaire-adjoint de séance qui soit de la CGT pour vérifier le PV
- ✓ Informer les personnels de l'établissement avant la CPE sur nos critères et après (sans donner de nom d'agents). Il faut être transparent sur ce que nous faisons en CPE
- ✓ Après la CPE exiger que des dossiers (mal rédigés mais classés) qui partent au Ministère soient réécrits
- ✓ Faire des statistiques: quels sont les BAP proposés, nombre d'agents promouvables au dernier échelon, leur âge, leur ancienneté, le temps pour avoir une promotion
- ✓ Exiger que le plan de formation intègre la préparation à la rédaction du rapport d'activité (en vérifiant le contenu de cette formation)

Pas de classement avant la CPE ni dans les UFR, ni dans les départements. Il n'y a que les élus de la CPE qui ont la légitimité pour classer.

Effet mémoire sur le classement: cela dépend comment a été fait le classement et par qui. On peut considérer que si le classement a respecté les critères CGT, l'effet mémoire d'une année sur l'autre n'existe pas. Insérer dans ce classement les agents qui viennent d'être mutés dans l'établissement, penser aux personnes qui ont des carrières incomplètes (privé, public).

Avoir un responsable, animateur du groupe des élus qui fasse le lien avec les élus, avec la direction, avec les élus de la CAPA et CAPN. La liste des élus de la CAPA et de la CAPN sont sur le site de la fercsup

Rappel des éléments constitutifs du dossier individuel de promotion :

- il doit être tapé (sous peine de ne pas être lu)
- le rapport d'activité de 2 pages au maximum (agent)
- le rapport d'aptitude (supérieur hiérarchique),
- un CV
- un organigramme.

Le dossier doit être clair, exhaustif, mais structuré et concis.

13- Les autres actes de gestion

Bonifications d'échelons

Les propositions découlent d'une méthode acceptée par le ministère et les organisations syndicales. Le listing traité informatiquement sort le classement des agents proposés pour une bonification d'échelon par leur établissement par ordre décroissant de date : d'abord ceux qui n'ont jamais eu de bonification, puis ceux qui en ont eu une, deux... Sont retirés de cette liste ceux qui ne correspondent pas ou plus aux conditions d'attribution (par ex. départ à la retraite) : les bonifications sont attribuées automatiquement, en partant du début de la liste jusqu'à extinction des possibilités.

Cette opération a lieu tous les deux ans.

Détachements entrants – Intégrations

Il s'agit de détachements sur poste vacant. Cela concerne l'affectation d'agents issus d'autres corps de fonctionnaires sur poste vacant équivalent, après accord de la CPE et de l'établissement d'accueil, affectation soumise à l'avis de la CAPN.

L'intégration fait l'objet d'une demande motivée de l'agent, et après avis de la CPE, est soumise à la CAPN.

Détachements sortants

À l'inverse, la CAPN est seulement informée. Après accord des deux établissements de départ et d'arrivée, c'est la CAPN du corps d'accueil (par ex. IGE CNRS) qui est consultée.

Mutations – Réintégrations

La mutation et la réintégration sont toutes deux un droit du fonctionnaire. Pourtant, les CAPN de Recherche et Formation n'en débattent jamais. L'application MUTITARF a été supprimée, les personnels ont recours à la **bourse à l'emploi** et à la **bourse à l'emploi interministérielle de l'emploi public (BIEP)**.

Quant aux réintégrations, la vigilance est également de mise.

Les syndicats doivent être très vigilants sur ces points dans les établissements, et s'appuyer sur la circulaire de gestion :

« Dans le cadre de l'application des mesures de déconcentration prévues par l'arrêté du 13 décembre 2001 modifié, le pouvoir de prendre les décisions concernant notamment la mise en disponibilité et certains détachements, ainsi que les réintégrations à l'issue de celles-ci, vous a été délégué... Dans le même état d'esprit, vous voudrez bien étudier avec la plus grande bienveillance la situation d'agents d'autres établissements faisant valoir une demande de réintégration pour rapprochement familial après tous types de congés de droit.

S'agissant des réintégrations, je vous précise que ma mise en œuvre du pouvoir qui vous est conféré par l'article 6 de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités me paraît devoir être étayée sur des éléments objectifs et tangibles qui ne seraient pas a priori susceptibles d'être contestés par la juridiction administrative en cas de recours de l'agent. »

14- Renouvellement de stages – Fin de fonctions & Suivi des stagiaires

La titularisation est accordée par principe, sauf pour les dossiers de renouvellement de stage, voire de fin de fonction (retour à son ancien poste pour un fonctionnaire, licenciement dans le cas contraire), qui sont transmis par les établissements aux CAP.

Les commissaires sont informés en principe suffisamment à l'avance des cas à traiter, afin de pouvoir rechercher des éléments (auprès de l'intéressé, des élus et secrétaire du syndicat de l'établissement, des collègues de travail...).

Il est à remarquer un nombre apparemment croissant de renouvellements de stage, souvent en lien avec des dysfonctionnements dans le suivi des stages, et dans la procédure d'établissement et de transmission des rapports. Il faut donc veiller à la mise en place, pour chaque lauréat d'un concours, de **procédures de suivi de stage, avec entretien / rapport à mi-parcours, voire d'un tutorat**, pour éviter autant que possible d'en arriver au renouvellement du stage, plus aisé à régler au niveau de l'établissement qu'une fois transmis à la CAPN (c'est mission quasi impossible). En outre, un renouvellement accepté est souvent suivi de la fin de fonctions à la CAPN de l'année suivante : il faut être encore plus vigilant en cas de renouvellement, et anticiper, surtout ne pas attendre. Rappeler que tout renouvellement de stage ou avis défavorable à la titularisation est un échec de l'Administration.

15- Le conseil de discipline

Les commissions administratives paritaires **peuvent siéger en formation disciplinaire**. Siégent alors les commissaires du même grade ou du grade immédiatement supérieur au grade de l'agent en question. Titulaires et suppléants prennent part au vote.

C'est le cas lorsqu'une faute professionnelle est reprochée à un agent. Celui-ci est entendu accompagné d'un défenseur de son choix après avoir pris connaissance du dossier. **L'administration ne peut décider d'une sanction sans délibération préalable de la commission administrative paritaire.**

(la présence d'un avocat est inutile car il ne lui sera pas donné de s'exprimer : il s'agit d'une assemblée administrative, et non judiciaire.)

16- L'après CAPN

Les élus CGT des CAP se doivent d'assurer le compte-rendu de leur mandat en fournissant **immédiatement** à la direction nationale les listes des agents retenus par la CAP pour les TA et LA, ainsi que les déclarations effectuées en séance, pour diffusion **rapide** auprès des syndicats concernés. Afin de montrer autant que possible le souci d'efficacité de notre organisation, et de manifester aux personnels la considération que nous leur portons.

Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Version consolidée au 09 mars 2015

Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

NOR: FPPA0600168D

Décret n°2007-653 du 30 avril 2007 portant modification de certaines dispositions statutaires relatives à des corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

NOR: FPPA0752169D

Décret n° 2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques

NOR: ESRH1228103D

Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Version consolidée au 09 mars 2015

TITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

Le présent décret fixe les statuts particuliers applicables aux ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Ces personnels sont des fonctionnaires régis par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Ils concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administration corrélatives.

Article 2

Les fonctionnaires régis par le présent décret exercent leurs fonctions dans les établissements, les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'éducation nationale.

Ils sont placés sous l'autorité du chef du service ou du responsable de l'établissement auquel ils sont affectés.

Article 3

Les corps régis par le présent décret sont rattachés au ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le recrutement et la gestion de ces personnels peuvent faire l'objet d'une délégation.

Article 7

Les fonctionnaires régis par le présent décret peuvent publier les résultats de leurs travaux sous réserve des intérêts de la collectivité nationale et du respect des droits des tiers ayant participé à ces travaux.

Article 9

Les emplois dans lesquels sont nommés les fonctionnaires appartenant à chacun des corps mentionnés à l'article précédent sont répartis dans la nomenclature des branches d'activité professionnelle. Pour chaque branche d'activité professionnelle, sont définis des emplois types dont chacun correspond à un ensemble de situations de travail que rapprochent l'activité exercée et les compétences exigées. La liste de ces branches ainsi que les listes des emplois types correspondant à chacune de ces branches sont fixées pour chaque corps, après avis du comité technique ministériel, par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et des ministres chargés de la tutelle des établissements publics scientifiques et technologiques.

Section I : Dispositions statutaires relatives au corps des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article 11

Les ingénieurs de recherche participent à la mise en oeuvre des activités de recherche, de formation, de gestion, de diffusion des connaissances et de valorisation de l'information scientifique et technique incombant aux établissements où ils exercent.

Ils sont chargés de fonctions d'orientation, d'animation et de coordination dans les domaines techniques ou, le cas échéant administratifs, et ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement. A ce titre, ils peuvent être chargés de toute étude ou mission spéciale, ou générale.

Ils peuvent assumer des responsabilités d'encadrement, principalement à l'égard de personnels techniques.

Article 12

Les ingénieurs de recherche hors classe sont chargés de fonctions comportant des responsabilités d'une importance particulière.

Chapitre II : Recrutement.

Article 14

Les ingénieurs de recherche sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont recrutés, dans la limite des emplois à pourvoir :

1° Par des concours organisés dans les conditions fixées à l'article 15 ci-après ;

Lorsque six nominations ont été effectuées dans le corps par la voie des concours prévus au 1°, des détachements de longue durée et des intégrations directes, un ingénieur de recherche de 2e classe est nommé parmi les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs d'études ou au corps des attachés d'administration de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A, et inscrits sur une liste d'aptitude annuelle établie sur proposition du recteur, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Une proportion d'un sixième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des ingénieurs de recherche au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Article 15

Les concours mentionnés au 1° de l'article 14 sont organisés sur titres et travaux, complétés d'épreuves, dans les conditions suivantes :

1° Des concours externes sont ouverts aux candidats titulaires de l'un des titres ou diplômes ci-après :

-doctorat prévu à l'article 16 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

-doctorat d'Etat ;

-professeur agrégé des lycées ;

-archiviste paléographe ;

-docteur ingénieur ;

-docteur de troisième cycle ;

-diplôme d'ingénieur, délivré par une école nationale supérieure ou par une université ;

-diplôme d'ingénieur de grandes écoles de l'Etat ou des établissements assimilés, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique

-diplôme délivré par un établissement d'enseignement public ou privé et dont l'équivalence avec les diplômes cités ci-dessus, pour l'application du présent décret, aura été déterminée par une commission présidée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou son représentant et comprenant un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale et un représentant du ministre chargé de la fonction publique.

Ces concours sont également ouverts aux candidats titulaires d'un titre universitaire étranger jugé équivalent, pour l'application du présent décret, à l'un des diplômes cités à l'alinéa précédent, par la commission ci-dessus.

Peuvent enfin se présenter aux concours externes des candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes mentionnés dans le présent article par la commission prévue ci-dessus qui, à cet effet, peut prendre l'avis d'experts figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

2° Des concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent.

Les candidats mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de sept années au moins de services publics dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent.

Ces concours sont également ouverts aux candidats justifiant de sept ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par ledit alinéa.

Article 16

Des ingénieurs de recherche ne possédant pas la nationalité française peuvent être recrutés dans les conditions prévues à l'article 15.

Article 17

Des concours externes de recrutement au grade d'ingénieur de recherche de 1ère classe peuvent être organisés dans la limite de 10 % des recrutements dans le corps. Lorsque le résultat obtenu au titre d'une année après application de ce pourcentage est inférieur à une unité, un recrutement peut toutefois être effectué.

Des concours externes de recrutement au grade d'ingénieur de recherche hors classe peuvent être organisés dans la limite de 10 % des recrutements dans le corps. Lorsque le résultat obtenu au titre d'une année, après application de ce pourcentage, est inférieur à une unité, un recrutement peut toutefois être effectué.

Les concours prévus au présent article sont ouverts aux candidats justifiant de l'un des diplômes ou de la qualification professionnelle mentionnés à l'article 15.

Article 18

Les ingénieurs de recherche sont classés conformément aux dispositions de l'article 19 du présent décret et des articles 2 à 8 et 10 à 12 du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat. Toutefois, la règle posée au III de l'article 2 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné n'est pas applicable aux ingénieurs de recherche recrutés en application de l'article 17.

Article 19

I.-Le classement des fonctionnaires de catégorie B est prononcé en appliquant les dispositions de l'article 4 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné à la situation qui serait la leur si, préalablement à leur nomination en qualité d'ingénieur de recherche, ils avaient été nommés et classés, en application des dispositions de l'article 5 du même décret, dans le corps d'assistants ingénieurs relevant du présent décret.

II.-Pour le classement des lauréats des concours prévus aux articles 15 à 17, l'ancienneté acquise dans des services privés, dans des fonctions au moins équivalentes à celles d'ingénieur de recherche, par les agents qui, antérieurement à leur nomination, n'avaient pas la qualité de fonctionnaire est prise en compte à raison du tiers jusqu'à douze ans et de la moitié au-delà de douze ans.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont cumulables avec celles de l'article 7 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné.

Chapitre III : Avancement.

Article 20

Les avancements au grade d'ingénieur de recherche hors classe sont prononcés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur .
Peuvent être promus les ingénieurs de recherche appartenant au grade d'ingénieur de recherche de 1re classe et justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche, ou ayant atteint le 7^e échelon du grade d'ingénieur de recherche de 2e classe et justifiant dans ce grade de huit ans de services effectifs.

Pour être promus les intéressés doivent être inscrits par le ministre chargé de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi, après avis de la commission administrative paritaire, au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel dans les conditions ci-après.

Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe sont admis chaque année à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

Seuls les candidats figurant sur la liste établie au titre d'une année peuvent être inscrits, après avis de la commission administrative paritaire compétente, au tableau d'avancement suivant.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

Article 21

Les avancements au grade d'ingénieur de recherche de 1ère classe sont prononcés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur .

Peuvent accéder au choix au grade d'ingénieur de recherche de 1re classe les ingénieurs de recherche qui ont été inscrits par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, sur proposition des présidents, directeurs ou responsables d'établissement, après avis de la commission administrative paritaire du corps, sur un tableau d'avancement annuel.

Pour pouvoir être inscrits au tableau d'avancement, les ingénieurs de recherche doivent avoir atteint le 7^e échelon du grade d'ingénieur de recherche de 2e classe.

Catégorie A – Promotion des Ingénieur de Recherche

Tableau d'avancement	Grade	Durée des services	Articles Référents
Ingénieur de Recherche Hors classe examen professionnel	Ingénieur de Recherche Première classe	8 ans de services comme IGR	Article 20 du décret
	Ingénieur de Recherche Deuxième classe	8 ans de service effectifs dans ce grade + 7 ^{ème} échelon	
Ingénieur de Recherche Première classe	Ingénieur de Recherche Deuxième classe	7 ^{ème} échelon	Article 21 du décret
Ingénieur de Recherche Deuxième classe	Ingénieur d'Études	9 ans de services publics + 3 ans de services effectifs en catégorie A	Article 14 du décret

Catégorie A – Promotion des Ingénieur de Recherche Deuxième Classe en Ingénieur de Recherche Première Classe

Situation dans l'échelle du corps des Ingénieurs de Recherche Deuxième Classe				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs de Recherche Première Classe				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	Durée	Quelle reprise d'ancienneté
11e	Terminal	874	713	3e	901	734	3 ans	Ancienneté acquise
10e	3 ans	838	686	3e	901	734	3 ans	
9e	3 ans	801	658	2e	801	658	3 ans	Ancienneté acquise
8e	2 ans	750	619	2e	801	658	3 ans	
7e	2 ans	701	582	1er	701	582	3 ans	Ancienneté acquise

Exemples

Un IGR2 échelon 11 d'IB 874 sera promu IGR1 à l'échelon 3 IB 901 étant celui d'IB immédiatement supérieur avec maintien de l'ancienneté car pour un échelon terminal on imagine un échelon virtuel ayant un IB augmenté de **36** ; 36 étant la différence entre 874 de l'échelon 11 et 838 de l'échelon 10 ; **36** étant **supérieur** aux **27** points gagnés ($27 = 901 \text{ de l'échelon 3 de IGR1} - 874 \text{ de l'échelon 11 de IGR2}$), il **garde son ancienneté** dans l'échelon

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 21 points, soit environ 97 € mensuels d'augmentation de salaire brut

Un IGR2 échelon 10 (IB 838) est promu à l'échelon 3 d'IGR1 à l'IB 901, l'indice le plus proche. Le gain est de **63** points IB. S'il était passé à l'échelon 11 de IGR2 (IB 874), le gain aurait été de **36** donc **inférieur** à celui obtenu en étant IGR1. Il **perd** donc son **ancienneté**.

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 48 points, soit environ 222 € mensuels d'augmentation de salaire brut

Catégorie A – Promotion des Ingénieur d'Études Première Classe en Ingénieur de Recherche deuxième Classe

Situation dans l'échelle du corps des Ingénieurs d'Études Première Classe				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs de Recherche Deuxième Classe				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	durée	Quelle reprise d'ancienneté
5e	Terminal	821	673	10e	838	686	3 ans	Ancienneté acquise
4e	4 ans	780	642	9e	801	658	3 ans	Ancienneté acquise
3e	4 ans	741	612	8e	750	619	2 ans	Ancienneté acquise
2e	3 ans	701	582	7e	701	582	2 ans	Ancienneté acquise
1er	2 ans	665	555	7e	701	582	2 ans	

Catégorie A – Promotion des Ingénieur d'Études Deuxième Classe en Ingénieur de Recherche deuxième Classe

Situation dans l'échelle du corps des Ingénieurs d'Études Deuxième Classe				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs de Recherche Deuxième Classe				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	Durée	Quelle reprise d'ancienneté
13e	Terminal	750	619	8e	750	619	2 ans	Ancienneté acquise
12e	2 ans	721	597	8e	750	619	2 ans	
11e	2 ans	691	574	7e	701	582	2 ans	Ancienneté acquise
10e	2 ans	674	561	7e	701	582	2 ans	
9e	2 ans	641	536	6e	659	550	2 ans	Ancienneté acquise
8e	2 ans	607	510	5e	612	514	2 ans	Ancienneté acquise
7e	1 an 6 mois	582	492	4e	582	492	2 ans	Ancienneté acquise
6e	1 an 6 mois	549	467	4e	582	492	2 ans	
5e	1 an 6 mois	523	448	3e	546	464	1 an 6 mois	Ancienneté acquise
4e	1 an 6 mois	494	426	2e	508	437		Ancienneté acquise
3e	1 an 6 mois	463	405	1er	473	412	1 an	Ancienneté acquise
2e	1 an 6 mois	438	386	1er	473	412	1 an	
1er	1 an	416	370	1er	473	412	1 an	

Exemples

Un agent IGE2 échelon 11 promu IGR2 à l'échelon 7 gagne alors 10 points d'indice IB, c'est inférieur aux 30 points qu'il aurait gagnés si il était passé à l'échelon 12 des IGE2, il garde donc son ancienneté.

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 8 points, soit environ 37 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Un agent IGE2 à l'échelon 12 promu IGR2 à l'échelon 8 gagne alors 29 points d'indice IB, c'est identique aux 29 points qu'il aurait gagnés si il était passé à l'échelon 13 des IGE2, il perd donc son ancienneté.

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 22 points, soit environ 102 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Un agent IGE Hors classe à l'échelon 1 (IB = 852, INM = 696) réussit le concours d'IGR2C. Il sera reclassé à l'échelon terminal des IGR2C (IB = 874, INM = 713), avec conservation de l'ancienneté acquise.

Il s'agit ici d'un choix sur la stratégie de carrière :

- soit de rester en IGE Hors Classe et de poursuivre jusqu'à l'échelon terminal, avec un INM de 783. (durée moyenne 6 ans), puis de ne plus avoir d'évolution de salaire.
- soit en faisant le pari d'une poursuite de carrière en première classe, puis en Hors classe dans le corps des IGR.

Article 22

La durée moyenne et la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons du corps des ingénieurs de recherche sont fixées conformément au tableau ci-après :

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur de Recherche Hors Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
HEA3			HEA3	963	4458,98 €
HEA2			HEA2	916	4241,36 €
HEA1			HEA1	881	4079,29 €
3e	2 ans 6 mois	3 ans	1015	821	3801,48 €
2e	2 ans 6 mois	3 ans	901	734	3398,64 €
1er	1 an 6 mois	2 ans	801	658	3046,74 €

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur de Recherche Première Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
5e	Terminal		1015	821	3801,48 €
4e	2 ans 6 mois	3 ans	966	783	3625,53 €
3e	2 ans 6 mois	3 ans	901	734	3398,64 €
2e	2 ans 6 mois	3 ans	801	658	3046,74 €
1er	2 ans 6 mois	3 ans	701	582	2694,84 €

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur de Recherche Deuxième Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
11e	Terminal		874	713	3301,41 €
10e	2 ans 6 mois	3 ans	838	686	3176,39 €
9e	2 ans 6 mois	3 ans	801	658	3046,74 €
8e	1 an 6 mois	2 ans	750	619	2866,16 €
7e	1 an 6 mois	2 ans	701	582	2694,83 €
6e	1 an 6 mois	2 ans	659	550	2546,66 €
5e	1 an 6 mois	2 ans	612	514	2379,97 €
4e	1 an 6 mois	2 ans	582	492	2278,11 €
3e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	546	464	2148,46 €
2e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	508	437	2023,44 €
1er	1 an	1 an	473	412	1907,68 €

Section II : Dispositions statutaires relatives au corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article 23

Le corps des ingénieurs d'études est classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Il comporte trois grades : le grade d'ingénieur d'études de 2^e classe comprenant treize échelons ; et le grade d'ingénieur d'études de 1^{re} classe comprenant cinq échelons ; le grade d'ingénieur d'études hors classe comprenant quatre échelons.

Article 24

Les ingénieurs d'études contribuent à l'élaboration, à la mise au point et au développement des techniques et méthodes mises en oeuvre dans les établissements où ils exercent, ainsi qu'à l'organisation de leur application et à l'amélioration de leurs résultats. Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement.

Ils peuvent exercer des fonctions d'administration et assumer des responsabilités d'encadrement, principalement à l'égard de personnels techniques.

Chapitre II : Recrutement.

Article 25

Les ingénieurs d'études sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont recrutés, dans la limite des emplois à pourvoir :

- 1° Par des concours organisés dans les conditions fixées à l'article 26 ;
- 2° Au choix.

Lorsque cinq nominations ont été effectuées dans le corps par la voie des concours prévus au 1°, des détachements de longue durée et des intégrations directes un ingénieur d'études de 2^e classe est nommé parmi les fonctionnaires appartenant au corps des assistants ingénieurs régis par les dispositions de la section III ci-après, justifiant de neuf années de services publics, dont trois au moins en catégorie A, et inscrits sur une liste d'aptitude annuelle établie, sur proposition du recteur, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Une proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des ingénieurs d'études au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Article 26

Les concours mentionnés au 1° de l'article 25 sont organisés sur titres et travaux, complétés d'épreuves, dans les conditions précisées ci-après : 1° Des concours externes sont ouverts aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau II.

Ces concours sont également ouverts aux candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes cités ci-dessus par la commission mentionnée à l'article 15 qui, à cet effet, peut prendre l'avis d'experts figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

2° Des concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Les candidats mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de cinq années au moins de services publics.

Ces concours sont également ouverts aux candidats justifiant de cinq ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par ledit alinéa ;

3° Des troisièmes concours sont ouverts aux candidats qui justifient, au 1^{er} janvier de l'année du concours, de l'exercice durant quatre ans au moins d'une ou plusieurs des activités ou d'un ou plusieurs des mandats mentionnés au 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Les activités professionnelles prises en compte doivent avoir été exercées dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche.

Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une ou plusieurs activités ou d'un ou plusieurs mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Article 27

Des ingénieurs d'études ne possédant pas la nationalité française peuvent être recrutés dans les conditions prévues à l'article 26.

Article 28

Les ingénieurs d'études sont classés conformément aux dispositions de l'article 29 et des articles 2 à 8 et 10 à 12 du décret du 23 décembre 2006 mentionné à l'article 18.

Article 29

I.-Le classement dans le corps des ingénieurs d'études des fonctionnaires issus de la catégorie B est prononcé en appliquant les dispositions de l'article 4 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné à la situation qui serait la leur si, préalablement à leur nomination en qualité d'ingénieur d'études, ils avaient été nommés et classés, en application des dispositions de l'article 5 du même décret, dans le corps d'assistants ingénieurs relevant du présent décret.

II.-Pour le classement des lauréats des concours prévus à l'article 26, l'ancienneté acquise dans des services privés, dans des fonctions au moins équivalentes à celles d'ingénieur d'études, par les agents qui, antérieurement à leur nomination, n'avaient pas la qualité de fonctionnaire est prise en compte à raison du tiers jusqu'à douze ans et de la moitié au-delà de douze ans.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont cumulables avec celles de l'article 7 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné.

Chapitre III : Avancement.

Article 30

Les avancements au grade d'ingénieur d'études hors classe sont prononcés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.
Peuvent accéder, au choix, au grade d'ingénieur d'études hors classe les ingénieurs d'études de 1re classe qui ont été inscrits par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, sur proposition des présidents, directeurs ou responsables d'établissement, après avis de la commission administrative paritaire du corps, sur un tableau d'avancement annuel.
Pour pouvoir être inscrits au tableau d'avancement, les ingénieurs d'études de 1re classe doivent justifier de deux années au moins d'ancienneté au 5e échelon de leur grade. "

Les avancements au grade d'ingénieur d'études de 1re classe sont prononcés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.
Peuvent accéder, au choix, au grade d'ingénieur d'études de 1re classe, les ingénieurs d'études qui ont été inscrits par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, sur proposition des présidents, directeurs ou responsables d'établissement, après avis de la commission administrative paritaire du corps, sur un tableau d'avancement annuel.
Pour pouvoir être inscrits au tableau d'avancement, les ingénieurs d'études doivent avoir accompli au moins un an au 8e échelon de la 2e classe de ce grade et justifier d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A.

Catégorie A – Promotion des Ingénieur d'Études

Tableau d'avancement	Grade	Durée des services	Articles référents
Ingénieur d'Études	Ingénieur d'Études	5 ^{ème} échelon + 2 ans d'ancienneté	Article 30 du décret
Ingénieur d'Études Première Classe	Ingénieur d'Études Deuxième Classe	8 ^{ème} échelon + 1 an dans l'échelon + 9 ans de services effectifs en catégorie A	Article 30 du décret
Ingénieur d'Études Deuxième Classe	Assistant Ingénieur	9 ans de services publics + 3 ans de services effectifs en catégorie A	Article 25 du décret

Catégorie A – Promotion des Ingénieur d'Études Première Classe en Ingénieur d'Études Hors Classe

Situation dans l'échelle du corps des Ingénieurs d'Études Première Classe				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs d'Études Hors Classe				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	durée	Quelle reprise de l'ancienneté
				2e	895	729	2 ans	
5e	Terminal	821	673	1er	852	696	2 ans	Ancienneté acquise. A priori passage automatique à l'échelon 2 car 5 ans d'ancienneté minimum

Catégorie A – Promotion des Ingénieur d'Études Deuxième Classe en Ingénieur d'Études Première Classe

Situation dans l'échelle du corps des Ingénieurs d'Études Deuxième Classe				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs d'Études Première Classe				
Echelon	Durée	IB	INM	échelon	IB	INM	durée	Quelle ancienneté
13e	Terminal	750	619	4e	780	642	4 ans	
12e	2 ans	721	597	3e	741	612	4 ans	Ancienneté acquise
11e	2 ans	691	574	2e	701	582	3 ans	Ancienneté acquise
10e	2 ans	674	561	2e	701	582	3 ans	
9e	2 ans	641	536	1e	665	555	2 ans	Ancienneté acquise
8e	2 ans	607	510	1er	665	555	2 ans	

Exemples

Un IGE2 echelon 13 d'IB 750 sera promu IGE1 à l'échelon 4 IB 780 étant celui d'IB immédiatement supérieur avec perte d'ancienneté car pour un échelon terminal on imagine un échelon virtuel ayant un IB augmenté de 29; 29 étant la différence entre 750 de l'échelon 13 et 721 de l'échelon 12. 29 étant inférieur aux 30 points gagnés (30 = 780 de l'échelon 4 de IGE1 – 750 de l'échelon 13 de IGE2), il perd son ancienneté dans l'échelon.

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 23 points, soit environ 106 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Un IGE2 échelon 12 (IB 721) est promu IGE1 à l'échelon 3 d'IGE à l'IB 741, l'indice le plus proche. Le gain est de 20. S'il était passé à l'échelon 13 de IGE2 (IB 750), le gain aurait été de 29 donc supérieur à celui obtenu en étant IGE1. Il garde donc son ancienneté.

Un gain indiciaire en INM (indice nouveau majoré) de 15 points, soit environ 69 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Catégorie A – Promotion des Assistants Ingénieur en Ingénieur d'Études Deuxième Classe

Situation dans l'échelle du corps des Assistants Ingénieurs				Situation dans le corps d'intégration du corps des Ingénieurs d'Études Deuxième Classe					
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	durée	Quelle ancienneté ?	
16e	Terminal	730	604	13e	750	619	terminal	Ancienneté acquise	
15e	3 ans	690	573	11e	691	574	2 ans	Ancienneté acquise	
14e	3 ans	660	551	10e	674	561	2 ans	Ancienneté acquise	
13e	2 ans	643	538	10e	674	561	2 ans		
12e	2 ans	622	522	9e	641	536	2 ans	Ancienneté acquise	
11e	2 ans	600	505	8e	607	510	2 ans	Ancienneté acquise	
10e	2 ans	580	490	7e	582	492	2 ans	Ancienneté acquise	
9e	2 ans	559	474	7e	582	492	2 ans		
8e	2 ans	536	457	6e	549	467	2 ans		
7e	2 ans	511	440	5e	523	448	1 an et	Ancienneté acquise	
6e	2 ans	490	423	4e	494	426			Ancienneté acquise
5e	2 ans	461	404	3e	463	405	6 mois	Ancienneté acquise	
4e	2 ans	440	387	3e	463	405			
3e	1 an 6 m	418	371	2e	438	386			Ancienneté acquise

Exemples

Un agent ASI échelon 12, réussit le concours IGE2C; Il est reclassé IGE2C échelon 9; il gagne alors 19 points d'indice IB (641-622) mais c'est inférieur aux 21 points qu'il aurait gagnés si il était passé à l'échelon 12 des ASI (643-622) ; il garde donc son ancienneté dans l'échelon.

Un gain indiciaire en INM de 14 points, soit environ 64 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Un agent ASI échelon 13 promu à la CAPN IGE2C, est reclassé à l'échelon 10 IGE2C; il gagne alors 31 points d'indice IB (674-643) mais c'est supérieur aux 17 points qu'il aurait gagnés si il était passé à l'échelon 14 des ASI (660-643), il perd donc son ancienneté dans le nouveau corps des IGE2C.

Un gain indiciaire en INM de 23 points, soit environ 106 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Un agent technicien échelon 4 promu IGE2: la règle est décrite dans les articles 28 et 29.

Le principe est le suivant :

- Technicien 4ème échelon, indice brut: 360; on rajoute fictivement à cet indice 60 points bruts; soit un IB fictif de 420;
- on reclassé dans un premier temps (toujours fictivement) à l'échelon d'ASI comportant un indice brut le plus proche à l'indice de 420 ; soit l'échelon 3 d'ASI (indice brut 418) avec une ancienneté nulle dans cet échelon.
- enfin à partir ce classement fictif, on reclassé à l'échelon IGE2 comportant un indice brut égal ou immédiatement supérieur à 418, soit l'échelon 2 IGE2 (indice brut 438 ou INM 386).

Un gain indiciaire en INM de 51 points, soit environ 236 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Article 31

La durée moyenne et la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons du corps des ingénieurs d'études sont fixées conformément au tableau ci-après :

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur d'Études Hors Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
4e	Terminal		966	783	3625,53 €
3e	1 an 6 mois	2 ans	935	760	3519,03 €
2e	1 an 6 mois	2 ans	895	729	3375,49 €
1er	1 an 6 mois	2 ans	852	696	3222,69 €

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur d'Études Première Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
5e	Terminal		821	673	3116,19 €
4e	3 ans	4 ans	780	642	2972,65 €
3e	3 ans	4 ans	741	612	2833,74 €
2e	2 ans 3 mois	3 ans	701	582	2694,84 €
1er	1 an 6 mois	2 ans	665	555	2569,82 €

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade Ingénieur d'Études Deuxième Classe

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
13e	Terminal		750	619	2866,16 €
12e	1 an 6 mois	2 ans	721	597	2664,29 €
11e	1 an 6 mois	2 ans	691	574	2657,79 €
10e	1 an 6 mois	2 ans	674	561	2597,60 €
9e	1 an 6 mois	2 ans	641	536	2481,84 €
8e	1 an 6 mois	2 ans	607	510	2361,45 €
7e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	582	492	2278,11 €
6e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	549	467	2162,35 €
5e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	523	448	2074,37 €
4e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	494	426	1972,51 €
3e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	463	405	1875,27 €
2e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	438	386	1787,30 €
1er	1 an	1 an	416	370	1713,21 €

Section III : Dispositions statutaires relatives au corps des assistants ingénieurs du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Article 32

Le corps des assistants ingénieurs est classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Il comporte un grade unique comprenant seize échelons.

Article 33

Les assistants ingénieurs sont chargés de veiller à la préparation et au contrôle de l'exécution d'opérations techniques ou spécialisées, réalisées dans les établissements où ils exercent. Ils peuvent être chargés d'études spécifiques de mise au point ou d'adaptation de techniques ou méthodes nouvelles.

Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement.

Ils peuvent se voir confier des missions d'administration.

Ils peuvent participer à l'encadrement de personnels techniques ou administratifs des établissements où ils exercent.

Chapitre II : Recrutement.

Article 34

Les assistants ingénieurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont recrutés, dans la limite des emplois à pourvoir :

1° Par des concours organisés dans les conditions fixées à l'article 35 ci-après.

2° Au choix, selon les modalités suivantes :

Les nominations sont prononcées par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie sur proposition du recteur, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Peuvent y être inscrits les fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, justifiant de huit années de services publics, dont trois au moins en catégorie B. La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées est comprise entre un cinquième et un tiers du nombre total des nominations prononcées en application du 1° du présent article, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

La proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des assistants ingénieurs au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Article 35

Les concours mentionnés au 1° de l'article 34 sont organisés dans les conditions précisées ci-après :

1° Des concours externes sur épreuves sont ouverts aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau III. Ces concours sont également ouverts aux candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes cités ci-dessus par la commission mentionnée à l'article 15 qui, à cet effet, peut prendre l'avis d'experts figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

2° Des concours internes sur titres et travaux, complétés d'épreuves, sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Les candidats mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de quatre années au moins de services publics.

Ces concours sont également ouverts aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par ledit alinéa ;

3° Des troisièmes concours sur épreuves sont ouverts aux candidats qui justifient, au 1er janvier de l'année du concours, de l'exercice, durant quatre ans au moins, d'une ou plusieurs des activités ou d'un ou plusieurs des mandats mentionnés au 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Les activités professionnelles prises en compte doivent avoir été exercées dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche. Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une ou plusieurs des activités ou d'un ou plusieurs des mandats aura été simultanée ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Article 35-1

Des assistants ingénieurs ne possédant pas la nationalité française peuvent être recrutés, dans les conditions prévues à l'article 35.

Article 36

Les assistants ingénieurs sont classés conformément aux dispositions de l'article 37 et des articles 2 à 8 et 10 à 12 du décret du 23 décembre 2006 mentionné à l'article 18.

Article 37

Pour le classement des lauréats des concours prévus à l'article 35 du présent décret, l'ancienneté acquise dans des services privés, dans des fonctions au moins équivalentes à celles d'assistant ingénieur, par les agents qui, antérieurement à leur nomination, n'avaient pas la qualité de fonctionnaire est prise en compte à raison du tiers jusqu'à douze ans et de la moitié au-delà de douze ans.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont cumulables avec celles de l'article 7 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné.

Chapitre III : Avancement.

Article 38

La durée moyenne et la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons du corps des assistants ingénieurs sont fixées conformément au tableau ci-après :

Catégorie A - Grille Indiciaire du grade d'Assistant Ingénieur

Echelon	Durée Minimale	Durée Moyenne	IB	INM	Salaire Brut
16e	Terminal		730	604	2796,70 €
15e	2 ans 3 mois	3 ans	690	573	2653,16 €
14e	2 ans 3 mois	3 ans	660	551	2551,30 €
13e	1 an 6 mois	2 ans	643	538	2491,10 €
12e	1 an 6 mois	2 ans	622	522	2417,02 €
11e	1 an 6 mois	2 ans	600	505	2338,30 €
10e	1 an 6 mois	2 ans	580	490	2268,85 €
9e	1 an 6 mois	2 ans	559	474	2194,76 €
8e	1 an 6 mois	2 ans	536	457	2116,05 €
7e	1 an 6 mois	2 ans	511	440	2037,33 €
6e	1 an 6 mois	2 ans	490	423	1958,62 €
5e	1 an 6 mois	2 ans	461	404	1870,64 €
4e	1 an 6 mois	2 ans	440	387	1791,93 €
3e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	418	371	1717,84 €
2e	1 an 6 mois	1 an 6 mois	385	353	1634,50 €
1er	1 an	1 an	366	339	1569,67 €

Catégorie A – Promotion des Techniciens Classe Exceptionnelle en Assistants Ingénieur

Situation dans l'échelle du corps des Techniciens Classe Exceptionnelle				Situation dans le corps d'intégration du corps des Assistants Ingénieurs				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	Durée	Quelle reprise d'ancienneté
11e	3 ans	675	562	16e	730	604	Terminal	Ancienneté acquise
10e	3 ans	646	540	15e	690	573	3 ans	Ancienneté acquise
9e	3 ans	619	519	15e	690	573	3 ans	
8e	3 ans	585	494	13e	643	538	2 ans	Ancienneté acquise
7e	3 ans	555	471	12e	622	522	2 ans	
6e	2 ans	524	449	10e	580	490	2 ans	Ancienneté acquise
5e	2 ans	497	428	9e	559	474	2 ans	
4e	2 ans	469	410	8e	536	457	2 ans	
3e	2 ans	450	395	7e	511	440	2 ans	
2e	2 ans	430	380	6e	490	423	2 ans	
1er	1 an	404	365	5e	461	404	2 ans	Ancienneté acquise

Catégorie A – Promotion des Techniciens Classe Supérieure en Assistants Ingénieur

Situation dans l'échelle du corps des Techniciens Classe Supérieure				Situation dans le corps d'intégration du corps des Assistants Ingénieurs				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	Durée	Quelle reprise d'ancienneté
13e	Terminal	614	515	14e	660	551	3 ans	Ancienneté acquise
12e	4 ans	581	491	13e	643	538	2 ans	
11e	4 ans	551	468	11e	600	505	2 ans	Ancienneté acquise
10e	4 ans	518	445	10e	580	490	2 ans	
9e	3 ans	493	425	9e	559	474	2 ans	
8e	3 ans	463	405	7e	511	440	2 ans	Ancienneté acquise
7e	2 ans	444	390	7e	511	440	2 ans	
6e	2 ans	422	375	6e	490	423	2 ans	
5e	2 ans	397	361	5e	461	404	2 ans	
4e	2 ans	378	348	4e	440	387	2 ans	
3e	2 ans	367	340	3e	418	371	1 an et 6 mois	Ancienneté acquise
2e	2 ans	357	332	3e	418	371	1 an et 6 mois	
1er	1 an	350	327	3e	418	371	1 an et 6 mois	

Catégorie A – Promotion des Techniciens Classe Normale en Assistants Ingénieur

Situation dans l'échelle du corps des Techniciens Classe Normale				Situation dans le corps d'intégration du corps des Assistants Ingénieurs				
Echelon	Durée	IB	INM	Echelon	IB	INM	Durée	Quelle reprise d'ancienneté
13e	Terminal	576	486	13e	643	538	3 ans	
12e	4 ans	548	466	11e	600	505	2 ans	Ancienneté acquise
11e	4 ans	516	443	10e	580	490	2 ans	
10e	4 ans	486	420	9e	559	474	2 ans	Ancienneté acquise
9e	3 ans	457	400	7e	511	440	2 ans	Ancienneté acquise
8e	3 ans	436	384	6e	490	423	2 ans	Ancienneté acquise
7e	2 ans	418	371	6e	490	423	2 ans	
6e	2 ans	393	358	5e	461	404	2 ans	
5e	2 ans	374	345	4e	440	387	2 ans	
4e	2 ans	360	335	3e	418	371	1 an et 6 mois	Ancienneté acquise
3e	2 ans	356	332	3e	418	371	1 an et 6 mois	

Exemples

Pour un technicien classe normale à l'échelon 7: IB 418, on fait $418 + 60 = 478$; indice brut compris dans le corps des ASI entre 461 (échelon 6) et 490 (échelon 7), l'IB le plus proche est 490, il est donc reclassé à l'échelon 7, l'IB (490) de cet échelon 7 étant supérieur à 478, son ancienneté n'est pas conservée.

Un gain indiciaire en INM de 52 points, soit environ 240 € mensuels d'augmentation de salaire brut.

Ces règles, semblent certes compliquées, mais les circonvolutions cérébrales des énarques le sont par définition !

Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat

NOR: BCF0918003D

Version consolidée au 17 février 2015

CHAPITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

Les corps de fonctionnaires classés dans la catégorie B par leurs statuts particuliers et inscrits par eux en annexe au présent décret relèvent des dispositions de celui-ci.

Les statuts particuliers de ces corps précisent les missions des fonctionnaires concernés.

Article 2

Chaque corps comprend trois grades ou assimilés :

- les premier et deuxième grades comportent treize échelons ;
- le troisième grade, grade le plus élevé, comporte onze échelons.

CHAPITRE II : RECRUTEMENT

Article 3

Le recrutement des membres des corps mentionnés à l'article 1er intervient dans le premier grade de ces corps, dans les conditions définies à la section 1.

Il peut également intervenir dans le deuxième grade de ces mêmes corps, dans les conditions définies à la section 2.

SECTION 1 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX RECRUTEMENTS DANS LE PREMIER GRADE

Article 4

I. Les recrutements dans le premier grade interviennent selon les modalités suivantes :

1° Par voie de concours externe :

Ce concours est ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le [décret du 13 février 2007 susvisé](#).

2° Par voie de concours interne :

Ce concours est ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'[article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au [troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa.

3° Après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins neuf années de services publics. Peuvent également être inscrits sur cette liste les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps, justifiant d'au moins neuf années de services publics.

Ces recrutements peuvent cependant, pour certains corps, avoir lieu par voie d'examen professionnel, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

II. Les recrutements dans le premier grade peuvent également donner lieu à un troisième concours sur épreuves ouvert aux candidats justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle il est ouvert, de l'exercice pendant quatre ans au moins d'une ou plusieurs des activités professionnelles ou d'un ou plusieurs des mandats mentionnés au [3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée.

- Les activités professionnelles prises en compte au titre de ce concours doivent avoir été exercées dans des domaines correspondant aux missions dévolues aux fonctionnaires du premier grade du corps concerné.
- Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une ou plusieurs activités ou d'un ou plusieurs mandats aura été simultanément prises en compte qu'à un seul titre.

Article 5

Dans le cadre des proportions prévues par les dispositions statutaires applicables à chaque corps, le nombre de places offertes aux concours mentionnés au 1° et au 2° du I et au II de l'article 4 est fixé par arrêté du ministre ou par décision du directeur de l'établissement public dont relève le corps concerné.

SECTION 2 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX RECRUTEMENTS DANS LE DEUXIEME GRADE

Article 6

I. Les recrutements dans le deuxième grade interviennent selon les modalités suivantes :

1° Par voie de concours externe :

Ce concours est ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.

Il peut également être ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le [décret du 13 février 2007 susvisé](#), lorsque la titularisation dans le deuxième grade est subordonnée à l'accomplissement d'une période de scolarité conduisant à la délivrance d'un titre classé au niveau III.

2° Par voie de concours interne :

- Ce concours est ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'[article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.
 - Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au [troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée](#), dans les conditions fixées par cet alinéa.
- 3° Par voie d'un examen professionnel accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de services publics. Cet examen professionnel est également accessible aux fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de services publics. 11. -Les recrutements dans le deuxième grade peuvent également donner lieu à un troisième concours sur épreuves ouvert aux candidats justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle il est ouvert, de l'exercice pendant quatre ans au moins d'une ou plusieurs des activités professionnelles ou d'un ou plusieurs des mandats mentionnés au [3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée](#).
- Les activités professionnelles prises en compte au titre de ce concours doivent avoir été exercées dans des domaines correspondant aux missions dévolues aux fonctionnaires du deuxième grade du corps concerné.
 - Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une ou plusieurs activités ou d'un ou plusieurs mandats aura été simultanément ne seront prises en compte qu'à un seul titre.

Article 7

Dans le cadre des proportions prévues par les dispositions statutaires applicables à chaque corps, le nombre de places offertes aux concours mentionnés au 1° et au 2° du I et au II de l'article 6 est fixé par arrêté du ministre ou par décision du directeur de l'établissement public dont relève le corps concerné.

Article 8

Les règles d'organisation générale des concours et des examens professionnels mentionnés aux articles 4 et 6, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps concerné. Les conditions d'organisation des concours et des examens professionnels ainsi que la composition du jury sont fixées par arrêté du ministre dont relève le corps concerné, ou, le cas échéant, par décision du directeur de l'établissement public.

SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 11

- I. Les candidats reçus à l'un des concours mentionnés au 1° et au 2° du I et au II de l'article 4 sont nommés fonctionnaires stagiaires du corps concerné et accomplissent un stage d'une durée d'une année. Ils peuvent, pendant la durée du stage, être astreints à suivre une période de formation professionnelle.
- II. Les candidats reçus à l'un des concours mentionnés au 1° et au 2° du I et au II de l'article 6 sont nommés fonctionnaires stagiaires du corps concerné et accomplissent un stage d'une durée fixée par décret en Conseil d'Etat, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à un an. Ils peuvent, pendant la durée du stage, être astreints à suivre une période de formation professionnelle. Toutefois, les candidats reçus à l'un de ces concours ayant déjà la qualité de fonctionnaire titulaire du premier grade du même corps sont dispensés du stage prévu au précédent alinéa.
- III. L'organisation du stage mentionné au I et au II est fixée par arrêté du ministre dont relève le corps de fonctionnaires concerné, ou, le cas échéant, par décision du directeur de l'établissement public. Pendant le stage, les intéressés sont soumis aux dispositions du [décret du 7 octobre 1994 susvisé](#).
- IV. Les nominations sont prononcées par l'autorité dont relève le corps de fonctionnaires.
- V. A l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés. Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas donné satisfaction sont soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite prévue, selon le cas, au I et au II.

Article 12

Les personnels recrutés en application du 3° du I de l'article 4 et du 3° du I de l'article 6 sont titularisés dès leur nomination.

CHAPITRE III : CLASSEMENT LORS DE LA NOMINATION

SECTION 1 : CLASSEMENT DANS LE PREMIER GRADE

Article 13

I. - Les fonctionnaires recrutés, en application de l'article 4, dans le premier grade de l'un des corps régis par le présent décret sont classés, lors de leur nomination, au 1er échelon de ce grade, sous réserve des dispositions mentionnées aux II à V et aux articles 14 à 20.

Catégorie B - Grille Indiciaire du grade Classe Normale (1er grade)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1 ^e	348	326	1 an	1 509,48 €
2 ^e	352	329	2 ans	1 523,37 €
3 ^e	356	332	2 ans	1 537,26 €
4 ^e	360	335	2 ans	1 551,15 €
5 ^e	374	345	2 ans	1 597,45 €
6 ^e	393	358	2 ans	1 657,65 €
7 ^e	418	371	2 ans	1 717,84 €
8 ^e	438	386	3 ans	1 787,30 €
9 ^e	457	400	3 ans	1 852,12 €
10 ^e	488	422	4 ans	1 953,99 €
11 ^e	516	443	4 ans	2 051,22 €
12 ^e	548	466	4 ans	2 157,72 €
13 ^e	576	486	-	2 250,33 €

II. - Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle 6 sont classés conformément au tableau de correspondance ci-après :

Catégorie B - Passage d'Adjoint Principal 1ère Classe (échelle 6) à Catégorie B Classe Normale (1er grade)

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 6 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT PRINCIPAL 1ère CLASSE			SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE			
Échelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
			13 ^e	486	-	
9 ^e	462	-	12 ^e	466	4 ans	Ancienneté acquise dans la limite de deux ans
8 ^e	436	4 ans	11 ^e	443	4 ans	Ancienneté acquise
7 ^e	422	4 ans	10 ^e	422	4 ans	Ancienneté acquise
6 ^e	400	3 ans	9 ^e	400	3 ans	Ancienneté acquise
5 ^e	385	3 ans	8 ^e	386	3 ans	Ancienneté acquise
4 ^e	370	2 ans	7 ^e	371	2 ans	Ancienneté acquise
3 ^e	355	2 ans	6 ^e	358	2 ans	Ancienneté acquise
2 ^e	345	1 an	5 ^e	345	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
1 ^{er}	338	1 an	5 ^v	345	2 ans	Ancienneté acquise

III. - Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle 5, en échelle 4 ou en échelle 3 sont classés conformément aux tableaux de correspondance ci-après :

Catégorie B - Passage d'Adjoint Principal de 2ème Classe (échelle 5) à Catégorie B Classe Normale (1er grade)

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 5 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT PRINCIPAL 2ème CLASSE			SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE			
Échelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^e	407	-	10 ^e	422	4 ans	Ancienneté acquise dans la limite de deux ans
11 ^e	398	4 ans	9 ^e	400	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e	385	4 ans	8 ^e	386	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
9 ^e	376	3 ans	8 ^e	386	3 ans	Sans ancienneté
8 ^e	360	3 ans	7 ^e	371	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e	346	2 ans	6 ^e	358	2 ans	Ancienneté acquise
6 ^e	339	2 ans	5 ^e	345	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
5 ^e plus d'un an d'ancienneté	332	2 ans	5 ^e	345	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
5 ^e moins d'un an d'ancienneté	332	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
4 ^e plus d'un an d'ancienneté	330	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
4 ^e moins d'un an d'ancienneté	330	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
3 ^e plus d'un an d'ancienneté	328	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
3 ^e moins d'un an d'ancienneté	328	2 ans	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
2 ^e	327	1 an	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise
1 ^{er}	326	1 an	1 ^{er}	326	1 an	Ancienneté acquise

Catégorie B - Passage d'Adjoint 1ère Classe (échelle 4) à Catégorie B Classe Normale (1er grade)

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 4 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT 1ère CLASSE			SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE			
Échelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^e	382	terminal	10 ^e	422	4 ans	Ancienneté acquise dans la limite de deux ans
11 ^e	375	4 ans	9 ^e	400	3 ans	3/4 ^e de l'ancienneté acquise
10 ^e	368	4 ans	8 ^e	386	3 ans	3/4 ^e de l'ancienneté acquise
9 ^e	354	3 ans	8 ^e	386	3 ans	Sans ancienneté
8 ^e	345	3 ans	7 ^e	371	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e	332	2 ans	6 ^e	358	2 ans	Ancienneté acquise
6 ^e	329	2 ans	5 ^e	345	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
5 ^e plus d'un an d'ancienneté	327	2 ans	5 ^e	345	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
5 ^e moins d'un an d'ancienneté	327	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
4 ^e plus d'un an d'ancienneté	326	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
4 ^e moins d'un an d'ancienneté	326	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
3 ^e plus d'un an d'ancienneté	325	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
3 ^e moins d'un an d'ancienneté	325	2 ans	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
2 ^e	324	1 an	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise
1 ^{er}	323	1 an	1 ^{er}	326	1 an	Ancienneté acquise

Catégorie B - Passage d'Adjoint 2ème Classe (échelle 3) à Catégorie B Classe Normale (1er grade)

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 3 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT 2ème CLASSE			SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE			
Échelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la
11 ^e	363	4 ans	9 ^e	400	terminal	3/4 ^e de l'ancienneté acquise
10 ^e	350	4 ans	8 ^e	386	3 ans	3/4 ^e de l'ancienneté acquise
9 ^e	338	3 ans	8 ^e	386	3 ans	Sans ancienneté
8 ^e	332	3 ans	7 ^e	371	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e	328	2 ans	6 ^e	358	2 ans	Ancienneté acquise
6 ^e	326	2 ans	5 ^e	345	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
5 ^e plus d'un an d'ancienneté	325	2 ans	5 ^e	345	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
5 ^e moins d'un an d'ancienneté	325	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
4 ^e plus d'un an d'ancienneté	324	2 ans	4 ^e	335	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
4 ^e moins d'un an d'ancienneté	324	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
3 ^e a plus d'un an d'ancienneté	323	2 ans	3 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise au-delà d'un an
3 ^e moins d'un an d'ancienneté	323	2 ans	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise, majorée d'un an
2 ^e	322	1 an	2 ^e	329	2 ans	Ancienneté acquise
1 ^{er}	321	1 an	1 ^{er}	326	1 an	Ancienneté acquise

IV. Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un autre grade que ceux mentionnés au II et au III sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 15 points d'indice brut. Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 24 pour une promotion à l'échelon supérieur, les bénéficiaires de cette disposition conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à 15 points d'indice brut. Toutefois, lorsque le classement opéré en vertu de l'alinéa précédent conduit le fonctionnaire à bénéficier d'un échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur de son grade d'origine, aucune ancienneté ne lui est conservée dans l'échelon du premier grade du corps de catégorie B dans lequel il est classé.

S'ils y ont intérêt, les agents mentionnés au premier alinéa, qui détenaient, antérieurement au dernier grade détenu en catégorie C, un grade doté de l'échelle 5, sont classés en application des dispositions du III en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé, jusqu'à la date de nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, d'appartenir à ce grade.

V. Les fonctionnaires autres que ceux mentionnés aux II, III et IV sont classés à l'échelon du premier grade qui comporte un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement perçu en dernier lieu dans leur corps d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 24, pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une promotion à ce dernier échelon.

Article 14

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, de services accomplis en tant qu'agent public non titulaire, ancien fonctionnaire civil ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classées, lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.

Article 15

- Les personnes qui, avant leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classées, lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée pour chaque avancement d'échelon à l'article 24 du présent décret, en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans.
- Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique précise la liste des professions prises en compte et les conditions d'application du présent article.

Article 16

- S'ils ne peuvent prétendre à l'application des dispositions de l'article 15, les lauréats d'un concours organisé en application du 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée bénéficient, lors de leur nomination, d'une bonification d'ancienneté de :
 - 1° Deux ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à neuf ans ;
 - 2° Trois ans, si elle est d'au moins neuf ans.

Article 17

Lorsqu'ils ne peuvent être pris en compte, lors de la titularisation, en application des dispositions des articles L. 4139-1, L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et R. 4138-39, R. 4139-5, R. 4139-7, R. 4139-9, R. 4139-20 et R. 4139-20-1 du même code, les services accomplis en qualité de militaire autres que ceux accomplis en qualité d'appelé sont pris en compte lors de la nomination à raison des trois quarts de leur durée, s'ils ont été effectués en qualité d'officier ou de sous-officier, et, sinon, à raison de la moitié de leur durée.

Article 18

- Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17. Une même période ne peut être prise en compte qu'au titre d'un seul de ces articles.
- Les personnes qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, relèvent des dispositions de plusieurs des articles mentionnés à l'alinéa précédent sont classées, lors de leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, en application des dispositions de l'article correspondant à leur dernière situation.
- Ces personnes peuvent toutefois, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant leur classement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, demander que leur soient appliquées les dispositions d'un autre de ces articles, qui leur sont plus favorables.

Article 19

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont classées, lors de leur nomination, en application des dispositions du titre II du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

- Lorsqu'elles justifient en outre de services ne donnant pas lieu à l'application de ces dispositions, elles peuvent demander, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 18, à bénéficier des dispositions de l'un des articles 13 à 17 de préférence à celles du décret du 22 mars 2010 précité.

Article 20

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé est prise en compte pour sa totalité, en application de l'article L. 63 du code du service national de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, respectivement en application des articles L. 120-33 ou L. 122-16 du même code.

SECTION 2 : CLASSEMENT DANS LE DEUXIEME GRADE

Article 21

I. Les fonctionnaires recrutés, en application de l'article 6, dans le deuxième grade de l'un des corps régis par le présent décret sont classés, lors de leur nomination, au 1er échelon de ce grade, sous réserve des dispositions mentionnées au II et à l'article 22.

Catégorie B - Grille Indiciaire du grade Classe Supérieure (2ème grade)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	350	327	1 an	1 514,11 €
2	357	332	2 ans	1 537,26 €
3	367	340	2 ans	1 574,30 €
4	378	348	2 ans	1 611,34 €
5	397	361	2 ans	1 671,54 €
6	422	375	2 ans	1 736,36 €
7	444	390	2 ans	1 805,82 €
8	463	405	3 ans	1 875,27 €
9	493	425	3 ans	1 967,88 €
10	518	445	4 ans	2 060,48 €
11	551	468	4 ans	2 166,98 €
12	581	491	4 ans	2 273,48 €
13	614	515	-	2 384,60 €

II. Les personnes placées, avant leur nomination, dans l'une des situations mentionnées aux articles 13 à 17 et à l'article 19 sont classées dans le deuxième grade de ce corps en appliquant le tableau de correspondance figurant ci-après à la situation qui aurait été la leur si elles avaient été nommées et classées dans le premier grade de ce même corps, en application des dispositions des articles 13 à 19.

Catégorie B - Passage de Classe Normale (1er grade) à Classe Supérieure (2ème grade)

SITUATION DANS LE 1er GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE		SITUATION DANS LE DEUXIEME GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE SUPÉRIEURE			
Echelon	INM	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^e	486	12 ^e	491	4 ans	Ancienneté acquise, majorée de 2 ans
12 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	466	12 ^e	491	4 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
12 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	466	11 ^e	468	4 ans	Ancienneté acquise majorée de 2 ans
11 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	443	11 ^e	468	4 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
11 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	443	10 ^e	445	4 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
10 ^e plus de 2 ans et 8 mois d'ancienneté	422	10 ^e	445	4 ans	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans et 8 mois
10 ^e moins de 2 ans et 8 mois d'ancienneté	422	9 ^e	425	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
9 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	400	9 ^e	425	3 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
9 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	400	8 ^e	405	3 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
8 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	386	8 ^e	405	3 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	386	7 ^e	390	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée de 1 an
7 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	371	7 ^e	390	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans et 4 mois
7 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	371	6 ^e	375	2 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
6 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	358	6 ^e	375	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
6 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	358	5 ^e	361	2 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
5 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	345	5 ^e	361	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
5 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	345	4 ^e	348	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise
4 ^e plus de 1 an d'ancienneté	335	4 ^e	348	2 ans	Sans ancienneté

Article 22

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé est prise en compte pour sa totalité, en application de l'article L. 63 du code du service national de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, respectivement en application des articles L. 120-33 ou L. 122-16 du même code.

SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 23

I. Les agents qui avaient, avant leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, la qualité de fonctionnaire civil, classés, en application de l'article 13, ou, le cas échéant de l'article 21, à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal.

Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré.

II. Les agents qui, avant leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, avaient la qualité d'agent non titulaire de droit public, classés en application de l'article 14, ou, le cas échéant, de l'article 21, à un échelon doté d'un traitement dont le montant est inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice d'un traitement fixé de façon à permettre le maintien d'un pourcentage de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal à ce montant. Toutefois, le

traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade dans lequel ils sont classés. Le pourcentage mentionné au précédent alinéa et les éléments de la rémunération prise en compte sont fixés par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

La rémunération prise en compte pour l'application de ce même alinéa est celle qui a été perçue au titre du dernier emploi occupé avant la nomination, sous réserve que l'agent justifie d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des douze mois précédant cette nomination.

CHAPITRE IV : AVANCEMENT

Article 24

La durée moyenne du temps passé dans chacun des échelons des grades des corps régis par le présent décret est fixée ainsi qu'il suit :

Catégorie B - Grille Indiciaire du grade Classe Exceptionnelle (3ème grade)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	404	365	1 an	1 690,06 €
2	430	380	2 ans	1 759,51 €
3	450	395	2 ans	1 828,97 €
4	469	410	2 ans	1 898,42 €
5	497	428	2 ans	1 981,77 €
6	524	449	2 ans	2 079,00 €
7	555	471	3 ans	2 180,87 €
8	585	494	3 ans	2 287,37 €
9	619	519	3 ans	2 403,13 €
10	646	540	3 ans	2 500,36 €
11	675	562	-	2 602,23 €

Catégorie B - Grille Indiciaire du grade Classe Supérieure (2ème grade)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	350	327	1 an	1 514,11 €
2	357	332	2 ans	1 537,26 €
3	367	340	2 ans	1 574,30 €
4	378	348	2 ans	1 611,34 €
5	397	361	2 ans	1 671,54 €
6	422	375	2 ans	1 736,36 €
7	444	390	2 ans	1 805,82 €
8	463	405	3 ans	1 875,27 €
9	493	425	3 ans	1 967,88 €
10	518	445	4 ans	2 060,48 €
11	551	468	4 ans	2 166,98 €
12	581	491	4 ans	2 273,48 €
13	614	515	-	2 384,60 €

Catégorie B - Grille Indiciaire du grade Classe Normale (1er grade)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	348	326	1 an	1 509,48 €
2	352	329	2 ans	1 523,37 €
3	356	332	2 ans	1 537,26 €
4	360	335	2 ans	1 551,15 €
5	374	345	2 ans	1 597,45 €
6	393	358	2 ans	1 657,65 €
7	418	371	2 ans	1 717,84 €
8	438	386	3 ans	1 787,30 €
9	457	400	3 ans	1 852,12 €
10	488	422	4 ans	1 953,99 €
11	516	443	4 ans	2 051,22 €
12	548	466	4 ans	2 157,72 €
13	576	486	-	2 250,33 €

Article 25

I. Peuvent être promus au deuxième grade de l'un des corps régis par le présent décret :

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 4e échelon du premier grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 7e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

II. Peuvent être promus au troisième grade de l'un des corps régis par le présent décret :

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 7e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

III. Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel prévu au 1° du I et au 1° du II, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps concerné. Les conditions d'organisation de l'examen professionnel et la composition du jury sont fixées par arrêté du ministre dont relève le corps de fonctionnaires, ou, le cas échéant, par décision du directeur de l'établissement public.

Les dispositions statutaires applicables aux corps régis par le présent décret peuvent prévoir, à la place de ces examens, des concours professionnels organisés dans les conditions définies aux deux alinéas précédents.

Article 26

I. Les fonctionnaires promus au deuxième grade en application des dispositions du I de l'article 25 sont nommés et classés dans ce nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

Catégorie B - Passage de Classe Normale (1er grade) à Classe Supérieure (2ème grade)

SITUATION DANS LE 1er GRADE DU CORPS DE LA CATÉGORIE B CLASSE NORMALE		SITUATION DANS LE DEUXIÈME GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE SUPÉRIEURE			
Échelon	INM	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^e	486	12 ^e	491	4 ans	Ancienneté acquise, majorée de 2 ans
12 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	466	12 ^e	491	4 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
12 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	466	11 ^e	468	4 ans	Ancienneté acquise majorée de 2 ans
11 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	443	11 ^e	468	4 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
11 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	443	10 ^e	445	4 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
10 ^e plus de 2 ans et 8 mois d'ancienneté	422	10 ^e	445	4 ans	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans et 8 mois
10 ^e moins de 2 ans et 8 mois d'ancienneté	422	9 ^e	425	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
9 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	400	9 ^e	425	3 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
9 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	400	8 ^e	405	3 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
8 ^e plus de 2 ans d'ancienneté	386	8 ^e	405	3 ans	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 ^e moins de 2 ans d'ancienneté	386	7 ^e	390	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée de 1 an
7 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	371	7 ^e	390	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans et 4 mois
7 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	371	6 ^e	375	2 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
6 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	358	6 ^e	375	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
6 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	358	5 ^e	361	2 ans	3/4 de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
5 ^e plus d'1 an et 4 mois d'ancienneté	345	5 ^e	361	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
5 ^e moins d'1 an et 4 mois d'ancienneté	345	4 ^e	348	2 ans	3/2 de l'ancienneté acquise
4 ^e plus de 1 an d'ancienneté	335	4 ^e	348	2 ans	Sans ancienneté
4 ^e moins de 1 an d'ancienneté	335	3 ^e	340	2 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
3 ^e plus de 1 an d'ancienneté	332	3 ^e	340	2 ans	Ancienneté acquise au-delà de 1 an
3 ^e moins de 1 an d'ancienneté	332	2 ^e	332	2 ans	Ancienneté acquise majorée de 1 an
2 ^e	329	2 ^e	332	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise
1 ^e	326	1 ^e	327	1 an	Ancienneté acquise

II. - Les fonctionnaires promus au troisième grade en application des dispositions du II de l'article 25 sont nommés et classés dans ce nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

Catégorie B - Passage de Classe Supérieure (2ème grade) à Classe Exceptionnelle (3ème grade)

SITUATION DANS LE 2ème GRADE DU CORPS DE LA CATÉGORIE B CLASSE SUPÉRIEURE		SITUATION DANS LE 3ème GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE B CLASSE EXCEPTIONNELLE			
Échelon	INM	Echelon	INM	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^e	515	9 ^e	519	3 ans	Ancienneté acquise
12 ^e	491	8 ^e	494	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^e	468	7 ^e	471	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e	445	6 ^e	449	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise
9 ^e	425	5 ^e	428	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e	405	4 ^e	410	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e	390	3 ^e	395	2 ans	Ancienneté acquise
6 ^e	375	2 ^e	380	2 ans	Ancienneté acquise

Article 27

I. Au sein de chaque corps régi par le présent décret, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à chacun des grades d'avancement de ces corps est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1er septembre 2005 susvisé.

II. Pour les corps de catégorie B propres à des établissements publics et nonobstant toute disposition statutaire contraire, le nombre maximum des fonctionnaires appartenant à l'un de ces corps pouvant être promus à l'un des grades d'avancement dans le corps concerné est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade, calculé au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements. Ce taux est fixé par une décision de l'autorité chargée de la direction de l'établissement, qui est transmise, pour information, aux ministres chargés du budget et de la fonction publique et aux ministres chargés de la tutelle.

La décision est transmise pour publication au Bulletin officiel des ministères chargés de la tutelle.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 28

Peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés dans l'un des corps régis par le présent décret les fonctionnaires civils appartenant à un corps ou un cadre d'emplois classé dans la catégorie B ou de niveau équivalent.

Le détachement ou l'intégration directe sont prononcés à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu par l'intéressé dans son grade d'origine. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 24 pour une promotion à l'échelon supérieur, les agents conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans l'ancien grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon, si cet échelon était le plus élevé de leur précédent grade.

Article 29

Les fonctionnaires placés en position de détachement dans l'un des corps régis par le présent décret concourent pour les avancements de grades et d'échelons avec l'ensemble des fonctionnaires de ce corps.

Ils peuvent, à tout moment, demander à être intégrés dans le corps dans lequel ils sont détachés. L'intégration est prononcée, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 28, en prenant en compte la situation dans le corps de détachement, ou, si celle-ci est plus favorable, dans le corps d'origine.

Article 30

Les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration.

Article 30-1

Peuvent également être détachés dans l'un des corps régis par le présent décret les militaires mentionnés à l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans les conditions fixées par le décret prévu par les mêmes dispositions.

Article Annexe

Assistants d'administration de l'aviation civile.
Bibliothécaires assistants spécialisés.
Chargés d'éducation des maisons d'éducation de la Légion d'honneur.
Contrôleurs des douanes et droits indirects.
Contrôleurs des finances publiques.
Contrôleurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques.
Contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.
Contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur.
Géomètres-cadastraux des finances publiques. Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière.
Rédacteurs-techniciens du Conseil économique, social et environnemental.
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.
Secrétaires administratifs du ministère de la défense.
Secrétaires administratifs des juridictions financières.
Secrétaires administratifs relevant des ministres chargés de l'économie et du budget.
Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture.
Secrétaires administratifs du ministère de la justice.
Secrétaires administratifs du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile.
Secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales.
Secrétaires d'administration de la Caisse des dépôts et consignations.
Secrétaires administratifs des services du Premier ministre.
Secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication.
Secrétaires de chancellerie.
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.
Secrétaires de documentation du ministère de la culture.
Secrétaires des systèmes d'information et de communication du ministère des affaires étrangères
Techniciens d'art.
Techniciens de formation et de recherche du ministère de l'agriculture.
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture.
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.
Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie.
Techniciens supérieurs de la météorologie.
Techniciens de recherche et de formation.
Techniciens des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur.
Techniciens de laboratoire relevant des ministres chargés de l'économie et du budget.
Techniciens de physiothérapie relevant du ministre chargé de la santé.
Techniciens de laboratoire des écoles nationales supérieures des mines.
Techniciens supérieurs du développement durable.
Techniciens de la recherche de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture.
Techniciens de la recherche du Centre national de la recherche scientifique.
Techniciens de la recherche de l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer.
Techniciens de la recherche de l'Institut français des sciences et techniques des transports, de l'aménagement et des réseaux.
Techniciens de la recherche de l'Institut national d'études démographiques.
Techniciens de la recherche de l'Institut national de la recherche agronomique.
Techniciens de la recherche de l'Institut de recherche pour le développement.
Techniciens de la recherche de l'Institut national de recherche en informatique et en automatique.
Techniciens de la recherche de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale.
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire.
Techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts

19- Catégorie C – Grilles Indiciaires – Nomination-Promotion-Reclassements

Décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics

NOR: BCFF0818552D

Version consolidée au 17 février 2015

Catégorie C - Grille Indiciaire du grade Adjoint 2ème Classe (échelle 3)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	340	321	1 an	1 486,33 €
2	341	322	1 an	1 490,96 €
3	342	323	2 ans	1 495,59 €
4	343	324	2 ans	1 500,22 €
5	347	325	2 ans	1 504,85 €
6	348	326	2 ans	1 509,48 €
7	351	328	2 ans	1 518,74 €
8	356	332	3 ans	1 537,26 €
9	364	338	3 ans	1 565,04 €
10	380	350	4 ans	1 620,61 €
11	400	363	-	1 680,80 €

Catégorie C - Grille Indiciaire du grade Adjoint 1ère Classe (échelle 4)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	342	323	1 an	1 495,59 €
2	343	324	1 an	1 500,22 €
3	347	325	2 ans	1 504,85 €
4	348	326	2 ans	1 509,48 €
5	349	327	2 ans	1 514,11 €
6	352	329	2 ans	1 523,37 €
7	356	332	2 ans	1 537,26 €
8	374	345	3 ans	1 597,45 €
9	386	354	3 ans	1 639,13 €
10	409	368	4 ans	1 703,95 €
11	422	375	4 ans	1 736,36 €
12	432	382	-	1 768,77 €

Catégorie C - Grille Indiciaire du grade Adjoint Principal de 2ème Classe (échelle 5)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	348	326	1 an	1 509,48 €
2	349	327	1 an	1 514,11 €
3	351	328	2 ans	1 518,74 €
4	354	330	2 ans	1 528,00 €
5	356	332	2 ans	1 537,26 €
6	366	339	2 ans	1 569,67 €
7	375	346	2 ans	1 602,08 €
8	396	360	3 ans	1 666,91 €
9	423	376	3 ans	1 740,99 €
10	437	385	4 ans	1 782,67 €
11	454	398	4 ans	1 842,86 €
12	465	407	-	1 884,53 €



Catégorie C - Grille Indiciaire du grade Adjoint Principal de 1ère Classe (échelle 6)

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée moyenne	Salaire brut
1	364	338	1 an	1 565,04 €
2	374	345	1 an	1 597,45 €
3	388	355	2 ans	1 643,76 €
4	416	370	2 ans	1 713,21 €
5	437	385	3 ans	1 782,67 €
6	457	400	3 ans	1 852,12 €
7	488	422	4 ans	1 953,99 €
8	506	436	4 ans	2 018,81 €
9	543	462	-	2 139,20 €

Décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C.
 NOR: FPPA0500091D

Article 3

I. Les fonctionnaires de catégorie C, relevant de grades dotés des échelles de rémunération 3, 4 et 5 qui sont classés par application des règles statutaires à l'un des grades relevant des mêmes échelles, sont maintenus dans leur nouveau grade à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur précédent grade en conservant, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

Lorsque le classement opéré au titre du précédent alinéa leur confère un indice de rémunération inférieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédente situation, ils conservent, à titre personnel, leur indice antérieur jusqu'à ce qu'ils atteignent un indice de rémunération au moins égal dans leur nouvelle situation, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon le plus élevé du corps de catégorie C dans lequel ils sont intégrés.

Catégorie C - Passage d'Adjoint 2ème Classe (échelle 3) à Adjoint 1ère Classe (échelle 4):

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 3 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT 2ème CLASSE			SITUATION DANS L'ÉCHELLE 4 D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE C ADJOINT 1ère CLASSE		
Echelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée
11e	363	Terminal	11e	375	4 ans
10e	350	4 ans	10e	368	4 ans
9e	338	3 ans	9e	354	3 ans,
8e	332	3 ans	8e	345	3 ans
7e	328	2 ans	7e	332	2 ans
6e	326	2 ans	6e	329	2 ans,
5e	325	2 ans	5e	327	2 ans

Il se fait à échelon égal : un adjoint 2ème classe à l'échelon 6 sera nommé adjoint 1ère classe à l'échelon 6.

Il n'y a aucune reprise de l'ancienneté.

Catégorie C - Passage d'Adjoint 1ère Classe (échelle 4) à Adjoint Principal de 2ème Classe (échelle 5):

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 4 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT 1ère CLASSE			SITUATION DANS L'ÉCHELLE 5 D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE C ADJOINT PRINCIPAL 2ème CLASSE		
Echelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée
12e	382		12e	407	Terminal
11e	375	4 ans	11e	398	4 ans
10e	368	4 ans	10e	385	4 ans
9e	354	3 ans	9e	376	3 ans
8e	345	3 ans	8e	360	3 ans
7e	332	2 ans	7e	346	2 ans
6e	329	2 ans	6e	339	2 ans
5e	327	2 ans	5e	332	2 ans

Il se fait à échelon égal : un adjoint 1ère classe à l'échelon 6 sera nommé adjoint principal 2ème classe à l'échelon 6.

Il n'y a aucune reprise de l'ancienneté.

II. - Les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade doté de l'échelle 5 de rémunération qui sont promus dans un grade doté de l'échelle 6 de rémunération sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

Catégorie C - Passage d'Adjoint Principal 2ème classe(échelle 5) à d'Adjoint principal 1ère classe(échelle 6):

SITUATION DANS DANS L'ÉCHELLE 5 DE LA CATÉGORIE C ADJOINT PRINCIPAL 2ème CLASSE			SITUATION DANS DANS L'ÉCHELLE 6 D'INTÉGRATION DE LA CATÉGORIE C ADJOINT PRINCIPAL 1ère CLASSE			
Echelon	INM	Durée	Echelon	INM	Durée	reprise d'ancienneté
12e	407		7e	422	4 ans	Sans ancienneté
11e	398	4 ans	6e	400	3 ans	3/4de l'ancienneté acquise
10e	385	4 ans	6e	400	3 ans	Sans ancienneté
9e	376	3 ans	5e	385	3 ans	Ancienneté acquise
8e	360	3 ans	4e	370	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
7e	346	2 ans	3e	355	2 ans	Ancienneté acquise
6e	339	2 ans	2e	345	1 an	1/2 de l'ancienneté acquise
5e	332	2 ans	1er	338	1 an	Ancienneté acquise au-delà d'un an

Article 4

I.- Les autres fonctionnaires nommés à l'un des grades dotés des échelles de rémunération 3,4 ou 5 qui relevaient antérieurement de grades ou emplois dotés d'une échelle indiciaire différente sont classés dans leur nouveau grade à un échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur situation antérieure. Toutefois, ils conservent, à titre personnel, l'indice qu'ils détenaient dans leur précédente situation si celui-ci est plus élevé que l'indice servi au dernier échelon du grade dans lequel ils sont nommés, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon le plus élevé du corps de catégorie C dans lequel ils sont intégrés. Les intéressés conservent, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

II.- Les militaires nommés dans un corps de fonctionnaires de catégorie C à l'un des grades dotés des échelles de rémunération 3,4,5 ou 6 sont classés dans ce corps conformément aux articles L. 4139-1 à L. 4139-4 du code de la défense, aux articles R. 4138-39, R. 4139-5, R. 4139-6, R. 4139-9, R. 4139-20 et R. 4139-20-1 du même code.

Article 5

I. - Les personnes nommées fonctionnaires dans un grade de catégorie C doté des échelles de rémunération 3, 4 ou 5 qui ont, ou avaient eu auparavant, la qualité d'agent public, sont classées avec une reprise d'ancienneté égale aux trois quarts des services civils qu'ils ont accomplis, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont intégrés. La reprise des trois quarts des services antérieurs mentionnée à l'alinéa précédent est applicable aux anciens fonctionnaires civils et aux anciens militaires nommés dans un corps de fonctionnaires de catégorie C régi par le présent décret s'il ne peut être fait application du II de l'article 4.

II. - Les personnes nommées fonctionnaires dans un grade de catégorie C doté des échelles de rémunération 3, 4 ou 5 qui ont, ou qui avaient eu auparavant, la qualité d'agent de droit privé d'une administration, ou qui travaillent ou ont travaillé en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif, sont classées avec une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont intégrés.

Article 6

Les dispositions du I et du II de l'article 5 ne sont ni cumulables entre elles, ni cumulables avec celles des articles 3 et 4. Les fonctionnaires qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, relèvent de plusieurs des dispositions citées ci-dessus peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans suivant celle-ci, pour l'application de celle qui leur est la plus favorable. Lors d'un classement dans un corps de fonctionnaires de catégorie C effectué en application des articles 3, 4 et 5, une même période d'activité ne peut être prise en compte qu'une seule fois.

Article 7

Le classement des fonctionnaires recrutés en application du I de l'article 3, du I de l'article 4 ainsi que de l'article 5 est opéré dès leur nomination, même s'ils doivent effectuer un stage préalable à la titularisation en application des dispositions statutaires régissant le corps dans lequel ils sont recrutés. Il en est de même pour les anciens fonctionnaires civils et les anciens militaires mentionnés au I de l'article 5.

Pendant la durée correspondant à la période normale de stage fixée par un décret portant statut particulier d'un corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat, il ne peut être attribué aucune réduction ni majoration individuelle de la durée moyenne d'avancement d'échelon à un fonctionnaire stagiaire en application du chapitre II du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Article 7 bis

Les ressortissants des autres Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui justifient, avant leur nomination dans un corps de fonctionnaires de catégorie C, de l'exercice des activités définies au II de l'article 5 peuvent opter, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6, pour l'application des dispositions de l'un des articles 3 à 5 plutôt que pour l'application de celles du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

Article 8

I.- Pour chaque corps de catégorie C, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année dans chacun des grades d'avancement de ces corps est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1er septembre 2005 susmentionné, à l'exception des corps propres des établissements publics.

II.- Pour les corps de catégorie C propres à des établissements publics et nonobstant toute disposition statutaire contraire, le nombre



maximum des fonctionnaires de l'Etat appartenant à l'un de ces corps pouvant être promus à l'un des grades d'avancement dans le corps concerné est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade calculé au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements. Ce taux est fixé par une décision du directeur de l'établissement qui est transmise, pour information, aux ministères chargés du budget et de la fonction publique et aux ministères chargés de la tutelle.