

CCAS DE CHAMBERY

Département de la Savoie

ARRETE N°

**Portant établissement de la Ligne Directrice de Gestion
en matière de promotion et valorisation des parcours des agents**

Le Président du CCAS de Chambéry,

- Vu le code général de la fonction publique ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 6 juin 2024 relatif au projet de ligne directrice de gestion de la Ville et du CCAS de Chambéry en matière de promotion et de valorisation des parcours ;

ARRETE

- Article 1 : La ligne directrice de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours est arrêtée conformément au document annexé au présent arrêté.
- Article 2 : La ligne directrice de gestion, qui prend effet au 1^{er} janvier 2024 est établie pour une durée de 3 ans et peut faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.
- Article 3 : Le Président du CCAS certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Grenoble dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et sa réception par le représentant de l'État.

Fait à Chambéry, le 7 juin 2024



Le Président du C.C.A.S.
Pour le Président et par délégation
La Vice-Présidente
Christelle FAUETTA SIEYES

Affiché le : 09/07/2024

RESSOURCES HUMAINES

DIRECTION

LIGNE DIRECTRICE DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG sont prévues par l'article L413-1 du code général de la fonction publique. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

Les LDG recouvrent trois volets :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines des collectivités ou des établissements publics, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (promotion interne et avancement de grade) et de valorisation des parcours ;
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

En matière de promotion et de valorisation des parcours, la Collectivité a adopté une LDG, début 2021, qui couvre la période 2021 à 2023.

Une nouvelle LDG prend donc effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette LDG reprend comme principes liminaires que :

- la collectivité garantit à chacun un accès à un déroulement de carrière tel que les conditions statutaires le permettent, en appréciant la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle et prenant en compte la diversité des parcours des agents ;
- il n'existe pas de parcours-types et chaque parcours est unique. Les parcours ne se construisent pas uniquement par des prises de responsabilités croissantes. Différents cheminements professionnels qualifiants et valorisables sont possibles au sein de la Collectivité, dans un cadre évolutif d'organisation voulu plus souple et réactif ;
- l'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans a priori. Par exemple, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liés à la santé, à la formation ou à la parentalité ne doivent en aucun cas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, des choix d'exercice professionnel selon des modalités de temps partiels ne font pas obstacle à la richesse et la qualité des parcours professionnels et donc à leur valorisation.
- les activités syndicales au sein de la Collectivité contribuent au développement des compétences collectives et au dialogue social et sont prises en compte dans le parcours professionnel des agents.

En ce qui concerne la promotion et la valorisation des parcours, à compter du 1^{er} janvier 2024, les dispositions adoptées par la Collectivité sont les suivantes :

1. En ce qui concerne l'avancement de grade

Sont retenus :

1-1 Des niveaux de ratios qui ne fassent pas obstacle aux déroulements de carrière :

Les ratios, votés par le Conseil Municipal, après avis du comité social territorial, pour les années 2024 et suivantes, sont précisés en annexe de la présente LDG.

Ils sont établis à hauteur de 100% pour toutes les catégories hiérarchiques dès la campagne de promotions 2024.

1-2 Pour déterminer les nominations, une analyse de chaque situation individuelle sera effectuée au regard des critères suivants,

▪ La manière de servir

L'entretien professionnel annuel est l'outil intégrant les différentes dimensions RH (fiche de poste et son évolution possible, besoin de formation, GPEC, développement des compétences, etc...). Il l'est particulièrement sur la question de la promotion et l'évaluation de la manière de servir.

Sur la période d'application de la LDG, le travail sur l'entretien professionnel (développement de l'outil e-éval, formations des managers, accompagnement de la DRH) se poursuivra avec pour objectif de le conforter comme l'outil de management qui met en responsabilité les encadrants sur la question des avancements

La Collectivité réaffirme le souhait de conforter l'entretien professionnel comme le moment où les avis des managers sont exprimés sur les promotions. Ce travail sera conduit sur 2024 pour être opérationnel à compter de la campagne de promotions 2025 (travail sur le contenu de l'entretien professionnel dans le but d'objectiver le plus possible les retours et d'intégrer les éléments liés à l'évolution de carrière, formation pour en généraliser l'usage et harmoniser les pratiques, travail d'analyse des comptes rendus d'entretien professionnel pour garantir l'équité, etc...).

Dans l'attente, pour la campagne 2024, un outil permettant de recueillir les avis des managers sur les promotions des agents est mis en place.

▪ Le respect des obligations

Les agissements constitutifs de fautes sur le plan disciplinaire et sanctionnés conduisent à un retard dans le bénéfice de l'avancement.

▪ Les fonctions exercées :

Pour les agents de catégorie C et B, quels que soient les emplois occupés, le déroulement de carrière est permis jusqu'au grade sommital du cadre d'emplois d'appartenance.

En ce qui concerne les avancements pour les agents de catégorie A, l'emploi occupé est pris en compte pour déterminer l'accès possible à l'avancement de grade.

La notion « poids du poste » repose sur la grille de cotation des emplois dans le cadre du dispositif RIFSEEP qui détermine, pour chaque groupe de fonctions, le grade maximal atteignable.

Un état est joint à la LDG qui précise, par groupe de fonctions et par filière, ce grade (document joint).

Ex : un agent dont l'emploi relève du groupe de fonction A2 peut au maximum être nommé, au titre de l'avancement, dans le grade d'attaché principal.

Pour les agents de catégorie A, quand les fonctions exercées ne permettent pas le bénéfice d'un avancement (ex : un attaché promouvable selon les conditions statutaires au grade d'attaché principal mais qui occupe un emploi côté A1 ou A1+), à l'issue de la campagne de promotions, une rencontre est programmée qui associe DRH, agent, hiérarchie, pour travailler aux pistes qui permettraient un déroulement de carrière tel que prévu par les conditions statutaires (expression des souhaits de l'agent en matière de carrière, aide à la mobilité interne, travail sur la fiche de poste en lien avec un besoin du service, etc...).

- les examens professionnels pour les avancements conditionnés par leur réussite.

N.B : une appréciation favorable doit être portée sur les critères « manière de servir » et « respect des obligations », et, pour les agents de catégorie A, sur le critère « fonctions exercées », pour valider un avancement.

Dispositions particulières :

- Les emplois des agents relevant de la filière enseignement artistique ne font pas l'objet d'une cotation dans la grille RIFSEEP. En conséquence, le critère « fonctions exercées » ne leur est pas applicable.
En revanche, sont pris en compte, en complément des autres critères précédemment exposés :
 - Une forte expertise dans le cœur de métier ;
 - L'implication dans des projets transversaux nourrissant pleinement le projet d'établissement et donc celui de la ville ;
 - La diversification des missions de l'agent.
- Quand l'application de dispositions statutaires conduit à devoir prononcer un nombre d'avancements inférieur à celui déterminé par l'application d'un ratio à 100% (ex : effets de la proportionnalité entre avancements suite à réussite à examen professionnel et avancements au choix pour les cadres d'emplois intégrés dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B), les nominations sont équilibrées en prenant en considération les critères « fonctions exercées » (cotation des emplois sur la grille RIFSEEP) et « ancienneté dans le grade ». Quand une seule nomination est envisageable par année, ces deux critères sont pris en compte de manière alternative pour déterminer la proposition d'avancement d'une année sur l'autre.

1-3 Un engagement de communication maintenu qui repose sur :

- une information collective sur les LDG par le biais de l'intranet de la Collectivité, info RH, etc..
- une information individuelle adressée à chaque agent promouvable :
 - au moment de l'entretien professionnel, lui rappelant quelles sont les conditions statutaires d'avancements et son éligibilité ou pas à un avancement de grade,
 - au début de la démarche d'avancement, par la DRH, par courrier, lui précisant les critères définis dans le cadre des LDG, le ratio qui s'applique et le déroulé de la procédure d'avancement,
 - à la fin de la démarche d'avancement, par la DRH, par courrier, l'informant de sa promotion ou de l'absence de promotion et dans ce cas des raisons qui ont conduit à ne pas le retenir.

1-4 Un pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale :

Inscrit dans la législation, il permet, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, d'apprécier, de manière circonstanciée, chaque situation individuelle et ainsi de prendre en compte :

- le contexte de la Collectivité : les contraintes budgétaires, les prévisions de départs à la retraite et besoins de recrutement ainsi que les montées en compétence et besoins de mobilités internes, la répartition équilibrée des avancements et promotions entre les services, filières, catégories, sexes...
- la situation de l'agent : les possibilités d'évolution de carrière restantes pour les agents proches de la retraite, le bénéfice récent d'un avancement ou d'une promotion,...

1-5 Une procédure transparente, de l'état dressé des possibilités statutaires de nomination jusqu'aux décisions d'avancement, qui précise le rôle de tous les acteurs (chefs de service, agents, DRH, DG-Direction du CCAS et organisations syndicales)

➤ Le rôle de chacun

▪ Les chefs de service :

Pour la campagne de promotions 2024, ils sont informés par la DRH, via leur DGA respectif, DGS, Directeur du CCAS, des listes des agents promouvables.

Les chefs de service proposent, en concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, la promotion de leurs agents au vu des critères explicités ci-avant avec le souci de valoriser les parcours de chacun. Ils doivent être en mesure de justifier les propositions faites. Les chefs de service sont les interlocuteurs privilégiés des agents.

A côté de la campagne de promotions 2025 (entretiens professionnels 2024) ils informent, lors de l'entretien professionnel annuel les agents de leur promouvabilité. Ils leur font part de leur proposition ou de leur non proposition ainsi que des raisons qui justifient cette position afin qu'ils puissent, le cas échéant, en tirer les enseignements pour la suite de leur parcours. Ceci est mentionné dans le compte-rendu.

Il est rappelé que les chefs de services doivent veiller à ce que l'ensemble des agents bénéficient d'un entretien professionnel dans un calendrier compatible avec le calendrier des promotions.

▪ Les agents :

L'entretien d'évaluation est le moment privilégié pour que l'agent puisse échanger avec son supérieur hiérarchique sur ses perspectives de promotion. Dans ce cadre, le supérieur hiérarchique donne à l'agent une information complète et des conseils appropriés. En complément, les agents peuvent également solliciter la DRH.

Par ailleurs, en cas de contestation des décisions de promotion ou de non promotion, les agents peuvent, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision de la Collectivité, déposer un recours contre une décision qu'ils estiment irrégulière au regard de la LDG. Il est rappelé que la publication du tableau d'avancement vaut, pour ceux qui n'y figurent pas, décision de non promotion.

▪ La DRH :

Elle lance et suit la campagne de promotions. Elle établit les listes des agents promouvables et déterminent les possibilités de promotions. Elle accompagne les chefs de services dans le cadre de la déconcentration managériale, et est référente de la doctrine en matière de promotion et de valorisation des parcours auprès de la DG/Direction du CCAS. Elle établit l'ensemble des actes ponctuant la démarche de

promotion en motivant chaque décision prise. Elle est garante de l'harmonisation des pratiques durant toute la procédure.

▪ L'équipe de Direction Générale (DGS/DGA/Direction du CCAS) :

Le processus de remontée des propositions des chefs de service est assuré vers la Direction Générale des services/Direction du CCAS garante de la cohérence nécessaire à l'équité ainsi que du respect des LDG. Un PV des arbitrages effectués est établi et un retour systématique de la campagne de promotion à destination des chefs de service aux fins d'information et de conseil par ces derniers des agents non promus est assuré.

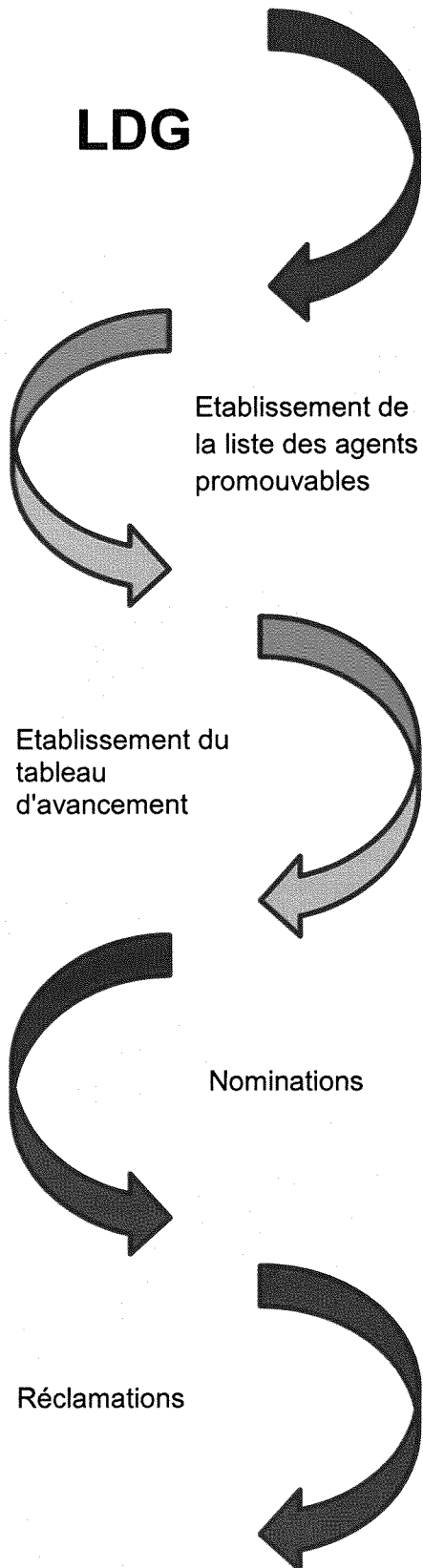
▪ Les représentants du personnel :

Ils reçoivent, de la DRH, au début de la démarche avancements, les listes des agents promouvables, et à l'issue, les listes des agents promus.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.

Ils sont associés à deux temps d'échanges avec les exécutifs et l'Administration de la Collectivité durant la démarche.

➤ Les étapes



- Le projet de LDG est soumis pour avis au Comité Social Territorial,
- Après avis du CST, un arrêté est pris par le Maire/Président du CCAS pour une durée de 3 ans
- Édition du tableau des agents promouvables selon conditions statutaires et calcul du nombre d'avancements possibles en fonction des ratios, par la DRH
- Examen de chaque situation par la DRH sur la base des comptes rendus des entretiens professionnels et des cotations des emplois (pour 2024, recueil par la DRH des avis des chefs de service sous couvert des DGA respectifs)
- Envoi des listes des agents promouvables aux organisations syndicales
- La DRH doit être garante de l'harmonisation des pratiques
- Sur la base des LDG et des avis exprimés par la hiérarchie, arbitrages effectués par la Direction Générale des Services et la Direction du CCAS, en lien avec la DRH. DG-Direction du CCAS doit être garantes de la cohérence et de l'équité
- Deux échanges sont programmés entre les exécutifs Ville et CCAS, l'Administration et les organisations syndicales
- A l'issue, les propositions sont transmises au Maire/Président du CCAS qui prend les arrêtés portant tableaux d'avancement
- Arrêtés individuels d'avancement de grade pris par le Maire/Président du CCAS
- Envoi des listes des agents promus aux Organisations syndicales
- Après communication des raisons ayant motivé sa non inscription sur le tableau d'avancement, l'agent peut poser une réclamation et solliciter la DRH
- L'agent peut se faire assister d'un conseiller syndical

2. En ce qui concerne la promotion interne :

Envisagé comme un moyen de recrutement, le dispositif de promotion interne repose sur les principes suivants :

- l'accès, dans tous les cas, à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur à celui occupé par l'agent promu (ou la mise en adéquation de la situation administrative de l'agent lorsqu'il occupe déjà un poste d'un niveau supérieur),
- la communication des possibilités de nomination par promotion interne ainsi que les postes ouverts au recrutement par cette voie, aux agents qui justifient des conditions statutaires pour en bénéficier,
- l'engagement de l'agent à servir à un niveau supérieur qui se matérialise par un acte de candidature adressé à la Collectivité dans lequel l'agent est amené à préciser ses motivations et son projet professionnel,
- la capacité personnelle qu'il a à occuper un poste d'un niveau supérieur, celle-ci faisant l'objet d'une évaluation lors d'un entretien de recrutement qui s'appuie sur son parcours dans la Collectivité et ses entretiens professionnels, avec en complément, si nécessaire, tout avis de sa ligne hiérarchique.

3. En ce qui concerne les concours :

En cas de réussite à concours, la Collectivité retient les principes suivants :

- L'agent lauréat occupe déjà un poste du niveau du concours passé : sa réussite au concours est valorisée par la nomination dans le cadre d'emplois correspondant, sous réserve d'une manière de servir favorable.
 - L'agent n'occupe pas de poste du niveau du concours passé :
- l'agent est informé de toutes les vacances de postes correspondant au niveau du concours réussi
 - Il est contacté par la DRH qui partage avec lui, au regard des postes ouverts au recrutement, de son intérêt pour ceux-ci, de ses expériences et de ses compétences, d'un projet de parcours de formation, l'opportunité de candidater sur ces postes

4. Période d'application de la Ligne Directrice de Gestion :

La présente ligne directrice de gestion prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024, pour une durée de trois ans.

A l'issue de chaque campagne annuelle d'avancement, une évaluation de son application sera réalisée. Les dispositions de cette LDG peuvent ainsi être modifiées avant le terme des trois ans, après avis du comité social territorial.

ANNEXE LDG promotions et valorisation des parcours des agents

Niveau	Définition	Filière	Grade maximum
C1	<p>travail d'exécution, guidé par des consignes de travail bien établies, simples. Situations de travail très encadrées. Technicité de base pouvant s'apprendre sur le terrain, ne nécessitant pas de diplôme ou de certification préalable, ouvert à débutant Impacts des actions limitées à l'environnement immédiat, sur des biens courants aucune incidence au niveau juridique ou financier échanges de courtoisie avec apports d'informations "simples"</p>	Administrative	adjoint administratif principal 1ère classe
		Animation	adjoint d'animation territorial principal 1ère classe
		Culturelle	adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe
		technique	adjoint technique principal 1ère classe
		Médico-sociale	Agent social principal 1ère classe
C2	<p>Travail guidé par des protocoles définis Choix techniques faits dans une palette de solutions majoritairement définies, y compris au niveau réglementaire Poste requérant une qualification de niveau V ou expérience équivalente Métier demandant une technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique Impact sur un groupe de personnes Echanges avec adaptation à son interlocuteur Responsable de l'utilisation individuelle de biens / sécurité technique de matériels Incidence décisionnelle, en termes juridique et financier, faible / ponctuelle</p>	Administrative	adjoint administratif principal 1ère classe
		Animation	adjoint d'animation territorial principal 1ère classe
		Culturelle	adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe
		Médico-sociale	ATSEM principal 1ère classe
		Médico-sociale	Agent social principal 1ère classe
		Police	chef de police municipal
technique	adjoint technique principal 1ère classe		
C3	<p>Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie Contexte réglementaire complexe ou responsabilité humaine, sécurité d'enfants et activités d'animation ou activité administrative transversale au sein d'un service Technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique Echanges avec adaptation à son interlocuteur voire animation d'acteurs Incidence décisionnelle, en termes humain ou financier en GRH</p>	Administrative	adjoint administratif principal 1ère classe
		Animation	adjoint d'animation territorial principal 1ère classe
		Culturelle	adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe
		Médico-sociale	ATSEM principal 1ère classe
		Médico-sociale	Agent social principal 1ère classe
		Police	chef de police municipal
		technique	adjoint technique principal 1ère classe
		technique	agent de maîtrise principal
C3+	<p>Encadrement d'équipe ou coordination d'acteurs, planification Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie ; opère le contrôle du travail ; Référent technique "technicité niveau V relevant de plusieurs domaines, avec compétences en organisation, coordination Technicité "métiers" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique" Responsabilité de personnes (équipe / manifestation) et contrôle Incidence potentielle au niveau juridique, financier, sécurité Sécurité de personnes encadrées, technique de matériels, d'un bâtiment</p>	Administrative	adjoint administratif principal 1ère classe
		Animation	adjoint d'animation territorial principal 1ère classe
		Culturelle	adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe
		Médico-sociale	ATSEM principal 1ère classe
		Police	chef de police municipal
		technique	adjoint technique principal 1ère classe
		technique	agent de maîtrise principal
B1	<p>pas d'encadrement application technique dans un domaine précis (relevant de catégorie B) niveau IV ou équivalent expérience ; action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement ; gestion de dossiers ou matériels dans un périmètre défini</p>	Administrative	rédacteur principal 1ère classe
		Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure
		Médico-sociale	Aide soignant de classe supérieure
		Médico-sociale	infirmier de classe supérieure (en voie d'extinction)
		sportive	Educateur principal des APS de 1ère classe
		Police	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe
		technique	Technicien Principal de 1ère classe

B2	Encadrement d'une équipe sous la responsabilité d'un chef de service (encadrement de proximité) Non encadrant avec coordination d'acteurs au sein du service Niveau IV ou équivalent expérience Action guidée par des règlements et /ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement ; situations technique , humaine variées nécessitant des compétences en coordination travail avec des partenaires dans l'activité courante et contrôle des résultats	Administrative	rédacteur principal 1ère classe
		Animation	animateur principal 1ère classe
		Culturelle	Assistant de conservation principal de 1ère classe
		Culturelle	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ere classe
		Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure
		Médico-sociale	Aide soignant de classe supérieure
		Médico-sociale	infirmier de classe supérieure (en voie d'extinction)
		sportive	Educateur principal des APS de 1ère classe
		Police	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe
B3	Encadrement d'un service ou contribution au pilotage d'un projet transversal CT Niveau III ou équivalent expérience Action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement Actions guidées par des objectifs opérationnels nécessitant une connaissance approfondie du domaine : référent interne Compétences en coordination Latitudo en matière de décisions techniques et organisationnelles courantes ; coordination de partenaires dans l'activité courante ; Enjeu transversal ou financier Référent dans la conduite d'opérations techniques	Administrative	rédacteur principal 1ère classe
		Animation	animateur principal 1ère classe
		Culturelle	Assistant de conservation principal de 1ère classe
		Culturelle	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ere classe
		Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure
		Médico-sociale	Aide soignant de classe supérieure
		Médico-sociale	infirmier de classe supérieure (en vie d'extinction)
		sportive	Educateur principal des APS de 1ère classe
		Police	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe
A1	Pas d'encadrement Pas de coordination régulière d'acteurs Missions de conception et d'analyse, ingénierie (relevant de catégorie A) niveau II et + ou équivalent professionnel ; expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception incidence des missions sur un périmètre circonscrit	administrative	Attaché
		Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine
		Culturelle	Bibliothécaire territorial
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques
		Culturelle	Conservateur du patrimoine
		Médico-sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)
		Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	Puéricultrice hors classe
		Médico-sociale	Psychologue hors classe
		Médico-sociale	Ergothérapeute/Psychomotricien hors classe
		Médico-sociale	médecin hors classe
technique	Ingénieur		
	encadrement d'une petite unité dont la thématique est portée, partagée par le N+1 sans encadrement, avec coordination d'acteurs sur un domaine ciblé	administrative	Attaché
		Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine
		Culturelle	Bibliothécaire territorial
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques
		Culturelle	Conservateur du patrimoine
		Médico-sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle

A1+	<p>domaine cible</p> <p>niveau II et + ou équivalent professionnel</p> <p>Expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception incidence des missions sur un périmètre non transversal Ville</p>	Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)
		Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	Puéricultrice hors classe
		Médico-sociale	Psychologue hors classe
		Médico-sociale	Ergothérapeute/Psychomotricien hors classe
		Médico-sociale	médecin hors classe
		technique	Ingénieur
A2	<p>Encadrement d'un service ou pilotage d'un projet transversal Ville avec coordination d'acteurs</p> <p>Définition et mise en œuvre de plans d'actions à court et moyens termes</p> <p>Développement de partenariats</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel ; expertise dans un domaine complexe ou expérience , expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Conduite de projet transversal Ville ou conduite d'une équipe.</p> <p>Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières, organisationnelles.</p> <p>Latitude et impacts en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières .</p>	administrative	Attaché principal
		Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine
		Culturelle	Bibliothécaire principal
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques
		Culturelle	Conservateur du patrimoine
		Culturelle	Professeur d'enseignement artistique de classe normale
		Médico-sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)
		Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe
		Médico-sociale	Puéricultrice hors classe
		Médico-sociale	Psychologue hors classe
		Médico-sociale	Ergothérapeute/Psychomotricien hors classe
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	médecin hors classe
		A2+	<p>*Non encadrants : chef de projet sur enjeux financiers importants et transversalité avec partenaires extérieurs à la collectivité</p> <p>*Encadrants : directeur adjoint d'un équipement ou d'une direction ; chef de service encadrant des cadres ; chef de service à fort enjeu + équipes importantes ; directeur d'équipement ou effectif inférieur à 20 agents, enjeu non prioritaire mandat</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel ; expertise dans un domaine complexe ou expérience , expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Conduite de projets ou conduite d'une équipe. Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières élevées, organisationnelles. Latitude et impacts importants en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières .</p>
technique	Ingénieur en chef		
technique	Ingénieur principal		
administrative	Attaché principal		
administrative	Directeur territorial (en voie d'extinction)		
Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine		
Culturelle	Bibliothécaire principal		
Culturelle	Conservateur de bibliothèques		
Culturelle	Conservateur du patrimoine		
Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie		
Culturelle	Professeur d'enseignement artistique hors classe		
Médico-sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle		
Médico-sociale	Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle		
Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)		
Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe		
Médico-sociale	Puéricultrice hors classe		
Médico-sociale	Psychologue hors classe		
Médico-sociale	Ergothérapeute/Psychomotricien hors classe		
Médico-sociale	Cadre supérieur de santé		

		Médico-sociale	médecin hors classe
		Police	Directeur principal de police municipale
		technique	Ingénieur en chef
		technique	Ingénieur principal
A3	<p>Direction de plusieurs services ou de cadres avec dimension transversale ou portage d'un label (culturel) Impulsion, coordination et supervision de politiques ou domaines d'action en lien avec les élus Mise en œuvre de stratégies d'actions Niveau I ou équivalent professionnel Expertise particulière dans un domaine à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée Expérience de pilotage de services Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants Négociation avec des partenaires internes ou externes et des décideurs</p>	administrative	Attaché hors classe
		administrative	Directeur territorial (en voie d'extinction)
		Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine
		Culturelle	Bibliothécaire principal
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques
		Culturelle	Conservateur du patrimoine
		Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie
		Culturelle	Professeur d'enseignement artistique hors classe
		Médico-sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle
		Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)
		Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe
		Médico-sociale	Puéricultrice hors classe
		Médico-sociale	Psychologue hors classe
		Médico-sociale	Ergothérapeute/Psychomotricien hors classe
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	médecin hors classe
		Police	Directeur principal de police municipale
		technique	Ingénieur hors classe
A3+	<p>Direction de projet à fort enjeu stratégique Direction de plusieurs services avec effectif supérieur à 30, ou d'établissements ET de cadres Direction de services et de cadres sur projets transversaux stratégiques Niveau I ou équivalent professionnel Maîtrise élevée dans plusieurs domaines à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée Expérience de pilotage de direction et de conduite de projets complexes, transversaux, avec pilotage financier important en lien avec les élus Négociation avec des partenaires internes et externes multiples et des décideurs Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants ; négociation avec des partenaires internes ou externes multiples et des décideurs ;</p>	administrative	Attaché hors classe
		administrative	Directeur territorial (en voie d'extinction)
		administrative	Administrateur
		Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine
		Culturelle	Bibliothécaire principal
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques en chef
		Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef
		Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie
		Médico-sociale	Infirmier cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	cadre de santé infirmier (en voie d'extinction)
		Médico-sociale	infirmier en soins généraux hors classe
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	médecin hors classe
		Police	Directeur principal de police municipale
		technique	Ingénieur en chef
technique	Ingénieur hors classe		
	<p>Direction générale Encadrement de plusieurs directions</p>	administrative	Attaché hors classe
		administrative	Directeur territorial (en voie d'extinction)
		administrative	Administrateur hors classe

A4	<p>impulsion de dynamiques collectives</p> <p>Portage de politiques publiques en lien constant avec les élus</p> <p>Contribution aux arbitrages décisifs pour la collectivité Niveau I ou équivalent professionnel ; expertise et expérience de pilotage de directions ou projets à enjeux élevés, complexité élevée</p> <p>Analyse, abstraction, conception, forte dimension prospective</p> <p>Responsabilités de budgets complexes et importants ; arbitrages décisifs au niveau humain, financier, juridique .</p> <p>responsabilités d'équipes de direction ; contacts directs avec les élus ; représentation auprès des partenaires extérieurs dans un périmètre territorial élargi</p>	administrative	Administrateur général - administrateurs généraux
		Culturelle	Conservateur de bibliothèques en chef
		Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef
		Médico-sociale	Cadre supérieur de santé
		Médico-sociale	médecin hors classe
		technique	Ingénieur en chef hors classe
		technique	Ingénieur général
		technique	Ingénieur hors classe