

Quelques définitions... pour comprendre sa carrière

Catégorie

Les fonctionnaires sont répartis en 3 catégories hiérarchiques : A, B, C. à l'intérieur desquelles on peut distinguer deux niveaux :

A : catégorie dite de “conception et de direction” (niveau universitaire)

Au 1^{er} niveau, le recrutement externe s'effectue parmi les diplômés du 2^{ème} cycle de l'enseignement supérieur (licence et maîtrise).

Au 2^{ème} niveau, parmi les titulaires d'un diplôme supérieur à la licence.

B : catégorie dite “d'application” (niveau baccalauréat ou bac + 2) :

Au 1^{er} niveau, souvent appelé B-type, le recrutement externe s'effectue au niveau du baccalauréat.

Au 2^{ème} niveau, appelé classement indiciaire intermédiaire, parmi les titulaires d'une qualification spécifique de 2 années après le baccalauréat.

C : catégorie dite “d'exécution” :

Au 1^{er} niveau, le recrutement externe est opéré au niveau du brevet d'études du premier cycle.

Au 2^{ème} niveau, sans concours mais, le cas échéant, avec des conditions d'aptitude particulières.

Cadre d'emplois (Corps dans la fonction publique d'Etat)

Il regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

Le cadre d'emplois regroupe donc un ou plusieurs **grades** :

- le grade de recrutement ou grade initial (ex. adjoint administratif),
- un ou plusieurs grades d'avancement (ex. adjoint administratif principal 2^{ème} classe, adjoint administratif principal 1^{ère} classe).

Avancement d'échelon

L'avancement au sein d'un grade se fait par passage d'un échelon à l'autre immédiatement supérieur. À chacun des échelons est affecté un **indice** qui permet le calcul du salaire.

Le temps passé dans chaque échelon est fixé par les textes, avec un temps minimum et un temps maximum, ce qui laisse une marge de manoeuvre à la collectivité employeur.

Avancement de grade

Il permet au fonctionnaire de progresser à l'intérieur de son cadre d'emplois en gravissant les grades successifs.

L'avancement de grade intervient par voie d'inscription sur un **tableau annuel d'avancement** établi par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes **après avis de la C.A.P.** correspondante.

Des **quotas** viennent limiter, dans la plupart des cas, les possibilités d'avancement de grade.

Lorsqu'un avancement de grade n'a pu être prononcé pendant une période d'au moins 3 ans du fait des quotas, un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé.

Promotion interne

Elle permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui qu'ils occupent (ex. d'agent administratif catégorie C à adjoint administratif catégorie C ou d'agent de maîtrise cat. C à technicien cat. B).

Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après une inscription sur une **liste d'aptitude** établie par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes (avis obligatoire de la C.A.P.).

Le nombre de promotions internes varie en fonction des règles établies par les textes et liées au nombre de recrutements. Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude s'il y a eu au moins 1 recrutement.

Modes de recrutement

● **Concours externe** qui peut être sur épreuves ou sur titres avec épreuves. Il est ouvert à toutes les personnes remplissant les conditions générales (nationalité française ou "européenne", droits civiques, aptitude physique, casier judiciaire vierge) et les conditions particulières fixées par le statut particulier (diplômes, titres...).

A noter qu'il n'y a plus de limite d'âge sauf cas très particuliers.

● **Concours interne** qui peut être sur épreuves ou sur titres avec épreuves. Il est ouvert aux fonctionnaires et agents publics (non-titulaires) justifiant d'une certaine ancienneté fixée par les statuts particuliers.

● **Concours de troisième voie** qui est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée :

- d'une ou de plusieurs activités professionnelles,
- d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale,
- d'une ou de plusieurs activités accomplies en tant que responsable d'une association.

Selon les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés, la durée des activités ou mandats requise est de 4 ans au moins.

● **Recrutement direct** qui est un recrutement **sans concours** uniquement pour les cadres d'emplois de la catégorie C non spécialisés rémunérés sur la première échelle (échelle 3).

Quelques définitions pour mieux comprendre le guide

● **Services publics**

Il s'agit de tous les services civils ou militaires accomplis en qualité d'agent public (fonctionnaire ou non fonctionnaire) auprès d'une collectivité publique.

● **Services publics effectifs**

Il s'agit des périodes pendant lesquelles l'agent a réellement exercé des fonctions en qualité d'agent public. En sont exclues les périodes de non activité : congé parental, disponibilité...

● **Services effectifs**

À la différence de la notion de services publics, la notion de services effectifs ne désigne que les services accomplis en qualité de fonctionnaire.

EXEMPLE

Cadre d'emplois Agent technique

		Echelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
		Agent technique				
Avancement de grade	1	1 an	1 an	274	276	
	2	2 ans	1 an 6 mois	280	279	
	
	9	4 ans	3 ans	347	324	
	10	-	-	364	337	
		Agent technique qualifié				
Promotion interne	1	1 an	1 an	277	278	
	2	2 ans	1 an 6 mois	287	282	
	
	9	4 ans	3 ans	374	344	
	10	-	-	382	351	
		Agent de maîtrise				
	1	1 an	1 an	281	280	
	2	2 ans	1 an 6 mois	297	289	
	
	9	4 ans	3 ans	396	359	
	10	-	-	427	378	

Grade de recrutement

Grade d'avancement