

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 08 juin 2026

RAPPORT POUR AVIS

REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Cadre réglementaire

Innovation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les collectivités territoriales ont, depuis le 1er janvier 2021, l'obligation de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les lignes directrices de gestion viennent fixer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de notre collectivité. Elles explicitent et détaillent la politique RH promue par le Conseil Régional.

Objectifs de l'ajustement des LDG : poursuite de la politique RH en faveur du développement des carrières des agents et de l'égalité professionnelle

Les lignes directrices de gestion de la collectivité ont été adoptées par arrêté du 21 mars 2023, puis modifiées par arrêtés du 12 juillet 2024 et du 27 octobre 2025, permettant ainsi une adaptation régulière aux évolutions et aux enjeux de la collectivité, tout en poursuivant l'objectif constant de favoriser les parcours professionnels et les promotions des agents régionaux.

	2023*		2024*		2025		Taux de progression	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promotion Interne	28	33	40	107	53	70	89,30%	112%
Avancement de grade	281	243	487	348	497	321	76,90%	32,10%
Total	309	276	527	455	550	391	78,00%	41,70%

Principales évolutions des LDG proposées pour 2026

1. Assouplissement des critères d'avancement au grade d'Adjoint technique principal de 1re classe des établissements d'enseignement

Afin de maintenir l'objectif des 1 000 promotions annuelles, il est proposé d'assouplir les critères retenus pour l'avancement au grade d'Adjoint technique principal de 1re classe des établissements d'enseignement. Désormais, l'autorité territoriale étudiera la situation de l'ensemble des adjoints techniques principaux de 2e classe des établissements d'enseignement ayant atteint le 10e échelon.

2. Valorisation des parcours professionnels et de l'égalité professionnelle

La collectivité poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la reconnaissance des responsabilités exercées :

- pour les agents de catégorie A, la valeur du groupe fonctionnel occupé constituera un élément de valorisation dans l'étude des avancements de grade ;
- pour les agents des catégories B et C, la fidélité et l'ancienneté au sein de la collectivité demeureront des critères prioritairement valorisés.

3. Élargissement des possibilités d'avancement au grade d'agents de maîtrise principal

Les nouvelles dispositions permettront à l'ensemble des agents de maîtrise d'accéder à l'avancement de grade d'agent de maîtrise principal, quel que soit le poste occupé.

4. Valorisation de l'engagement individuel

La priorisation de la date d'obtention de l'examen professionnel avant le critère d'ancienneté sera désormais appliquée pour les avancements de grade

5. Ajustement de certains critères généraux

Suppression de la prise en compte du Pass Management parmi les critères examinés.

6. L'appréciation des parcours professionnels

La collectivité souhaite réaffirmer le rôle de la ligne managériale dans l'identification des agents proposés dans le cadre de la campagne de promotion interne et d'avancement de grade. Les propositions font l'objet d'un examen partagé avec l'Équipe de Direction Générale afin de garantir la cohérence, l'équité et l'harmonisation des choix de promotion à l'échelle de la collectivité.

L'appréciation des candidatures reposera notamment sur la qualité du travail accompli, l'engagement professionnel, les responsabilités exercées, les capacités d'adaptation et la manière de servir.

Les autres critères restent identiques.

Objectifs des évolutions proposées

Les évolutions proposées des lignes directrices de gestion pour 2026 traduisent la volonté de la collectivité de poursuivre une politique RH ambitieuse, fondée sur le maintien d'un haut niveau de promotions, l'accompagnement des parcours professionnels et notamment la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle.

Ces ajustements visent à garantir la cohérence et l'efficacité des dispositifs d'avancement et de promotion au bénéfice des agents régionaux et du service public régional.

Critères complémentaires par grade et cadre d'emplois

Cf projet d'annexes de l'arrêté modifiés en pièce jointe

Calendrier de mise en œuvre

Les critères révisés des LDG seront applicables à compter du 1^{er} décembre 2026 jusqu'au 31 décembre 2028. Les critères retenus seront applicables pour la campagne d'avancement de grade et de promotion interne au titre de l'année 2026.

ANNEXE 1

2. Promotion et valorisation des parcours professionnels

Public visé

- Fonctionnaires titulaires en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé et qui remplissent les conditions statutaires exigées par Décret
- Aux agents contractuels bénéficiant d'un CDI par comparabilité des conditions statutaires exigées par décret

Un tableau d'avancement annuel (validité du 1^{er} janvier au 31 décembre) est établi au regard des présentes lignes directrices de gestion.

Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante (article L522-27 du code général de la fonction publique).

La Région Hauts-de-France a fixé ces taux par délibération du 28 mai 2026 pour l'ensemble des catégories A, B et C, sous réserve de la manière de servir et selon les critères généraux internes visant à la plus grande équité entre les différentes filières.

En application de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828, les droits à avancement sont conservés pendant un congé parental, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

2.1 Critères de priorisation des promotions internes et avancements de grade

Application des critères par ordre de priorité

2.1.1. Critères de classement pour les avancements de grade

Les agents promouvables pour les avancements de grade de catégorie C et B sont priorisés entre eux sur le tableau d'avancement dans l'ordre des critères suivants :

- 1) Appréciation littérale professionnelle du n+1, manière de servir : prendre en compte l'EP n-1. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, prendre en compte celui de n-2, voire n-3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans l'appréciation professionnelle du n+1 ;
- 2) Ancienneté dans le cadre d'emplois ou catégorie
- 3) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent
- 4) Ancienneté dans le cadre d'emplois ;
- 5) Echelon ;
- 6) Ancienneté dans l'échelon ;
- 7) En cas de départage, genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ;
- 8) Ancienneté dans la fonction publique ;
- 9) En cas d'égalité parfaite, âge ;

Les agents promouvables pour les avancements de grade de catégorie A sont priorisés entre eux sur le tableau d'avancement dans l'ordre des critères suivants :

- 1) Appréciation littérale professionnelle du n+1, manière de servir : prendre en compte l'EP n-1. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, prendre en compte celui de n-2, voire n-3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans l'appréciation professionnelle du n+1 ;
- 2) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent ;
- 3) Ancienneté dans le grade
- 4) Ancienneté dans le cadre d'emplois ;
- 5) Echelon ;
- 6) Ancienneté dans l'échelon ;
- 7) En cas de départage, genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ;
- 8) Ancienneté dans la fonction publique ;

- 9) En cas d'égalité parfaite, âge ;

2.1.2. Critères de classement pour les promotions internes

Les agents promouvables pour les promotions internes sont classés entre eux sur la liste d'aptitude dans l'ordre des critères suivants :

- 1) Appréciation littéraire professionnelle du n+1, manière de servir : prendre en compte l'EP n-1. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, prendre en compte celui de n-2, voire n-3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans l'appréciation professionnelle du n+1 ; et notamment la valorisation du parcours de l'agent qui pourra être détaillé dans le formulaire de l'EP.
- 2) Occuper un poste de groupe fonctionnel correspondant au nouveau cadre d'emplois visé
- 3) Ancienneté dans le cadre d'emplois ou de catégorie (cf tableau des critères par grade/cadre d'emplois)
- 4) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent
- 5) Echelon et son ancienneté ;
- 6) En cas de départage, genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ;
- 7) Ancienneté dans la fonction publique ;
- 8) En cas d'égalité parfaite, âge.

2.2 Critères généraux

La collectivité souhaite définir sa politique d'avancement de grade et de promotion interne en ajoutant aux conditions fixées par chaque statut particulier des critères internes objectifs, fondés sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Aussi, une fois les conditions statutaires remplies, l'examen de la valeur professionnelle des agents proposés à l'avancement de grade tiendra compte, quel que soit le grade concerné, des critères internes complémentaires suivants :

✓ **La tenue de poste telle que précisée dans le compte-rendu de l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année n-1 au sein de la Région**

Seuls les agents en tenue de poste en correspondance entre le grade et la fonction peuvent être nommés une fois les conditions statutaires et les critères internes remplis à l'appui de l'EP N-1.

Pour les agents en CLM/CLD/AT/MP, l'administration pourra étudier l'EP jusqu'à N-3.

Dans le cadre d'une réintégration suite à congé maladie, un support d'EP pourra être demandé au manager de l'agent en dehors de la campagne.

✓ **La date du poste occupé**

La situation du poste occupé par l'agent est celle considérée au 1^{er} janvier de l'année du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude.

Exemple : Pour la campagne des avancements de grades et promotions internes au titre de l'année 2026, c'est le poste occupé au 1^{er} janvier 2026 qui sera étudié, toute mobilité effectuée après cette date ne pourra être prise en compte qu'au titre de l'année suivante.

✓ **Le soutien au respect de l'Egalité professionnelle dans le cadre de l'avancement de grade**

En cas de déséquilibres constatés supérieurs à 3% par rapport aux viviers d'agents promouvables, l'Autorité Territoriale se réserve le droit de promouvoir des agents permettant le respect de la représentativité Femme/Homme sous réserve d'un très bon avis sur la manière de servir, en dehors de l'ordre des critères définis au point 2.1.1 et conformément aux dispositions de la loi n° 2019-818 du 6 août 2019.

✓ **Les agents faisant l'objet d'une décharge syndicale à 100%**

Dans le cadre d'une promotion interne d'un agent en décharge syndicale à 100% dont le dernier poste d'affectation est rattaché à un groupe fonctionnel de catégorie inférieure, c'est le groupe fonctionnel le plus bas du cadre d'emplois visé qui sera retenu.

✓ **La réussite aux examens professionnels de l'année précédant celle d'établissement du tableau d'avancement.**

Tous les agents ayant réussi un examen professionnel sont proposés à l'avancement, sous réserve des conditions statutaires et des dispositions particulières du cadre d'emplois et sous réserve des critères internes retenus par la collectivité et notamment la manière de servir.

✓ **Valorisation du parcours des agents contractuels**

Mise en place d'examen professionnel interne Région Hauts de France pour certains avancements de grade pour permettre une comparabilité d'évolution de carrière entre les agents titulaires et les agents contractuels en CDI.

✓ **L'engagement au service de la collectivité**

Les agents en détachement extérieur ou sans limitation de durée ne sont pas priorités pour l'avancement de grade ou la promotion interne.

✓ **Carence**

A l'exception des agents de catégories C, pour permettre un temps suffisant d'évaluation, toute personne nouvellement recrutée au sein de la collectivité, ne pourra bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne dans un délai de 12 mois suivant son recrutement,

Pour les agents ayant déjà bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade, un délai de carence d'une année est appliqué. En revanche, les agents lauréats d'un examen professionnel et les agents pouvant bénéficier de la promotion interne agent de maîtrise ne se voient pas appliquer le délai de carence.

✓ **La sanction disciplinaire**

Un avis complémentaire du manager de l'agent qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire toujours versée au dossier sera sollicité pour confirmer son inscription au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude.

✓ **Le soutien et l'accompagnement des managers des agents dans le cadre de la promotion interne**

A l'appui des critères internes retenus pour les promotions internes, la ligne managériale participe à l'identification et à la valorisation des parcours professionnels des agents susceptibles d'être proposés à une inscription sur liste d'aptitude. Ainsi, les managers peuvent être amenés à prioriser les propositions de classement afin de garantir une appréciation cohérente, équilibrée et équitable des candidatures à l'échelle des pôles et de l'ensemble de la collectivité dans le cadre d'une commission administrative interne.

Cette démarche vise à assurer une reconnaissance effective de l'engagement professionnel, des compétences développées, des responsabilités exercées, de la progression des parcours ainsi que de l'investissement des agents au service de l'intérêt général.

Elle permet également de garantir une harmonisation des pratiques entre les services, dans un souci constant de transparence, d'équité de traitement et de lisibilité des parcours professionnels pour l'ensemble des agents.

✓ **Harmonisation de l'Equipe de Direction Générale pour garantir la cohérence des choix de promotion**

Les propositions issues de la ligne managériale font l'objet d'un examen collégial associant l'Équipe de Direction Générale, dans une logique de partage, de mise en cohérence et de sécurisation des décisions.

Cette démarche collective a pour objectif de garantir une appréciation harmonisée des situations individuelles, tenant compte à la fois des parcours professionnels, des compétences mobilisées, de l'investissement démontré, des responsabilités exercées, ainsi que de la contribution des agents à la mise en œuvre des politiques publiques portées par la collectivité.

A ce titre, l'évaluation de la manière de servir des agents sera appréciée de manière globale et sur la durée. Elle prendra en considération la qualité du travail accompli, l'engagement professionnel, les capacités

d'adaptation, la coopération au sein des équipes, la posture professionnelle attendue d'un agent du service public, ainsi que sa capacité à porter et représenter les valeurs de l'institution dans ses relations internes et externes.

Cette appréciation partagée vise à garantir des choix de promotion fondés sur des critères objectivés, transparents et équitables,

✓ **L'avis de l'Autorité Territoriale**

L'inscription sur un tableau d'avancement ou sur une liste d'aptitude relève de la compétence exclusive de l'Autorité territoriale, seule habilitée à procéder aux nominations. A ce titre, elle exerce son pouvoir d'appréciation dans le respect des lignes directrices de gestion, des équilibres collectifs et du principe d'égalité de traitement entre les agents.

Critères complémentaires par grade et cadre d'emplois

Cf tableau synthétique des critères complémentaires par grade/ cadre d'emplois en annexe 2

ANNEXE 2

Tableau synthétique des critères complémentaires par grade/ cadre d'emplois

- Le candidat nouvellement recruté ne pourra pas être promu dans un délai de 12 mois suivant son arrivée (cette disposition sera appliquée uniquement pour les agents de catégorie A et B)
- Pour les agents qui ont eu une promotion, ils ne pourront bénéficier d'un AG ou d'une PI l'année suivante (hors examen professionnel ou PI Agent de maîtrise)
- La date du poste occupé par l'agent est considérée au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement et/ ou de la liste d'aptitude
- En cas de départage d'autres critères viendront s'ajouter à ceux appliqués au tableau par ordre de priorité repris ci-dessous:
 - Priorité 1 Genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois
 - Priorité 2 Ancienneté dans la FP
 - Priorité 3 En cas d'égalité parfaite âge

AVANCEMENT DE GRADE PROMOTION INTERNE Avancement échelon spécial	Quotas/ Ratios maximum	Critères internes complémentaires
Adjoint Administratif principal de 2ème Classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
	Examen professionnel 100%	Entretien Professionnel Avoir l'Exam pro Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Adjoint Administratif principal de 1ère Classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Adjoint Technique principal de 2ème Classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste/ OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/ OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon

	Examen professionnel 100%	Entretien Professionnel Avoir l'Exam pro Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste/ OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/ OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Adjoint Technique principal de 1ère Classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste/ OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/ OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Adjoint Technique principal de 2ème Classe des EE	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste/ OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/ OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Adjoint Technique principal de 1ère Classe des EE	60%	Entretien Professionnel Etre au 10e échelon Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel du poste / OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Agent de maîtrise	100%	Entretien Professionnel Agents affectés sur un poste d'un groupe fonctionnel minimum B3 /OU Arrêté d'affectation temporaire sur des fonctions d'encadrement/ OU Arrêté d'intérim sur des fonctions d'encadrement pour une période supérieure ou égale à 1 an Ancienneté dans le cadre d'emplois Groupe fonctionnel occupé

Agent de maîtrise EP	100%	Entretien Professionnel Etre lauréat de l'EP Occuper un poste de groupe fonctionnel minimum C2 Ancienneté dans le cadre d'emplois Groupe fonctionnel occupé
Agent de maîtrise principal	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel occupé Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Rédacteur	Quota annuel Commun	Occuper un poste groupe fonctionnel B3 minimum Date d'obtention de l'examen pro Ancienneté de cadre d'emplois Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé Répartition des promotions : 30% par voie d'ancienneté/70% par voie d'Exam Pro
Rédacteur Principal de 2ème classe (PI)		
Rédacteur Principal de 2ème classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel occupé Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Rédacteur Principal de 1ère classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel occupé Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon

Technicien	Quota annuel Commun	Occuper un poste groupe fonctionnel B3 minimum Date d'obtention de l'exam pro Ancienneté de catégorie Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé Priorisation par grille indiciaire (Agent de maîtrise pal/Agent de Maîtrise/ C3/C2/C1) Répartition des promotions : 30% par voie d'ancienneté/70% par voie d'Exam Pro
Technicien principal de 2ème classe (PI)		
Technicien principal de 2ème classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel occupé Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Technicien principal de 1ère classe	60%	Entretien Professionnel Ancienneté dans le grade Groupe fonctionnel occupé Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Attaché	Quota annuel	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Ancienneté dans le cadre d'emplois Priorisation par échelle indiciaire (Rédacteur pal 1ere cl/ Rédacteur pal 2e cl/ Rédacteur) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé

Attaché principal	60%	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
	Examen professionnel 100%	Entretien Professionnel Lauréat de l'EP Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Attaché Hors Classe	60% Attention Maximum 10% de l'effectif du cadre d'emplois Attachés	Entretien Professionnel Occuper un poste de groupe fonctionnel A 1.4 minimum (fonctions de direction) Priorisation par grille indiciaire (Directeur territorial/ Attaché pal) Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade
Attaché Hors Classe valeur exceptionnelle	1 nomination pour 4 nominations précédentes	Entretien Professionnel Priorisation par grille indiciaire (Directeur territorial/ Attaché pal) Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Dans la limite de 10% du cadre d'emplois et d'une nomination à la voie exceptionnelle pour 4 nominations sur l'autre voie
Avancement échelon spécial Attaché hors classe	60%	Critères statutaires
Attaché de conservation du patrimoine	Quota annuel	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Ancienneté dans le cadre d'emplois Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé

Attaché de conservation du patrimoine principal	60%	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
	Examen professionnel 100%	Entretien Professionnel Lauréat de l'EP Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Conservateur Bibliothèque	Quota annuel	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Ancienneté dans le cadre d'emplois Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé
Ingénieur	Quota annuel	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Ancienneté dans le cadre d'emplois Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé
	Examen professionnel 100% dans le respect du quota	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Date d'obtention de l'exam pro Ancienneté dans le cadre d'emplois Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé

Ingénieur principal	60%	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Ingénieur Hors Classe	60% Attention Maximum 10% de l'effectif du cadre d'emplois Ingénieur	Entretien Professionnel Occuper un poste de groupe fonctionnel A 1.4 minimum (fonctions de direction) Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade
Ingénieur Hors Classe valeur exceptionnelle	1 nomination pour 4 nominations précédentes	Entretien Professionnel Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Dans la limite de 10% du cadre d'emplois et d'une nomination à la voie exceptionnelle pour 4 nominations sur l'autre voie
Avancement échelon spécial Ingénieur hors classe	60%	Critères statutaires
Assistant Socio éducatif de classe exceptionnelle	60%	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Psychologue Hors Classe	60%	Entretien Professionnel Occuper un poste groupe fonctionnel A4 minimum Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le cadre d'emplois Echelon Ancienneté dans l'échelon
Administrateur Hors Classe	60%	Occuper un poste de Directeur (groupe fonctionnel A1.3 minimum)
Administrateur général	20% du cadre d'emplois	Occuper un emploi fonctionnel

Administrateur général à la voie exceptionnelle	1 nomination pour 4 nominations précédentes	Entretien Professionnel Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Dans la limite de 20% du cadre d'emplois et d'une nomination à la voie exceptionnelle pour 4 nominations sur l'autre voie
Avancement échelon spécial Administrateur général	60%	Critères statutaires
Conservateur du patrimoine	Quota annuel	Occuper un poste groupe fonctionnel A1.4 minimum Ancienneté de catégorie Echelon Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé
Ingénieur en chef hors classe	60%	Occuper un poste de Directeur
Ingénieur général	20% du cadre d'emplois	Occuper un emploi fonctionnel
Ingénieur général à la voie exceptionnelle	1 nomination pour 4 nominations précédentes	Entretien Professionnel Groupe fonctionnel du poste occupé Ancienneté dans le grade Dans la limite de 20% du cadre d'emplois et d'une nomination à la voie exceptionnelle pour 4 nominations sur l'autre voie
Avancement échelon classe exceptionnelle Ingénieur général	60%	Critères statutaires