

*Direction du personnel,
des services et de la modernisation*

Directive du 30 novembre 2004 relative aux modalités de gestion des carrières des agents non titulaires de l'Etat occupant des emplois de 3^e niveau de responsabilité

NOR : *EQU0410417X*

La présente directive a pour objet de définir les modalités de gestion des carrières des personnels non titulaires sous contrat à durée indéterminée qui occupent un emploi de 3^e niveau de responsabilité ou qui y accèdent. Les emplois ouvrant droit au bénéfice des présentes dispositions comportent l'exercice de responsabilité de haut niveau, exposant les titulaires à des contraintes importantes et, dans la plupart des cas l'exercice de fonctions managériales (DDE adjoint, DRE adjoint...).

Une grille spécifique de rémunération les concernant est mise en place permettant dès l'année 2004 d'intégrer dans cette grille 5 agents occupant d'ores et déjà des emplois de 3^e niveau. Sur 4 ans ce seront au total 20 agents non titulaires qui pourront, en fonction de l'emploi tenu, relever de cette grille.

I. - LES MODALITÉS D'ACCÈS ET D'AVANCEMENT

I.1. L'accès au dispositif est prononcé par le directeur du personnel, des services et de la modernisation sur proposition du responsable de la MIES.

Il n'existe aucun droit automatique à l'accès au dispositif. Peuvent être nommés sur la grille 3^e niveau les agents contractuels A + exerçant ou prenant des fonctions de 3^e niveau telles que définies ci-dessus.

Ce dispositif comporte 3 groupes d'échelons : les échelons 1 à 3 du groupe 1 traduisent un déroulement de carrière au 3^e niveau pour des postes de responsabilité bien identifiés mais ne correspondant pas au niveau maximum, l'échelon 4, groupe 2, traduit une augmentation de la prise de responsabilité et les échelons 5 et 6 du groupe 3 sont réservés aux emplois dont le niveau de responsabilité est le plus élevé.

La durée minimale, la durée de référence du temps passé dans chacun desdits échelons ainsi que les indices de rémunération globale (hors indemnités de résidence et supplément familial de traitement) sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

	ÉCHELON	DURÉE minimale	DURÉE de référence	INDICE majoré	RÉMUNÉRATION brute annuelle (en euros) (valeur au 01-01-2004)
Groupe 3	6	-	-	1706	90 000
	5	1 an	-	1574	83 000
Groupe 2	4	3 ans	-	1460	77 000
	3	1 an	3 ans	1353	71 000
Groupe 1	2	1 an	2 ans	1289	68 000
	1	1 an	1 an	1238	65 000

I.2. Les rémunérations afférentes à la grille indiciaire 3^e niveau sont exclusives de toute autre indemnité, hors l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Cette grille doit permettre d'assurer une modulation des rémunérations en fonction des postes tenus et de la réussite sur ces postes.

Le premier échelon correspond à une période probatoire au terme de laquelle les agents ont vocation, en principe, à accéder au 2^e échelon.

Le temps passé dans les échelons 2 et 3 est apprécié en fonction du niveau de responsabilité qui caractérise l'emploi détenu, de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus. Cette appréciation peut conduire à maintenir l'agent sur l'échelon qu'il possède ou accepter un changement d'échelon. La durée minimale ne peut être qu'exceptionnelle.

Le passage au 4^e échelon constitue un moment clé dans le parcours professionnel du 3^e niveau et résulte obligatoirement d'une nomination sur un autre emploi dont le niveau de responsabilité est plus élevé. A titre transitoire, si l'agent a déjà effectué une mobilité pendant la première période effectuée dans le groupe 1, elle ne sera pas exigée à nouveau pour l'accès au 2^e groupe de la grille.

Les échelons 5 et 6 sont strictement réservés à des agents nommés sur des emplois dont le niveau de responsabilité est le plus élevé.

I.3. Les propositions d'avancement d'échelon sont établies par les chefs de service sur la base d'un rapport détaillé justifiant la demande (actions menées, compétences démontrées, qualités développées), transmises aux MIGT qui les font parvenir à DPSM/MIES accompagnées de leurs avis. Le directeur du personnel, des services et de la modernisation prend les décisions sur proposition du chef de la mission de l'encadrement supérieur et de la gestion personnalisée, après avis de la sous-direction des personnels administratifs et contractuels.

Cette procédure est mise en œuvre au fur et à mesure des nécessités.

Toute décision du DPSM donne lieu à la signature d'un avenant au contrat, visé par le contrôleur financier, et complétant le contrat initial en inscrivant la définition du poste occupé ainsi que l'indice de rémunération correspondant.

I. - LES MODALITÉS DE SORTIE DU DISPOSITIF 3^e NIVEAU

II.1. Des événements particuliers peuvent générer une sortie de ce dispositif selon les modalités de gestion suivantes :

Cette sortie peut être effectuée soit à la demande de l'agent qui sollicite un poste de 2^e niveau, soit à la demande motivée du chef de service. Dans les deux cas, l'agent est affecté sur un poste de 2^e niveau, et sa situation est régie selon les dispositions du règlement dont il relevait. Il sera reclassé en prenant en compte l'avancement qui aurait été le sien en application du règlement précité.

En tout état de cause, le maintien sur un même emploi de 3^e niveau (à dimension managériale) plus de six ans entraînera le retour de l'agent sur son règlement d'origine et son reclassement dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

L'agent peut également demander, en fin de parcours professionnel, un poste de 3^e niveau moins exposé. L'agent sera reclassé à un échelon inférieur permettant la mise en adéquation de la rémunération avec ses nouvelles responsabilités.

II.2. Les décisions évoquées ci-dessus sont prises par le DPSM, le cas échéant après mise en œuvre du principe du contradictoire, sur proposition du responsable de la MIES qui aura recueilli l'avis de la sous-direction des personnels administratifs et contractuels ; elles interviennent sur la base, selon le cas, d'une demande de l'agent transmise sous-couvert du chef de service ou sur rapport justificatif du chef de service transmis sous couvert de la MIGT.

II.3. Les décisions du DPSM mentionnées au II.1 sont notifiées aux intéressés et annexées au contrat ; l'avenant au contrat mentionné au I.3 stipule expressément les cas où l'agent peut, sur décision unilatérale du DPSM, perdre le bénéfice du présent dispositif.

La présente directive sera publiée au *Bulletin officiel* du METATM.

*Le directeur du personnel,
des services et de la
modernisation,
C. Parent*