

COMITE TECHNIQUE DU 15 MARS 2018

Ratios et critères de promotion au titre de l'année 2018

Annexes :

- Tableaux détaillant les ratios pour chaque avancement de grade

Depuis 2008, la collectivité a la possibilité de voter ses propres ratios pour l'ouverture des postes à l'avancement de grade.

Les fonctionnaires exercent leurs missions au sein de cadres d'emplois répartis hiérarchiquement en 3 catégories (A ; B ; C).
Chaque cadre d'emplois comporte plusieurs grades accessibles soit à l'ancienneté (avancement dit « au choix ») soit après la réussite à un examen professionnel spécifique.

Dans ces deux cas, l'évolution sur ces grades s'effectue selon des ratios fixés par l'Assemblée régionale, après avis du Comité technique.

Ces ratios déterminent ainsi un nombre maximum d'agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade parmi ceux remplissant les conditions définies par les textes réglementaires. L'autorité territoriale apprécie chaque année le nombre d'agents bénéficiaires dans la limite de ces plafonds et en fonction des postes ouverts et de la valeur professionnelle des agents.

En 2016, pour faire suite à la fusion des régions Aquitaine – Limousin et Poitou-Charentes, les ratios votés ont permis de promouvoir à l'avancement de grade 1373 agents pour 888 sur les 3 anciennes régions.

Le nombre de nominations s'est stabilisé en 2017.

A ce titre, 1234 agents ont été nommés au titre de l'avancement de grade l'année dernière.

Pour rappel, les ratios actuellement en vigueur résultent d'une délibération n° 2017.1061.CP en date du 15 mai 2017 prise après avis du comité technique réuni les 9 et 28 mars 2017.

Au regard de ces éléments, de l'évolution des effectifs par grade, des besoins de la collectivité, il est proposé dans l'annexe jointe les ratios d'avancement de grade au titre de l'année 2018.

Il est également utile de préciser pour certains avancements ou promotions internes les critères de choix de la collectivité permettant de prioriser les agents pour une promotion donnée.

1) Ratios d'avancement de grade :

Voir tableau en annexe.

2) Les critères de choix de promotion des agents :

Au préalable, il est utile de rappeler que la Région s'appuie, pour toutes les promotions, sur les critères cités dans le décret du 29 juin 2010 devant être pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents, à travers les outils et formulaires d'évaluation professionnelle et promotionnelle des agents de la collectivité.

Il s'agit principalement :

- des résultats obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui sont assignés ;
- de la manière de servir de l'intéressé ;
- des acquis de son expérience professionnelle ;
- de ses besoins de formations et leur évaluation ;
- le cas échéant de ses capacités d'encadrement ;
- de ses perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

En supplément de ces critères réglementaires, il est proposé pour chaque promotion les critères internes suivants :

a) Critères pour les avancements de grade de catégorie C

Les critères proposés d'avancement de grade pour la catégorie C sont les suivants par ordre de priorité :

▪ Critères principaux :

- 1- Avis favorable
- 2- Réussite examen professionnel – date de l'examen le cas échéant.
- 3- Ancienneté dans le grade
- 4- Date de 1^{ère} mise en stage dans la fonction publique
- 5- Echelon
- 6- Ancienneté dans l'échelon.

▪ Critère secondaire :

La proximité de la retraite : les situations des agents ayant formulé une demande de départ à la retraite seront étudiées prioritairement sous réserve d'un avis favorable à leur avancement et cela pour un ratio supplémentaire de postes à l'avancement de grade fixé à 5%.

L'objectif étant de reconnaître la carrière accomplie et par voie de conséquence permettre ainsi un départ à la retraite au grade supérieur de celui détenu alors par l'agent.

b) **Critères pour l'avancement au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignements principal de 1ère classe**

Au titre de l'année 2018, 1526 agents estimés relevant du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement sont promouvables au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement.

Au vu de ce contexte, il est proposé de définir des critères spécifiques qui donneront priorité aux agents exerçant des fonctions d'encadrement selon la répartition suivante :

- 2/3 des postes pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement
- 1/3 des postes pour les agents sans fonction d'encadrement

c) **Critères pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe**

Contexte :

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, notre collectivité a permis à plus de 3 000 agents des lycées d'opter pour l'intégration directe au sein du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Ainsi, la répartition du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour être proposé au grade supérieur s'est largement inversé entre les cadres d'emplois d'adjoints techniques des établissements d'enseignement et d'adjoints techniques territoriaux.

Les agents des lycées devenant majoritaire sur le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, il est proposé, pour l'année 2018, les critères suivants permettant une meilleure répartition entre agents du siège et des lycées :

1 - Répartition de :

- 2/3 des postes pour les agents des lycées
- 1/3 des postes pour les agents du siège

2 – Pour les seuls agents des lycées :

Répartition supplémentaire de 2/3 des postes pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement et 1/3 des postes pour les agents sans fonction d'encadrement

d) Critères pour les avancements de grade de catégorie B

Les critères proposés d'avancement de grade pour la catégorie B sont les suivants par ordre de priorité :

▪ Critères principaux :

- 1- Avis favorable
- 2- Réussite examen professionnel – date de l'examen le cas échéant.
- 3- Fonction exercée : l'exercice de fonctions à forte expertise et/ou d'encadrement sera privilégiée
- 4- Ancienneté dans le grade
- 5- Date de 1^{ère} mise en stage dans la fonction publique
- 6- Echelon
- 7- Ancienneté dans l'échelon.

e) Critères pour les avancements de grade de catégorie A

La valeur professionnelle des agents est appréciée par la hiérarchie en vue d'une proposition au grade supérieur.

Toutefois pour certains avancements de cette catégorie, les agents positionnés sur des fonctions d'encadrement seront priorités.

Voir le tableau en annexe précisant le cas échéant pour chacun des avancements les critères internes de priorisation.

f) Critères pour l'avancement aux grades d'attaché hors classe, administrateur général, ingénieur hors classe et ingénieur général

Il est proposé, si le nombre d'agents nommés au titre de la voie principale est, au moins égal à 4 sur le grade concerné (Cf. quotas réglementaires), de pouvoir nommer un agent par an au titre de la voie exceptionnelle.

La notion de valeur professionnelle exceptionnelle devra impérativement faire l'objet d'un rapport signé par le Directeur Général des Services désignant expressément les motifs conduisant à proposer cette promotion.

En tout état de cause, elle ne pourra concerner que les agents disposant d'une expérience professionnelle présentant un avantage significatif pour l'action régionale et de la maîtrise d'une compétence rare ou à très forte expertise.

N.B. : Il est précisé que la collectivité s'engage à respecter les ratios maximum **hors catégorie A** pour l'année 2018.

3) Critères pour les promotions internes :

▪ 3 critères principaux :

1- Le critère premier proposé pour la promotion interne est l'avis favorable du N+1 avec une attention particulière portée à l'appréciation de l'évaluateur sur le formulaire d'évaluation promotionnelle.

2- La mobilité sera exigée sur un poste de niveau supérieur et correspondant au grade de promotion. Aussi, les agents promouvables refusant la mobilité ne pourront alors être proposés et nommés au grade de promotion.

La mobilité exigée s'entend ici de la façon suivante : Une mobilité est un changement de fonction correspondant au grade de promotion. Cette mobilité peut donc être soit géographique ou fonctionnelle. Une fiche de poste sera obligatoirement établie pour permettre la nomination au grade de promotion et fera l'objet d'une validation par la DRH.

3- Le choix de prioriser les agents promouvables au grade sommital du cadre d'emplois de niveau inférieur : Afin de tenir compte de l'ancienneté des agents promouvables à la promotion et si la valeur professionnelle le permet, la promotion devra être priorisée aux agents relevant du grade immédiatement inférieur.

Exemple : Pour la promotion interne au grade d'attaché territorial, seront prioritaires les agents relevant du grade de rédacteur principal de 1ère classe.

Avec quelques exceptions à ce principe pour les promotions suivantes : Promotion interne au grade d'agent de maîtrise, d'assistant de conservation ainsi que pour les lauréats d'examen professionnel de promotion interne.

➤ **Critères relatifs à la promotion interne au grade d'agent de maîtrise :**

Contexte

Le décret modifiant le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux permet désormais, en sus des adjoints techniques principaux, aux ATTEE principaux de 1ère classe et principaux de 2ème classe d'accéder par le biais de la promotion interne au grade d'agent de maîtrise.

Pour la CAP 2018, il faut noter que plus de 3000 ATTEE principaux rempliront de nouveau les conditions statutaires pour être promouvables à ce grade dont l'accès n'est pas contingenté par un quota contrairement aux autres promotions internes. Dans la continuité de ce qui avait été fixé en 2017, il est donc utile de rappeler les critères qui prévaleront pour être promus et nommés au grade d'agent de maîtrise.

Dès 2016, le Questeur a souhaité un plan pluriannuel étalé dans le temps en 3 ou 4 années, avec une ouverture de 80 postes au total par an.

En outre, les nominations par concours viendront abonder la promotion interne.

A l'instar de 2017, 80 postes seront de nouveau ouverts à la promotion interne au grade d'agent de maîtrise (pour les deux cadres d'emplois éligibles, à savoir adjoint technique et adjoint technique des établissements d'enseignement)

Confirmation des critères 2017 d'ordre de priorité pour être promu et nommé au grade d'agent de maîtrise :

- 1- Assurer effectivement des fonctions d'encadrement
- 2- L'âge
- 3- L'ancienneté dans le grade
- 4- L'ancienneté dans l'échelon

Pour ce faire, compte tenu du nombre de promouvables d'un point de vue statutaire, seuls les agents promouvables effectuant des fonctions d'encadrement feront l'objet d'une évaluation promotionnelle.

4) Fréquence de proposition d'un agent à l'avancement de grade et à la promotion interne :

L'agent promouvable ne peut être proposé à nouveau que si un délai de 2 ans s'est écoulé entre son dernier avancement de grade et une nouvelle proposition (hors avancement de grade obtenu par la voie de l'examen professionnel). Ce délai est porté à trois ans lorsque la dernière promotion est de la promotion interne (hors promotion interne obtenue par la voie de l'examen professionnel).

Un agent aura la possibilité de bénéficier de plusieurs promotions internes dans sa carrière au sein du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine si, et uniquement si, il fait la preuve de son admissibilité à un concours sur un cadre d'emplois supérieur.

Ainsi, les agents qui n'ont pu obtenir le concours mais ont été admissibles à ce titre pourront être récompensés de leur investissement et volonté de progression par une nouvelle promotion au choix.

Cette disposition ne concerne pas la promotion interne au grade d'agent de maîtrise puisqu'il s'agit d'une promotion au sein même de la catégorie C. Ainsi, les agents promus au grade d'agent de maîtrise pourront être promus également au grade de technicien territorial.

5) Sur l'organisation des CAP d'avancement de grade et de promotion interne :

Les CAP d'avancement de grade et de promotion interne se tiendront courant octobre 2018. Au titre de l'année 2018, les nominations à l'avancement de grade seront appliquées avec **effet rétroactif au 1^{er} juillet** (sauf pour les agents qui rempliraient les conditions réglementaires au-delà de cette date).

La prise en compte des lauréats d'examen professionnel sera effectuée **jusqu'au 30 avril 2018**. Au-delà de cette date, les lauréats seront comptabilisés au titre de la promotion de l'année N+1.

Ceci permettra de gérer le flux de promotion d'une année sur l'autre et d'assurer des promotions au choix de façon continue.

Les recrutements servant à déterminer le nombre d'agents pouvant être nommés au titre de la promotion interne seront pris en compte sur la période **du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018**.
