

## **COMITE TECHNIQUE DU 18 MAI 2020**

### **Ratios et critères de promotion au titre de l'année 2020**

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.

Depuis 2016, et pour faire suite à la fusion des régions Aquitaine – Limousin et Poitou-Charentes, les ratios votés ont permis de proposer :

#### Au titre de l'avancement de grade :

1373 agents en 2016 - 1234 agents en 2017 - 1236 agents en 2018 – 871 agents en 2019  
(le ratio promouvables/proposés étant d'un peu plus de 50 % sur les 3 dernières années)

#### Au titre de la promotion interne :

57 agents en 2016 - 102 agents en 2017 - 107 agents en 2018 – 119 agents en 2019  
(représentant 92 % d'agents nommés depuis 2016)

Pour rappel, les ratios actuellement en vigueur résultent d'une délibération n° 2019.194.CP en date du 15 février 2019 prise après avis du comité technique réuni le 21 janvier 2019.

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 2020.

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) Nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne

- Voir tableau en annexe.
- Recrutements pris en compte pour calculer le nombre de postes ouverts au titre de la promotion :

Les recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré sont les suivants :

- Nomination suite à l'admission à un concours
- Nomination par voie de mutation
- Nomination par voie de détachement
- Nomination par intégration directe

La prise en compte des recrutements servant à calculer le nombre de postes ouverts pour la promotion interne (principe du quota) se fera sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 1<sup>er</sup> juin 2020.

### 3) 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 généraux pour les avancements de grade de catégorie C

Les critères proposés sont les suivants (par ordre de priorité) :

##### ▪ **Critères principaux :**

- 1- Avis favorable (Cf. entretien promotionnel)

- 2- Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3- Ancienneté dans le grade
- 4- Date de 1<sup>ère</sup> mise en stage dans la fonction publique
- 5- Echelon
- 6- Ancienneté dans l'échelon

▪ **Critères complémentaires :**

**Pour les avancements aux grades d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint du patrimoine principal de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe et adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe des établissements d'enseignement**

Le grade détenu au 31 décembre 2016 : les agents qui, avant la mise en œuvre des mesures du PPCR, détenaient le grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe et adjoint du patrimoine principal de 2<sup>ème</sup> classe, seront, sous réserve d'un avis favorable, priorités dans le cadre du classement final.

**Pour les avancements aux grades d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe des établissements d'enseignement**

En complément des critères proposés pour l'ensemble des agents de catégorie C, seront déclarés prioritaires pour cet avancement les agents qui :

- Occupent un poste d'encadrement
- Exercent la fonction de second de cuisine (permettant d'établir un lien fort avec la taille de l'établissement)

Par ailleurs, et uniquement pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe, la répartition suivante est proposée :

- 80 % des postes pour les agents des lycées et 20 % des postes pour les agents du siège

Sur la répartition proposée (80 % lycées et 20 % siège), il est à noter que le faible nombre d'agents du siège promouvables implique naturellement que la répartition finale est généralement calibrée sur du 90/10, permettant à tous les agents du siège ayant eu un avis favorable d'être proposés au grade supérieur.

**b) Critères pour les avancements de grade de catégorie B**

Pour rappel, les possibilités d'avancements de grade en catégorie B sont conditionnées au nombre de réussites à un examen professionnel (les deux voies d'accès, au choix et via la réussite à l'examen, étant liées et devant être utilisées obligatoirement).

La région Nouvelle Aquitaine applique donc, dans le respect des ratios votés, la règle du minimum  $\frac{1}{4}$  et maximum  $\frac{3}{4}$  pour chacune des voies.

Ainsi, à titre d'exemple, dans le cas de 3 réussites à l'examen professionnel ( $\frac{1}{4}$ ), 9 nominations au choix seront possibles ( $\frac{3}{4}$ ).

Les critères proposés pour les avancements de grade de catégorie B sont, par ordre de priorité, les suivants :

▪ **Critères principaux :**

- 1- Avis favorable
- 2- Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3- Fonction exercée : l'exercice d'encadrement sera privilégiée
- 4- Ancienneté dans le grade
- 5- Date de 1<sup>ère</sup> mise en stage dans la fonction publique
- 6- Echelon
- 7- Ancienneté dans l'échelon

A titre dérogatoire, et lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition  $\frac{1}{4}$  -  $\frac{3}{4}$  entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

**c) 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).

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

Comme le prévoit les textes réglementaires, une nomination par la voie exceptionnelle peut être prononcée à la condition d'avoir pu proposer, sur le même exercice, 4 agents au titre de la voie principale.

Il est donc proposé de pouvoir appliquer cette disposition selon les critères suivants :

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.

▪ **Critère complémentaire applicable à l'ensemble des agents de catégorie A et C**

La proximité de la retraite : la situation des agents ayant formulé par écrit une demande de départ à la retraite, en précisant la date de départ souhaité, sera étudiée 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.

Dans ce cadre, seules les demandes de retraite formulées pour les années 2020 et 2021 (demande dont la retraite n'est pas encore effective) seront examinées.

Néanmoins, et sachant qu'il faut au moins 6 mois d'activité dans le nouveau grade pour que ces éléments soient pris en considération par la caisse de retraite et que la date de prise d'effet ne pourra pas être antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2020, il pourra être demandé aux agents concernés s'ils souhaitent décaler leur départ à la retraite afin de bénéficier de ces avantages.

#### 4) Critères pour les promotions internes

▪ 3 critères principaux :

- 1- Le critère premier proposé est l'avis favorable du N+1 avec une attention particulière portée à l'appréciation de l'évaluateur sur le formulaire d'évaluation promotionnelle (cette appréciation devra être suffisamment étayée et argumentée).
- 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.
- 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, seuls les agents relevant d'un grade immédiatement inférieur pourront être proposés.

Exemple : Pour la promotion interne au grade d'attaché territorial, ne pourront être proposés que les agents relevant du grade de rédacteur principal de 1ère classe.

**Les promotions internes pour l'accès aux grades d'agent de maîtrise et d'assistant de conservation ne sont pas concernées par cette application.**

**De même, cette disposition ne s'applique pas pour les lauréats d'examen professionnel qui, seront susceptibles d'être proposés au titre de la promotion interne, quel que soit leur grade d'origine.**

##### a) 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.

Dès 2016, le Questeur a souhaité la mise en œuvre d'un plan pluriannuel étalé dans le temps et jusqu'à la fin de la mandature.

Pour 2020, il est proposé d'ouvrir 40 postes.

Les critères proposés, par ordre de priorité, sont les suivants :

- 1 - Assurer effectivement des fonctions d'encadrement
- 2 - Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3 - Date d'ancienneté en qualité d'encadrant à la Région Nouvelle Aquitaine (\*)
- 4 - Nombre d'agents encadrés sur le poste d'encadrement actuel
- 5 - Ancienneté dans le grade
- 6 - Echelon détenu
- 7 - Ancienneté dans l'échelon

**(\*) Pour déterminer la date d'ancienneté en qualité d'encadrant, il sera uniquement pris en compte les périodes effectuées de manière continue au sein de notre collectivité**

**Compte tenu du nombre de promouvables, seuls les agents exerçant une fonction d'encadrement feront l'objet d'une évaluation promotionnelle (cette règle ne s'appliquant pas pour les réussites à examen professionnel ou un agent sans fonctions d'encadrement sera susceptible d'être proposé par l'autorité territoriale)**

**b) Critères relatifs à la promotion interne de technicien et technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe**

Les critères proposés, par ordre de priorité, sont les suivants :

- 1 - Assurer effectivement des fonctions d'encadrement
- 2 - Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3 - 2/3 pour les réussites à examen et 1/3 pour les nominations au choix
- 4 - 2/3 d'agents des lycées et 1/3 d'agents du siège

Par ailleurs, et en fonction du nombre de postes ouverts, il est proposé de prioriser les agents suivants :

- Les agents exerçant dans les EANNA
- Les chefs de cuisine servant au moins 1000 repas par jour
- Les responsables d'équipes techniques, notamment en lien avec la nouvelle organisation cible des lycées qui sera mise en œuvre courant 2020

**Compte tenu du nombre de promouvables (plus de 1500), et par parallélisme des formes avec la promotion interne d'agent de maîtrise seuls les agents exerçant une fonction d'encadrement feront l'objet d'une évaluation promotionnelle (cette règle ne s'appliquant pas pour les réussites à examen professionnel ou un agent sans fonctions d'encadrement sera susceptible d'être proposé par l'autorité territoriale)**

**c) Critères relatifs à la promotion interne de rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe**

Les critères proposés, par ordre de priorité, sont les suivants :

- 1 - Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 2 - 2/3 pour les réussites à examen et 1/3 pour les nominations au choix

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

L'agent promouvable ne pourra être proposé à nouveau que si un délai de 2 ans s'est écoulé entre son dernier avancement de grade et une nouvelle proposition. Cette disposition s'applique pour les agents qui auraient bénéficié d'une promotion à la Région Nouvelle-Aquitaine ou dans une autre collectivité.

Ainsi, un agent qui aurait bénéficié d'un avancement de grade en 2019 devra attendre 2021 avant de pouvoir être de nouveau proposé au grade supérieur.

Ce délai est porté à trois ans lorsque la dernière promotion est de la promotion interne.

Des dispositions spécifiques et dérogatoires à ce principe sont néanmoins proposées dans le cadre d'une réussite à l'examen professionnel.

1<sup>ère</sup> exemple d'application :

- Agent inscrit sur liste d'aptitude pour la promotion interne d'attaché (au choix) en 2019
- Prochaine possibilité d'avancement au grade d'attaché principal : **2022 (uniquement si l'agent remplit les conditions statutaires pour accéder au grade supérieur)**
- Réussite à l'examen professionnel d'attaché principal : nomination possible dès **2020**

2<sup>ème</sup> exemple d'application :

- Agent proposé au titre de l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (au choix) en 2019
- Prochaine possibilité de promotion interne en catégorie B : **2021 (uniquement si l'agent remplit les conditions statutaires et les critères internes pour accéder au cadre d'emplois supérieur)**
- Réussite à l'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe : nomination possible dès **2020**

Un délai de 10 ans devra être respecté entre la dernière promotion interne obtenu par l'agent (que ce soit à la Région Nouvelle-Aquitaine ou dans une autre collectivité) et toute nouvelle proposition de promotion sur un cadre d'emplois supérieur.

Ainsi, les agents ne seront pas bloqués sur l'ensemble de leur carrière et pourront être récompensés de leur investissement professionnel par une nouvelle promotion au choix.

Cette disposition permet également de laisser la possibilité à l'ensemble des agents remplissant les conditions de pouvoir être proposé au cadre d'emplois supérieur.

Ces dispositions ne concernent 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 sans respecter expressément un délai particulier **(dans le respect des critères internes)**.

## 6) La notion d'expertise

Durant l'année 2020, un travail de définition de l'expert et de l'expertise sera mené.

L'objectif étant d'identifier les filières et des postes requêtant une expertise afin de permettre aux profils spécifiques qui n'encadrent pas d'accéder à la promotion via ce critère.

Les travaux seront menés en 2020 pour que cette notion puisse être prise en compte en 2021.

## 7) Lien entre l'évaluation et la promotion

Tout agent qui ne justifiera pas d'un minimum de 6 mois d'activité à la Région Nouvelle-Aquitaine, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019, ne sera pas évalué au titre d'un avancement de grade et/ou d'une promotion interne et ne pourra donc faire l'objet d'aucune promotion sur l'exercice 2020 (il figurera néanmoins sur la liste des agents promouvables).

**Cette disposition ne s'applique pas dans le cadre d'un recrutement correspondant à un transfert de compétences.**

## 8) 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 fin septembre 2020. Les nominations à l'avancement de grade seront appliquées avec **effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2020** (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 1<sup>er</sup> juin 2020**. 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.

## Cadre d'emplois de catégorie C

GRADES D'AVANCEMENT	Observations - critères internes de fonction le cas échéant en supplément du ratio ou quota fixé
<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs</b>	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Suppression de la proportion des avancements de grade entre l'avancement au choix et l'examen professionnel (décret 2017-715 du 2 mai 2017)
Adjoint administratif principal de 2ème classe avec examen professionnel	
Adjoint administratif principal de 1ère classe	
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques</b>	
Adjoint technique principal de 2ème classe	Suppression de la proportion des avancements de grade entre l'avancement au choix et l'examen professionnel (décret 2017-715 du 2 mai 2017)
Adjoint technique principal de 2ème classe avec examen professionnel	
Adjoint technique principal de 1ère classe	
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques d'établissement d'enseignement</b>	
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	Absence d'examen professionnel pour l'accès au grade d'ATTEE principal 2ème classe
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	
<b>Cadre d'emplois des agents de maîtrise</b>	
Agent de maîtrise principal	
<b>Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine</b>	
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	Suppression de la proportion des avancements de grade entre l'avancement au choix et l'examen professionnel (décret 2017-715 du 2 mai 2017)
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe avec examen professionnel	
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	
<b>Cadre d'emplois des adjoints d'animation</b>	
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	Suppression de la proportion des avancements de grade entre l'avancement au choix et l'examen professionnel (décret 2017-715 du 2 mai 2017)
Adjoint d'animation principal de 2ème classe avec examen professionnel	
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	

## Cadre d'emplois de catégorie B

GRADES D'AVANCEMENT	Observations - critères internes de fonction le cas échéant en supplément du ratio ou quota fixé
<p><b>Cadre d'emplois des rédacteurs</b></p> <p>Rédacteur principal de 2ème classe  Rédacteur principal de 2ème classe avec examen professionnel  Rédacteur principal de 1ère classe  Rédacteur principal de 1ère classe avec examen professionnel</p>	Taux fixé à 100 % (le nombre total d'avancement dépend du nombre de lauréats à l'examen professionnel)
<p><b>Cadre d'emplois des techniciens</b></p> <p>Technicien principal de 2ème classe  Technicien principal de 2ème classe avec examen professionnel  Technicien principal de 1ère classe  Technicienne principal de 1ère classe avec examen professionnel</p>	Taux fixé à 100 % (le nombre total d'avancement dépend du nombre de lauréats à l'examen professionnel)
<p><b>Cadre d'emplois des éducateurs des APS</b></p> <p>Educateur principal de 2ème classe  Educateur principal de 2ème classe avec examen professionnel  Educateur principal de 1ère classe  Educateur principal de 1ère classe avec examen professionnel</p>	Taux fixé à 100 % (le nombre total d'avancement dépend du nombre de lauréats à l'examen professionnel)
<p><b>Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine</b></p> <p>Assistant de conservation principal de 2ème classe  Assistant de conservation principal de 2ème classe avec examen professionnel  Assistant de conservation principal de 1ère classe  Assistant de conservation principal de 1ère classe avec examen professionnel</p>	Taux fixé à 100 % (le nombre total d'avancement dépend du nombre de lauréats à l'examen professionnel)
<p><b>Cadre d'emplois des animateurs</b></p> <p>Animateur principal de 2ème classe  Animateur principal de 2ème classe avec examen professionnel  Animateur principal de 1ère classe  Animateur principal de 1ère classe avec examen professionnel</p>	Taux fixé à 100 % (le nombre total d'avancement dépend du nombre de lauréats à l'examen professionnel)

## Cadre d'emplois de catégorie A

GRADES D'AVANCEMENT	Observations - critères internes de fonction le cas échéant en supplément du ratio ou quota fixé
<b>Cadre d'emplois des administrateurs</b> Administrateur hors classe Administrateur général Echelon spécial administrateur général	<p>Critère interne : Exercer à minima des fonctions de directeur d'une entité au sein d'un pôle</p> <p><b>Quotas réglementaires</b> : ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité,</p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima un emploi fonctionnel de direction</p> <p>Exercer à minima des fonctions de direction d'une entité au sein d'un pôle</p>
<b>Cadre d'emplois des attachés</b> Attaché principal Attaché principal avec examen professionnel Attaché hors classe Echelon spécial attaché hors classe	<p>Critère interne : fonction d'encadrement privilégiées</p> <p><b>Quotas réglementaires</b> : pour une des deux voies, le statut indique la prise en compte d'une valeur exceptionnelle pour être promu. (possible si 4 nominations prononcées dans la 1ère voie)</p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima des fonctions de sous directeur avec l'encadrement d'une équipe d'au moins 15 agents</p> <p>Exercer à minima des fonctions de direction d'une entité au sein d'un pôle</p>
<b>Cadre d'emplois des ingénieurs</b> Ingénieur principal Ingénieur hors classe Echelon spécial ingénieur hors classe	<p>Critère interne : fonction d'expert ou fonction d'encadrement privilégiées</p> <p><b>Quotas réglementaires</b></p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima des fonctions de sous directeur avec l'encadrement d'une équipe d'au moins 15 agents</p> <p>Exercer à minima des fonctions de direction d'une entité au sein d'un pôle</p>
<b>Cadre d'emplois des ingénieurs en chef</b> Ingénieur en chef hors classe Ingénieur général	<p>Critère interne : Exercer à minima des fonctions de directeur d'une entité au sein d'un pôle</p> <p><b>Quotas réglementaires</b></p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima un emploi fonctionnel de direction</p>
<b>Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine</b> Attaché principal de conservation du patrimoine Attaché principal de conservation du patrimoine avec examen professionnel	<p>Parallélisme avec le grade des attachés principaux pour le ratio</p>
<b>Cadre d'emplois des bibliothécaires</b> Bibliothécaire principal Bibliothécaire principal avec examen professionnel	<p>Parallélisme avec le grade des attachés principaux pour le ratio</p>
<b>Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine</b> Conservateur du patrimoine en chef	<p>Parallélisme avec le grade des administrateurs hors classe</p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima des fonctions de chef de service</p>
<b>Cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèque</b> Conservateur de bibliothèques en chef	<p>Parallélisme avec le grade des administrateurs hors classe</p> <p><b>Critères internes</b> : Exercer à minima des fonctions de chef de service</p>
<b>Cadre d'emplois des conseillers des APS</b> Conseiller principal des APS Conseiller principal des APS avec examen professionnel	<p>Parallélisme avec le grade des attachés principaux pour le ratio</p>

**POSTES OUVERTS POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE AU TITRE DE L'ANNEE 2020 (arrêté à la date du 29 avril 2020)**

Détermination des taux de promotion : réf. Article 35 loi 2007-209 du 19/02/2008  
Proposition de fixer la règle de l'arrondi à l'entier supérieur

Grades d'avancement	CAP 2020							
	CAP 2019 : avancements de grade proposés	Nombre d'agents présents au 31/12/2019 (position d'activité)	Nombre d'agents promouvables	Bordeaux	Limoges	Poitiers	Ratios proposés en 2020	Nbre de postes ouverts en 2020
<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs</b>								
Adjoint administratif principal de 2ème classe	31	255	38	15	3	20	20 à 30%	12
Adjoint administratif principal de 2ème classe (examen professionnel)	0		10	5	1	4	100%	10
Adjoint administratif principal de 1ère classe	30	225	73	32	3	38	20 à 30%	22
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques</b>								
Adjoint technique principal de 2ème classe	30	1219	121	55	18	48	20 à 30%	37
Adjoint technique principal de 2ème classe (examen professionnel)	3		0	0	0	0	100%	0
Adjoint technique principal de 1ère classe	521	2222	650	337	145	168	20 à 30%	195
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques d'établissement d'enseignement</b>								
Adjoint technique principal de 2ème classe des EE	24	240	47	34	4	9	20 à 30%	15
Adjoint technique principal de 1ère classe des EE	109	428	123	79	27	17	20 à 30%	37
<b>Cadre d'emplois des agents de maîtrise</b>								
Agent de maîtrise principal	8	53	24	15	5	4	20 à 30%	8
<b>Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine</b>								
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	20 à 30%	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (examen professionnel)	0		0	0	0	0	100%	0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	0	1	0	0	0	0	20 à 30%	0
<b>Cadre d'emplois des adjoints d'animation</b>								
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	11	50	11	2	1	8	20 à 30%	4
Adjoint d'animation principal de 2ème classe (examen professionnel)	1		0	0	0	0	100%	0
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	0	0	3	0	0	3	20 à 30%	1
<b>TOTAL POUR LA CATEGORIE C</b>	<b>768</b>	<b>4693</b>	<b>1100</b>	<b>574</b>	<b>207</b>	<b>319</b>		<b>341</b>

ratios votés par la collectivité

ratios statutaires

## POSTES OUVERTS POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE AU TITRE DE L'ANNEE 2020 (arrêté à la date du 29 avril 2020)

Détermination des taux de promotion : réf. Article 35 loi 2007-209 du 19/02/2008  
Proposition de fixer la règle de l'arrondi à l'entier supérieur

Rappel CAP 2019		CAP 2020							
		Nombre d'avancements de grade prononcés en 2019	Nombre d'agents présents au 31/12/2019 (en position d'activité)	Nombre d'agents promouvables	BORDEAUX	LIMOGES	POITIERS	Ratios proposés en 2020	Nbre de postes ouverts en 2020
<b>Grades d'avancement</b>									
<b>Catégorie B</b>									
<b>Cadre d'emplois des rédacteurs</b>									
	33	107	39	14	11	14	14	0 % à 100 % (*)	1
Rédacteur principal de 2ème classe									
Rédacteur principal de 2ème classe (examen professionnel)	11		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Rédacteur principal de 1ère classe	15		79	36	25	18	18	0 % à 100 % (*)	6
Rédacteur principal de 1ère classe (examen professionnel)	5		2	0	2	0	0	0 % à 100 % (*)	2
<b>Cadre d'emplois des techniciens</b>									
	1	54	13	7	2	4	4	0 % à 100 % (*)	6
Technicien principal de 2ème classe	0		2	2	0	0	0	0 % à 100 % (*)	2
Technicien principal de 1ère classe	1		27	11	7	9	9	0 % à 100 % (*)	12
Technicien principal de 1ère classe (examen professionnel)	0		4	0	2	2	2	0 % à 100 % (*)	4
<b>Cadre d'emplois des éducateurs des APS</b>									
	0	0	0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Educateur principal de 2ème classe	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Educateur principal de 1ère classe	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Educateur principal de 1ère classe (examen professionnel)	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
<b>Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine</b>									
	0	1	0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	1		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe (examen professionnel)	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
<b>Cadre d'emplois des animateurs</b>									
	0	0	0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Animateur principal de 2ème classe	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Animateur principal de 1ère classe	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
Animateur principal de 1ère classe (examen professionnel)	0		0	0	0	0	0	0 % à 100 % (*)	0
<b>TOTAL POUR LA CATEGORIE B</b>	<b>67</b>	<b>403</b>	<b>166</b>	<b>70</b>	<b>49</b>	<b>47</b>			<b>33</b>

ratios votés par la collectivité

ratios statutaires

(\*) Le nombre de nominations au titre de l'avancement avec examen ou au choix ne peut être inférieur au 1/4 du nombre total des nominations prononcées (priorité aux agents ayant obtenu l'examen professionnel)

## POSTES OUVERTS POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE AU TITRE DE L'ANNEE 2020 (arrêté à la date du 29 avril 2020)

Détermination des taux de promotion : réf. Article 35 loi 2007-209 du 19/02/2008  
Proposition de fixer la règle de l'arrondi à l'entier supérieur

Grades d'avancement		CAP 2020							
		Rappel CAP 2019	Effectifs du grade concerné au 31/12/2019 (en position d'activité)	Nombre d'agents promouvables	BORDEAUX	LIMOGES	POITIERS	Ratios proposés en 2020	Nbre de postes ouverts en 2020
<b>Cadre d'emplois des administrateurs</b>									
Administrateur hors classe		0	7	0	0	0	0	0 % à 20 %	0
Administrateur général		0	2	0	0	0	0	0 à 20 % du CE	0
<b>Cadre d'emplois des attachés</b>									
Attaché principal		21	191	34	18	4	12	0 à 30 %	11
Attaché principal (examen professionnel)		5		13	11	0	2	100%	13
Directeur		0	50	Grade en voie d'extinction (aucune promotion possible depuis le 1er janvier 2017)					
Attaché hors classe		4	25	10	8	1	1	0 à 10 % du CE	0
<b>Cadre d'emplois des ingénieurs</b>									
Ingénieur principal		4	116	21	7	4	10	0 % à 30 %	7
Ingénieur hors classe		0	1	1	1	0	0	0 à 10 % du CE	0
<b>Cadre d'emplois des ingénieurs en chef</b>									
Ingénieur en chef hors classe		0	12	1	1	0	0	0 % à 20 %	1
Ingénieur général		0	0	0	0	0	0	0 à 20 % du CE	0
<b>Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs</b>									
Assistant socio-éducatif de 1ère classe		0	4	0	0	0	0	0 % à 30 %	0
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle		0	0	3	1	0	2	0 % à 30 %	1
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (examen professionnel)		0	0	0	0	0	0	100%	0
<b>Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine</b>									
Attaché principal de conservation du patrimoine		1	2	2	0	0	2	0 % à 30 %	1
Attaché principal de conservation du patrimoine (examen professionnel)		0	0	0	0	0	0	100%	0
<b>Cadre d'emplois des bibliothécaires</b>									
Bibliothécaire principal		0	1	0	0	0	0	0 % à 30 %	0
Bibliothécaire principal avec examen professionnel		0	0	0	0	0	0	100%	0
<b>Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine</b>									
Conservateur du patrimoine en chef		1	5	0	0	0	0	0 % à 20 %	0
<b>Cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèque</b>									
Conservateur de bibliothèques en chef		0	0	0	0	0	0	0 % à 20 %	0
<b>Cadre d'emplois des conseillers des APS</b>									
Conseiller principal des APS		0	1	0	0	0	0	0 % à 40 %	0
Conseiller principal des APS (examen professionnel)		0	0	0	0	0	0	100%	0
<b>TOTAL POUR LA CATEGORIE A</b>		<b>36</b>	<b>417</b>	<b>85</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>29</b>		<b>34</b>

Catégorie A

ratios votés par la collectivité

ratios statutaires

**POSTES OUVERTS POUR LES PROMOTIONS INTERNES AU TITRE DE L'ANNÉE 2020 (arrêté au 14/05/2020)**

Cadre d'emplois et grades de promotion	Nombre d'agents promouvables	Nombre d'agents pouvant être proposés (après application des critères internes)	Nombre de promotions internes possibles
--	------------------------------	---	---

**Catégorie C**

Cadre d'emplois des agents de maîtrise	171	157 (dont 17 réussites à l'examen prof.)	40
Agent de maîtrise			

**TOTAL POUR LA CATÉGORIE C**

<b>171</b>	<b>157</b>	<b>40</b>
------------	------------	-----------

**Catégorie B**

Cadre d'emplois des rédacteurs	200	161 (dont 3 réussites à l'examen prof.)	6 pour les deux grades
Rédacteur	4	4	
Rédacteur principal de 2ème classe (réussite à l'examen professionnel)			
Cadre d'emplois des techniciens	398	142	3 pour les deux grades
Technicien	7	7	
Technicien principal de 2ème classe (réussite à l'examen professionnel)			
Cadre d'emplois des animateurs	25	0	1
Animateur			

**TOTAL POUR LA CATÉGORIE B**

<b>634</b>	<b>314</b>	<b>10</b>
------------	------------	-----------

**Catégorie A**

Cadre d'emplois des attachés	373	151	12
Attaché			
Cadre d'emplois des ingénieurs	58	50	4
Ingénieur			
Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine	7	1	0
Conservateur du patrimoine			
Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs	3	0	0
Conseiller socio-éducatif			

**TOTAL POUR LA CATÉGORIE A**

<b>441</b>	<b>202</b>	<b>16</b>
------------	------------	-----------