



# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 61

Date de Publicité : 23/06/2009

Reçu en Préfecture le :  
CERTIFIE EXACT,

***Séance du lundi 22 juin 2009***  
**D - 20090314**

***Aujourd'hui Lundi 22 juin Deux mil neuf, à quinze heures,***

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni en l'Hôtel de Ville, dans la salle de ses séances, sous la présidence de

***Monsieur Alain JUPPE - Maire de Bordeaux***

( sauf de 15 H 20 à 16 H 50 et de 18H à 18 H 25)

## **Etaient Présents :**

M. Hugues MARTIN (*préside la séance de 15 h 20 à 16 h 50 et de 18 h à 18 h 25*), Mme Anne BREZILLON, M. Didier CAZABONNE, M. Jean Louis DAVID, Mme Brigitte COLLET, M. Stéphane DELAUX, Mme Nathalie DELATTRE, M. Dominique DUCASSOU, Mme Sonia DUBOURG -LAVROFF, M. Michel DUCHENE, Mme Véronique FAYET, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Muriel PARCELIER, M. Alain MOGA, Mme Arielle PIAZZA, Mme Elizabeth TOUTON, M. Fabien ROBERT, Mme Anne WALRYCK, Mme Laurence DESSERTINE, M. Jean Marc GAUZERE, M. Jean Charles BRON, M. Joël SOLARI, M. Alain DUPOUY, Mme Ana Marie TORRES, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, Mme Mariette LABORDE, M. Jean-Michel GAUTE, Mme Marie-Françoise LIRE, M. Jean-François BERTHOU, M. Nicolas BRUGERE, Mme Constance MOLLAT, M. Maxime SIBE, M. Guy ACCOCEBERRY, Mme Emmanuelle CUNY, M. Jean-Charles PALAU, M. Ludovic BOUSQUET, M. Yohan DAVID, Mme Alexandra SIARRI, Mme Sarah BROMBERG, Mme Wanda LAURENT, Mme Paola PLANTIER, Melle Laetitia JARTY, M. Jacques RESPAUD, M. Jean-Michel PEREZ, Mme Martine DIEZ, Mme Béatrice DESAIGUES, Mme Emmanuelle AJON, M. Matthieu ROUYEYRE, M. Pierre HURMIC, Mme Marie-Claude NOEL, M. Patrick PAPADATO, M. Vincent MAURIN, Mme Natalie VICTOR-RETALI,

## **Excusés :**

Mme Anne Marie CAZALET, M. Josy REIFFERS, Mme Chantal BOURRAGUE, M. Charles CAZENAVE, Mme Sylvie CAZES-REGIMBEAU, Mme Nicole SAINT ORICE, Mme Chafika SAILOUD,

## ***Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2009 décision. Autorisation.***

M. Hugues MARTIN, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Il convient de rappeler au préalable que la loi du 19 février 2007 a introduit la possibilité, pour chaque collectivité, dans le cadre du dialogue social, de réguler les avancements de grade par la détermination d'un taux de promotion dit « ratio promus / promouvables ». Ce taux représente, pour chaque grade, le pourcentage d'agents promouvables par rapport au nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour l'accès à ce grade.

La mise en place de ces ratios, initiée par la collectivité en 2007 et prolongée en 2008, fut l'occasion d'une réflexion globale relative à la structure des carrières selon les filières et aux possibilités de déroulements de carrière offertes aux agents de notre collectivité.

Au-delà des objectifs premiers d'harmonisation des conditions d'avancement de grade entre les filières et d'ouverture d'accès à certains grades d'avancement jusqu'alors bloqués par des quotas, l'autonomie réglementairement concédée à la collectivité sur la définition de ses ratios promus-promouvables, constitue une réelle opportunité en terme de structuration des carrières par rapport aux postes et aux responsabilités présents dans notre organisation.

La définition du ratio doit donc répondre à un double objectif :

un objectif collectif qui est de répondre aux besoins de la collectivité en matière d'organisation. Le ratio intervient ici comme outil de régulation ;  
un objectif individuel qui est de répondre aux exigences de déroulement « normal » de carrière.

Il s'agit de trouver un équilibre entre ces deux logiques, intimement imbriquées.

En effet, ces ratios doivent permettre d'offrir des évolutions de carrière régulières aux agents mais la collectivité doit s'assurer que les intéressés ne seront pas rapidement bloqués au dernier échelon du dernier grade, tant pour des raisons de motivation que pour garder le lien nécessaire entre avancement et mérite.

Le ratio constitue donc à la fois un outil de régulation et de cohérence du nombre de promotions effectuées, mais surtout la garantie pour les agents d'une évolution possible de leur carrière.

### **A - MAINTIEN DU PRINCIPE GENERAL :**

Il est proposé de conserver le principe adopté depuis 2007, à savoir affecter le pourcentage suivant par grade en fonction du nombre d'agents promouvables :

- ⇒ Nombre d'agent promouvables compris :
  - entre 0 et 5 = ratio d'avancement de 50 %
  - entre 6 et 50 = ratio d'avancement de 25 %
  - et supérieur ou égal à 51 = ratio d'avancement de 15 %

Agents ayant subis avec succès l'examen professionnel : ratio d'avancement de 80 %

## **B – BILAN DES ANNEES PRECEDENTES**

Les ratios fixés par la collectivité en 2007 et 2008 ont permis de :

### **1) Mettre en place un ratio élevé (80 %) pour les grades accessibles suite à l'obtention d'un examen professionnel**

Cette mesure est notamment favorable pour le déroulement de carrière en catégorie C.

### **2) Débloquent le nombre de promotions pour certains grades longtemps pénalisés par les quotas :**

L'objectif était au minimum de doubler le nombre de promotions sur ces grades.

Un effort particulier a été fait pour assurer un plus grand nombre de promotions pour les grades suivants :

- Grades de la filière administrative de catégorie B et C
- Grades de la filière sportive de catégorie B
- Grades de la filière médico-technique de catégorie B
- Grades de la filière patrimoine de catégorie B et C
- Grades de la filière médico-sociale en particulier Auxiliaires de puériculture et ATSEM bloqués pendant de longues années par un quota très strict.

Ces situations de blocage ont quasiment disparu. Toutefois, des efforts restent à faire en 2009 pour l'accès à certains grades.

### **3) Harmoniser progressivement les ratios entre filières :**

Cette mesure est extrêmement importante pour favoriser la mobilité au sein de la collectivité et une gestion des postes moins liée au statut.

Cette harmonisation a permis de diminuer les écarts de promotion entre les filières (en particulier entre la filière technique et les autres filières anciennement soumises à des quotas). De même, pour la catégorie C, cet objectif était induit par la refonte des cadres d'emplois du 1er janvier 2007.

## **C - LES OBJECTIFS DE L'ANNEE 2009**

1) Assurer un nombre de promotions au moins équivalent à celui de 2008 en proportion du nombre d'agents promouvables par grades et permettre de débloquent les situations des agents appartenant aux grades d'accès de la catégorie C.

2) Offrir individuellement des promotions en fonction des règles déterminées par la collectivité

**a) – les principes généraux :**

- Prise en compte de la nature du poste occupé et du niveau de responsabilité.
- Règles spécifiques liées à l'âge assurant ainsi une forme de promotion « bâton de maréchal » qui favorise la motivation des agents jusqu'à leur départ en retraite.
- Prise en compte de la durée maximale de carrière pour accéder aux grades supérieurs en évitant les effets de seuils et les frustrations liées à une stagnation de carrière, comme un blocage depuis plus de trois ans dans le dernier échelon du grade.

**b) – Particularité pour certains cadres d'emplois :**

L'organisation de carrières permettant la prise en compte de l'exercice des fonctions stratégiques pour certains agents, tout en n'oubliant pas les agents méritants, réguliers mais qui n'occupent pas tous des postes stratégiques.

**c) – Spécificités liées à la catégorie hiérarchique**

⇒ **Catégorie C :**

- Favoriser l'accès à **l'échelle 4** de rémunération suite à l'obtention de l'examen professionnel (ratio de **80 %**) – Le passage de cet examen professionnel permet à un certain nombre d'agent de l'échelle 3 dans les filières technique, administrative, patrimoine et animation d'avoir une perspective d'évolution de carrière dans leur cadre d'emplois.
- Assurer un déroulement de carrière de **l'échelle 4 vers l'échelle 5**. Pour atteindre cet objectif, il est proposé cette année encore de définir un ratio supérieur à la règle établie pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe, auxiliaire de puériculture principale de 2ème classe et ATSEM principal de 2ème classe, longtemps bloqués par la règle des quotas (cf. tableau annexe).
- Privilégier l'accès à **l'échelle 6** aux agents méritants en fin de carrière (critères d'âge proche de la retraite) ou aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans.

→ Cas particulier en 2009 pour l'accès à agent de maîtrise principal : proposition d'un ratio supérieur pour assurer un nombre de promotion équivalent à celui de l'année dernière et au vu du nombre d'agents promouvables très proche de la tranche inférieure (cf. tableau annexe).

⇒ **Catégorie B :**

**Distinction de 2 types de déroulement de carrière :**

- **Carrière courte** pour les agents ayant obtenu l'examen professionnel et occupant des postes de niveau N-2 ou N-1 ou chefs de bassin pour les éducateurs APS.

- **Carrière longue** en deux temps :

1- passage par le grade intermédiaire comme récompense du mérite professionnel et en fonction du blocage de la carrière de l'agent.

2- nomination au dernier grade avant départ à la retraite pour les agents méritants.

**Catégorie A :**

⇒ Pour le haut de la catégorie : occuper les fonctions de directeur (poste de niveau N)

⇒ Pour les autres grades, les promotions sont faites en fonction de trois critères :

**1- le poste occupé** (exemple Poste de N-1 pour l'accès à attaché principal et ingénieur principal ou directrice de crèche pour l'accès à puéricultrice de classe supérieure)

**2 - le départ à la retraite proche** (récompense du mérite professionnel tout au long de la carrière)

**3 - l'agent a été bloqué dans le dernier échelon de son grade depuis plus de trois ans**

→ Cas particulier des professeurs d'enseignement artistique : assurer une équité dans les promotions entre les deux établissements et entre les critères de mérite et d'ancienneté.

3) Déterminer le choix des agents sur la base de ces critères individuels d'accès à la promotion :

⇒ la valeur professionnelle

⇒ la manière de servir

⇒ la formation

⇒ l'assiduité

⇒ la mobilité

⇒ la régularité

⇒ l'expérience

Et pourront être mis en avant d'autres critères tels :

⇒ la qualification des agents (formation, diplômes)

⇒ les acquis de l'expérience

L'avis du Comité Technique Paritaire ayant été requis, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, je vous demande, Mesdames, Messieurs de bien vouloir adopter les mesures qui précèdent.

## **ADOPTE A L'UNANIMITE**

Fait et Délibéré à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le 22 juin 2009

P/EXPEDITION CONFORME,

**M. Hugues MARTIN**  
**Adjoint au Maire**

### RATIOS POUR LA CATEGORIE A

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Attaché Principal	Directeur Territorial	25
Attaché	Attaché Principal	25
Attaché	Attaché Principal (Examen Professionnel)	80
Ingénieur Principal	Ingénieur en chef de classe normale	25
Ingénieur	Ingénieur Principal	25
Conseiller principal des APS de 2ème classe	Conseiller principal des APS de 1ère classe	50
Médecin de 2ème classe	Médecin de 1ère classe	50
Puericultrice de classe normale	Puericultrice de classe supérieure	50
Psychologue de classe normale	Psychologue hors classe	50
Professeur d'enseignement artistique classe normale	Professeur d'enseignement artistique hors classe	25

### RATIOS POUR LA CATEGORIE B

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Rédacteur Principal	Rédacteur Chef	25
Rédacteur Principal et Rédacteur	Rédacteur Chef (Examen Professionnel)	80
Redacteur	Rédacteur Principal	25
Technicien supérieur principal	Technicien supérieur chef	50
Technicien supérieur	Technicien supérieur principal	25
Contrôleur principal	Contrôleur chef	50
contrôleur	Contrôleur principal	25
Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe	Assistant Qualifié de conservation hors classe	50
Assistant Qualifié de conservation de 2ème classe	Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe	25
Assistant de conservation de 1ère classe	Assistant de conservation hors classe	50
Assistant de conservation de 2ème classe	Assistant de conservation de 1ère classe	25
Educateur des APS de 1ère classe et de 2ème classe	Educateur des APS hors classe	25
Educateur des APS de 2ème classe	Educateur des APS de 1ère classe	25
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants	50
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants (examen professionnel)	80
Educateur de jeunes enfants	Educateur principal de jeunes enfants	50
Infirmière de classe normale	Infirmière de classe supérieure	50
Assistant medico technique de classe normale	Assistant medico technique de classe supérieure	50

## RATIOS POUR LA CATEGORIE C

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 1ère classe	<b>25</b>
Adjoint administratif de 1ère classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe	<b>20</b>
Adjoint administratif de 2ème classe	Adjoint administratif de 1ère classe (Examen Professionnel)	<b>80</b>
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	<b>20</b>
Adjoint technique principal de 2ème classe	Adjoint technique principal de 1ère classe	<b>15</b>
Adjoint technique de 1ère classe	Adjoint technique principal de 2ème classe	<b>15</b>
Adjoint technique de 2ème classe	Adjoint technique de 1ère classe (Examen Professionnel)	<b>80</b>
Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe	Adjoints du patrimoine principal de 1ère classe	<b>25</b>
Adjoints du patrimoine de 2ème classe	Adjoints du patrimoine de 1ère classe (Examen Professionnel)	<b>80</b>
Adjoints d'animation de 2ème classe	Adjoints d'animation de 1ère classe (Examen Professionnel)	<b>80</b>
Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 1ère classe	<b>50</b>
Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	<b>30</b>
ATSEM de 1ère classe	ATSEM principal de 2ème classe	<b>40</b>
Agent social de 1ère classe	ATSEM social principal de 2ème classe	<b>50</b>