

Que trouver dans ce document ?

- Des infos pratiques en **noir**, les spécificités régionales en **encadrés**
- Des analyses et des propositions collectives en **bleu**
- Des conseils pour trouver les infos et pour comprendre votre situation individuelle en **rose** ou en **annexes**
- **Préssé.e.s ? aller directement pages 6-7**

Avancements de grade et promotions internes : ça veut dire quoi ?

Avancements de grade : passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. Il a lieu de façon continue, c'est-à-dire d'un grade du cadre d'emplois au grade immédiatement supérieur de ce cadre d'emplois (par exemple de rédacteur vers rédacteur principal), via des **tableaux d'avancement annuels** élaborés conformément aux **Lignes Directrices de Gestion** de la collectivité :

- Soit au choix en fonction de ratios négociés en CTP, avec des tableaux différents selon les grades. → **Sud défend des ratios à 100%***.
- Soit par voie d'examen professionnel : avec un taux négocié de 100%*

Promotion interne : passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un corps ou cadre d'emplois supérieur, pour accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur (par exemple d'adjoint technique vers technicien) et à une échelle de rémunération plus élevée, via des **listes d'aptitude** établies conformément aux **Lignes Directrices de Gestion** de la collectivité :

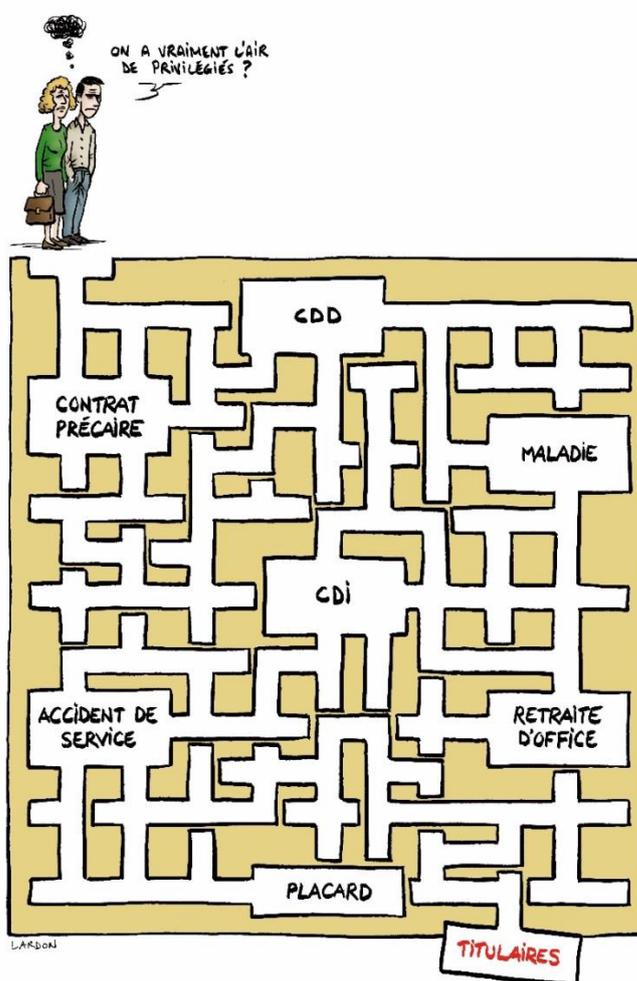
- Soit au choix en fonction de quotas fixés statutairement
- Soit par voie d'examen professionnel

Conditions statutaires : Les fonctionnaires doivent, pour bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, **répondre aux conditions d'accès légales à ce grade.**

Ces conditions sont résumées pour chaque grade sur l'Intranet dans les Lignes Directrices de Gestion :

Pour l'avancement de grade et pour la promotion interne : [ICI](#)

* Le ratio à 100% permet à tou.te.s les agent.e.s d'accéder à la liste des promouvables mais l'administration peut choisir de ne pas les promouvoir



Depuis 2019, les tableaux d'avancement de grade doivent être conformes au [décret n° 2017-722 du 2 mai 2017](#) qui prévoit pour les agent.e.s une procédure permettant d'exercer sur deux grades minimum durant une carrière. Le.la supérieur.e hiérarchique doit formuler une appréciation particulière sur les perspectives d'accès de cet.te agent.e au grade supérieur.

Pour bénéficier de cette procédure mise en place dans le cadre du PPCR, les agent.e.s doivent avoir atteint depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il.elle.s peuvent être promu.e.s, le dernier échelon du grade de recrutement dans la fonction publique dont il.elle.s sont titulaires. **Cette procédure est-elle appliquée au Conseil Régional ? Pas à notre connaissance...**

Depuis 2019 : Les agent.e.s qui exercent une **activité professionnelle au cours de leur disponibilité** bénéficient pendant une durée maximale de 5 ans, de leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade. **Les activités professionnelles exercées au cours de cette période pourront être prises en compte dans le cadre d'une promotion à un grade à accès fonctionnel.** (1)

(1) SUD y est défavorable car c'est fait pour encourager le mélange des genres entre privé et public (dit pantouflage), et encourager la haute hiérarchie à privatiser le service public...

Ce droit est élargi aux **congés parentaux ou aux disponibilités pour s'occuper d'un enfant**. Ainsi, le.la fonctionnaire en **congé parental** conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. La conservation des droits à avancement s'applique aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018** (2).

(2) SUD est favorable pour ces cas-là.

Des modalités fixées par les textes et, depuis 2021, par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) propres à chaque collectivité

La loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 modifie les compétences des instances paritaires et dépouillent les CAP de leurs prérogatives.

Cette loi impose l'élaboration et le respect de Lignes Directrices de Gestion, document établi par les collectivités (vote en CTP et arrêté de l'autorité territoriale avant le 31 décembre 2020) qui détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Leur contenu est précisé par le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 : définir les objectifs et les enjeux en matière de politique des ressources humaines, et **fixer en matière de promotion et de valorisation des parcours** :

- les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agent.e.s et leur accès à des responsabilités supérieures.

En Occitanie, les syndicats ont été forcés de se prononcer lors du dernier CTP de décembre 2020 sur des LDG requalifiées «**Horizon RH 2023**» élaborées par l'administration sans aucune possibilité de modification.

Tous les syndicats sans exception ont rejeté ce document, pourtant publié sur l'intranet le 31 décembre 2020 : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/horizon-rh-2023.html>

L'Axe 3 « *Soutenir l'évolution professionnelle par la politique de promotion sociale* » indique les « *indicateurs* » imposés par l'arrêté pris par la Présidente. (3)

L'intersyndicale CFTD CGT FO SUD et UNSA a demandé en 2021 la révision rapide des LDG à la Présidente réélue. Malgré cette demande et le rejet des LDG, aucune négociation n'a été entamée sur ce point. La négociation s'ouvre dans le cadre des délais légaux en juin 2023 pour une adoption avant le 31 décembre 2023.

(3) Seul le syndicat SUD a publié une contreproposition et une analyse détaillée de ce document, que vous trouverez [ici](#) (rubrique CTP)

Nous avons dès décembre 2020 soulevé de possibles problèmes de légalité, susceptibles de fragiliser les promotions à venir, mais l'administration n'a pas laissé de place aux échanges avec les syndicats et a refusé toute modification.

Tout pour les chef.fe.s de la haute administration : les primes et les promotions !

Les promotions 2023 semblent relever d'une **pratique de promotions « de classe »** : on a le sentiment d'une sorte d' « aristocratie encadrante », très masculine dans les lycées mais teintée d'un féminisme réservé à l'élite dans les services généraux. Ils.elles ont tout : carrières accélérées et primes élevées (qui vont même augmenter avec le nouveau RIFSEEP), surtout pour les ASG en ce qui concerne le très haut niveau de primes.

Les délais de carence identiques pour tou.te.s favorisent le haut de la pyramide, qui a une probabilité plus élevée d'être promu.e car il y a moins de prétendant.e.s donc moins de concurrence.

Cela a beaucoup d'impacts sur les catégories A et B mais aussi dans les filières techniques où la quasi-totalité des encadrant.e.s sont en catégorie C, ce qui prive ou limite fortement les avancées de carrières des non chef.fe.s. **En Occitanie, être chef.fe, c'est le ticket gagnant pour être promu.e ! La file VIP... comme « Very Important Promu.e ».**

PROBLEME : seul le critère « fonction » est indiqué dans les LDG, sans préciser explicitement qu'il y a une hiérarchie dans les fonctions... c'est un critère implicite qui est appliqué, mais pas un critère écrit, sauf concernant la PI Agent.e.s de Maîtrise qui détaille les rangs hiérarchiques appliqués !

SUD propose de :

- **Diminuer l'importance donnée à la place dans la hiérarchie** en termes de promotion et d'avancement de grade, sachant que la place dans la hiérarchie est déjà valorisée par le système de primes.
- **Réviser les délais de carence en fonction des grades** car plus on est haut dans la hiérarchie, plus l'avancement est rapide car il y a moins de monde au sommet qu'à la base de la pyramide. *Exemple concret d'une agente promue en 2018 Administratrice Hors Classe et promue à nouveau en 2021 Administratrice Générale. SUD aurait sincèrement applaudi cette décision s'il ne s'agissait pas d'un féminisme de classe, qui ne s'applique pas à la base de la pyramide.*
- **Corriger l'inégalité de traitement entre ARL et ASG car il n'y a que dans les lycées que la taille de l'équipe encadrée compte !** Dans les services généraux, c'est un **critère implicite et non écrit (valable ?)** de la place dans la hiérarchie qui est appliqué : des encadrant.e.s d'équipes de tailles différentes sont départagé.e.s par leur « rang » hiérarchique : priorité aux directeur.trice.s, puis aux délégué.e.s, adjoint.e.s, responsables de service etc... Une direction de projet peut suffire pour couper la file, sans encadrement... Cela n'a rien de cohérent...
- **Indiquer et prendre en compte la date de prise de poste**, car des agent.e.s tout juste promu.e.s chef.fe.s bénéficient d'un coupe-file ! Cette pratique transforme les CTP et les mobilités des ARL en ticket gagnant pour des agent.e.s...
- Certain.e.s pourraient voir là l'application du principe managérial de la **kakistocratie** (cf. [cette excellente vidéo](#))

Où sont les femmes ?

A noter que l'égalité femmes hommes est un axe de travail obligatoire, et que **les données relatives aux promotions et avancements de grades doivent obligatoirement être genrées.**

Quelques chiffres que l'on peut d'ores et déjà mettre en avant pour les promu.e.s 2021 :

Promotion interne agent.e de maîtrise : 51% des promouvables sont des femmes, mais seulement 14% des promues sont des femmes

Promotion interne rédacteur et attaché: le ciblage favorise les hommes en catégorie B, et les femmes en catégorie A

Adjoint administratif principal 1^{ère} classe: 8 femmes privées de promotion à cause du non-respect des ratios

Dans les lycées, même si les agent.e.s avaient un avis favorable de leur hiérarchie, il n'a pas été repris par l'administration qui élimine ainsi de la possibilité d'accéder à ATP1EE une quantité non négligeable d'agent.e.s : 150 hommes et 290 femmes (« à la louche »)...

En 2020, SUD a fait le travail qu'une collectivité devrait faire quand elle revendique son engagement pour l'égalité femmes-homme : **produire systématiquement des statistiques genrées (surtout quand ce n'est pas obligatoire) pour évaluer l'écart entre le discours sur l'égalité femmes - hommes et la vérité de la pratique** (travail mené par SUD [ICI](#)). **Pourquoi la collectivité botte-elle en touche quand, lors des groupes de travail de lutte contre les discriminations, SUD demande des statistiques genrées ?** C'est pourtant bien un moyen efficace de cerner les problèmes pour ensuite les résoudre...

SUD propose de :

- Mettre en place un observatoire statistique de la parité femmes-hommes, qui reprendrait toutes les politiques RH et qui ferait le comparatif genré de la ligne de départ (exemple le nombre de promovables, ou le nombre de candidat.e.s sur un poste) et de la ligne d'arrivée (exemple le nombre de promu.e.s, ou le nombre de retenu.e.s sur un poste). Car l'égalité des chances ne doit jamais être mesurée que sur la ligne de départ mais bien sur la ligne d'arrivée !

Cette proposition, nous l'avons déjà faite aux services RH, mais **la collectivité ne semble pas très pressée de de s'évaluer elle-même sur ce sujet... sur lequel elle manque cruellement de volontarisme.**

- Refuser de se contenter des quelques miettes lors des promotions internes d'agent.e.s de maîtrise ou de pièces de théâtre et de badges publicitaires tous les 8 mars !

Pour SUD, il est vital que notre collectivité mesure et corrige les inégalités femmes-hommes en partant de la base la moins bien payée, en revalorisant les métiers féminisés, en faisant confiance à ses candidates à l'encadrement, en protégeant ses travailleuses des violences managériales et/ou sexuelles, en leur fournissant une tenue de travail et des EPI adaptés à leur sécurité, en leur reconnaissant leurs heures supplémentaires dans les services généraux, en déprécarisant les contractuelles, en reconnaissant la technicité et la carrière de celles qui sont essentielles au service public régional !

Alors seulement nous pourrions prétendre être une région exemplaire qui rayonne sur la France...

SUD défend une émancipation de toutes les travailleuses, pas uniquement des élites !

Le ciblage des postes ou comment faire des CST et des mobilités ARL des accélérateurs de carrière !

La prise en compte **du poste occupé par l'agent.e ciblé sur un niveau supérieur comme critère facilité (voire privilège) la promotion interne.**

Ce ciblage se fait en CTP sans transparence, sans les fiches de poste concernées.

PROBLEMES :

1/ Les fiches de postes ne sont pas complètement harmonisées. Il reste encore des cas où un même poste est occupé par des agent.e.s de catégorie B et C par exemple.

2/ De nombreuses fiches-emplois ARL et ASG, base de la rédaction des fiches de postes, sont aujourd'hui officialisées et visibles **ICI : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/emploi-et-mobilite/repertoires-des-fiches-emplois.html>**. Vous devez vous y appuyer pour mettre à jour le **niveau réel de vos missions lors d'un prochain entretien d'évaluation**, dans une démarche de carrière toujours plus individualisée...

3/ Cette pratique lie poste et promotion et risque de provoquer un délaissement de certains postes ou de certaines directions. **A noter qu'il faudra aussi y ajouter temps de travail, télétravail, et peut-être même bientôt site ?**

4/ Les LDG ne précisent pas les modalités pratiques et objectives de la prise en compte du ciblage dans les tableaux (aucun barème n'est détaillé), aussi ce critère était pour SUD inapplicable dans les faits, malgré l'argument de la libre administration...

Sur les fiches emplois : SUD n'a jamais validé ces fiches pour les ASG car il y a un transfert inquiétant des missions des catégories A vers les catégories B, et des catégories B vers les catégories C, ce qui de fait freine l'avancement et la promotion. SUD dénonce là une dérive individualiste des évaluations et de la gestion des carrières...

A noter qu'il reste des agent.e.s sans fiche de poste alors que les dernières évaluations devaient être l'occasion de les mettre à jour ! **Quid des agent.e.s qui ont en plus contesté les missions de leur fiche ?**

SUD propose de :

- Reconnaître chaque poste à son juste niveau, financièrement et en termes de carrière.
- **Supprimer la pratique du « ciblage » dans les services et du « faisant office de » dans les lycées** (ni valorisé financièrement, ni en termes de promotion) car ces deux pratiques ont comme **effet de sous-payer pendant des années des agent.e.s** (la petite sujétion financière ne compense pas la perte de primes, de NBI, de traitement indiciaire et donc de retraite) et **de faire dépendre les promotions internes non plus de l'ancienneté et du « mérite » mais de la capacité d'un agent.e à se soumettre à des années de sous-rémunération !**
- Cesser ces pratiques qui tout en prétendant rendre les postes intéressants, tirent tout le monde vers le bas. **En effet, sur les catégories B et A, cela nuit aux recrutements sur le bon niveau du poste, et ce sous recrutement fait mécaniquement baisser le nombre de promouvables !** C'est donc un cercle vicieux et non un cercle vertueux (sauf pour les économies réalisées sur le dos des agent.e.s) !

Un avis hiérarchique non motivé, proche du fait du prince (et de la princesse) !

L'avis de la hiérarchie est l'« indicateur » qui a posé le plus de problèmes depuis 2017. En effet, il y avait dans les tableaux officiels soit une croix signifiant « avis favorable », soit **rien**, et les commissaires syndicaux ou élu.e.s régionaux.ales de la CAP ne pouvaient pas savoir si ce « rien » voulait dire « avis défavorable » ou « pas d'avis favorable ni défavorable ».

L'opacité demeure avec les LDG, sauf que ce ne sont plus des indicateurs mais bien des critères que la collectivité doit suivre, même si le terme « indicateur » continue d'être utilisé, à tort, par les RH.

PROBLEME : l'avis favorable résumé à une croix est un **critère implicite non motivé.**

SUD propose :

- De mettre en place une **procédure transparente** concernant les éléments d'appréciation et de justification de la présence d'une croix ou non qui permette facilement aux agent.e.s de prendre connaissance de l'avis porté sur eux.elles une fois les tableaux d'avancement et de promotion publiés.
- **De se conformer aux textes : les avis sur la valeur professionnelle ne peuvent se résumer à des croix !** L'article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux stipule que l'appréciation de « la valeur professionnelle du fonctionnaire » pourra être jugée compte tenu notamment :

1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;

2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;

3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Vous avez bien lu, **les propositions doivent être motivées, pas juste cochées comme au loto !** Et toutes vos évaluations doivent être prises en compte, d'où la nécessité pour vous de ne jamais laisser passer une évaluation avec laquelle vous n'êtes pas d'accord !

PROBLEME : des directions ou des établissements font leur propre « popotte » sans respecter ni les LDG, ni le pouvoir exclusif de la Présidente, ni encore les prérogatives des RH et la direction générale des services! Et ce sans recours possible... mais sans non plus de réaction particulière de la collectivité, et on se demande bien comment s'est déroulé le travail d'harmonisation ? La procédure reste toujours malgré les LDG, d'une grande opacité... et d'une grande injustice...

D'autres collectivités ont instauré des « rapports d'avancement individuels » et imposent un vrai travail de motivation de l'avis favorable ou défavorable. Ici, on a une croix et rien d'autre...

SUD propose :

- **De mettre des mesures en place afin de supprimer les effets pervers du système** : appropriation par des chef.fe.s d'établissement ou des encadrant.e.s régionaux.ales d'un pouvoir trop important sur la carrière des agent.e.s, **sans leur demander de justifier leur avis**, car c'est leur laisser un levier sans garde-fou pour faire souffrir des agent.e.s ! Le règne des petit.e.s chef.fe.s est relancé, ainsi que leur pouvoir de nuisance. **Où est la lutte contre la souffrance au travail (dite RPS) ici ?**
- **De respecter le droit des agent.e.s** en garantissant un déroulé des évaluations et des recours avant que les avis sur les promotions ne soient rendus. **En effet, la situation de certain.e.s agent.e.s en souffrance a été aggravée du fait de la non tenue préalable aux promotions/ avancements de grade des CAP de recours sur évaluations.** En procédant ainsi, les agent.e.s ont été empêché.e.s de pouvoir donner leur point de vue avant les nominations ! Cela renforce le sentiment d'injustice pour les agent.e.s concerné.e.s.
- **Et pourquoi pas de mettre en place ces rapports d'avancement dans notre collectivité ?**

Dans l'attente, nous vous conseillons de demander systématiquement à votre hiérarchie par écrit de vous fournir son

Grâce aux syndicats CFDT CGT et SUD, qui ont dénoncé ouvertement la discrimination à la maladie les années précédentes, la RH semble depuis plus « attentives ».

Rappelons-le, la maladie n'est en aucun cas un critère de non avancement, ce serait même discriminatoire.

Ainsi, aucune référence à l'absence pour maladie ne doit être portée sur une évaluation professionnelle, **c'est illégal.**

Si tel est le cas, il vous faut alerter vos représentant.e.s syndicales.aux au plus vite ! Un dossier peut être constitué auprès du **Défenseur des Droits** : c'est gratuit, mais cela demande d'être argumenté, d'où l'importance de se faire accompagner par un syndicat qui aura des éléments à fournir pour aider dans ce type de démarches.

Pour les promotions internes et les avancements de grade, il faut raisonner sur des **carrières dans le long terme**, et non se baser uniquement sur un manque d'évaluation de l'année précédente ou sur une année perturbée. Les RH nous ont précisé en réunion être remonté 3 ans en arrière. C'est déjà un progrès, mais ce n'est pas suffisant.

Faut-il rappeler qu'il en va de même pour l'appartenance à une organisation syndicale ?

→ **SUD est à votre disposition si vous êtes dans cette situation.**

Les dates importantes pour 2023

1/ Diffusion sur l'Intranet des listes de promouvables par ordre alphabétique

Objectif : vérifier que vous êtes bien identifié.e sur ces listes, et en cas de doute, joindre les RH pour vérification de votre cas. → **SUD peut vous aider.**

Pour les **promotions internes, constituer vos dossiers de candidature et vos lettres justifiant votre demande de promotion** → **bien que la liste des concernées ait été réduite, SUD n'a pas cautionné cette étape mais peut vous aider.**

Les syndicats ne font en aucun cas partie des destinataires de vos demandes de promotion, **nous n'avons pas connaissance du contenu précis de vos demandes** et vos arguments. → **Si vous souhaitez nous les faire connaître, il faut nous contacter directement.**

2/ Evaluations et recours sur évaluations en CAP : date prévue des CAP A B et C le 12 juin 2023

- **Ces CAP auront lieu avant les promotions / avancements de grade cette année**
- Si vous avez fait un **recours sur votre évaluation**, mieux vaut contacter un syndicat avant afin que vous soyez défendu.e, car les syndicats ne disposent pas des éléments suffisants pour bien comprendre votre situation. **Le mieux reste de ne jamais attendre que la situation se dégrade pour vous faire accompagner.** → **SUD peut vous aider.**

- Ou si vous avez eu une **mauvaise évaluation**, cela peut **nuire à votre avancement** si vous ne l'avez pas contestée. De même s'il est indiqué que vous êtes trop absent.e car malade, représentant.e du personnel, ou en situation familiale précaire... Mieux vaut contacter un syndicat pour que votre avancement de carrière ne pâtisse pas de cela. Malheureusement, **qui ne dit mot consent**. → **SUD peut vous aider et a publié pour cela un guide très complet que vous trouverez sur notre site Internet**

Le chantier des évaluations a enfin été relancé et la nouvelle procédure devrait être proposée en CST de juin 2023. SUD ne cautionne pas le principe des évaluations individuelles, et encore moins les évolutions à venir : **une formule où l'auto évaluation occupe toute la place, une exigence que les travailleur.euse.s s'adaptent au travail à ses changements constants alors que le Code du Travail rappelle que c'est le Travail qui s'adapte à l'homme et la femme !**

De nouveaux éléments devraient faire leur apparition pour préciser la situation de l'agent.e (occupation d'une mission d'Agent.e de Prévention, de maître d'apprentissage, ou encore mobilité et activité dans une instance) qui ont de **fortes probabilités de se retrouver comme nouveaux critères de promotion ou d'avancement de grade lors de la révision des Lignes Directrices de Gestion. Ces critères sont susceptibles d'être discriminant.e.s en terme de genre**. SUD a demandé des données genrées et par métier, que la collectivité n'a JAMAIS accepté de fournir. Cela démontre que **la politique d'égalité femmes-hommes n'est que de l'affichage !**

3/ Publication des résultats et recours possibles (fin juin sur Intranet – juillet pour les arrêtés)

La collectivité publie à titre informatif sur Intranet un power-point des résultats par ordre alphabétique.

Le document qui fait foi pour les recours éventuels est l'arrêté par grade des tableaux d'avancement signés par la Présidente, et que les agent.e.s non promu.e.s peuvent contester dans les 2 mois.

Ils sont affichés dans les panneaux vitrés dans le couloir de la cantine de l'Hôtel de Région à Toulouse, et sur les façades du bâtiment qui abrite l'entrée du parking souterrain de l'ex Hôtel de Région de Montpellier.

A savoir, l'administration a refusé en 2021 de communiquer ces documents pourtant publics aux syndicats, dans une grande volonté de transparence !

Le conseil de SUD à tou.te.s les agent.e.s promouvables mais non promu.e.s:

1/ **demander systématiquement et par écrit les éléments relatifs à votre situation individuelle** (avis motivé, votre rang dans le tableau des promouvables classé conformément aux indicateurs des LDG régionales). **L'administration ne peut pas vous refuser ces informations, qu'il vaut mieux demander par courrier avec accusé de réception.**

2/ **si votre rang est un chiffre inférieur au nombre total de promus du grade (en différenciant ancienneté et examens)**, vous étiez sans doute en top liste des promouvables et cela signifie que la collectivité a refusé de vous nommer, pour une raison que nous vous conseillons d'éclaircir, notamment si vos évaluations étaient jusqu'ici positives.

Si vous souhaitez contester le fait de ne pas avoir été nommé.e, vous pouvez le faire dans le délai légal de 2 mois à compter de la date de notification, qui est celle de l'affichage (sur les deux sites HDR, panneaux affichage légal.

Vous pouvez vous rapprocher d'une organisation syndicale pour vous aider dans ces démarches de recours. SUD pourra vous y aider, conformément au décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 qui stipule que les « agent.e.s peuvent faire appel à un.e représentant.e syndical.e dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles défavorables. »

Annexe : Ratios d'avancement de grade adoptés (CTP du 12/10/2017 et 17/10/2019) et ratios réellement appliqués en 2021 (pour mémoire)

Catégorie A

Cadre d'emplois des administrateurs

- Administrateur hors classe : 50% voté => 33% appliqué

Cadre d'emplois des attachés

- Attaché Principal : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 100% appliqué

- Attaché Principal : 50% (au choix) voté => 53% appliqué

Cadre d'emplois des ingénieurs hors classe

- Ingénieur hors classe : 50% voté => 29% appliqué

Cadre d'emplois des ingénieurs

- Ingénieur Principal : 50% voté => 47% appliqué

Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine

- Conservateur en chef du patrimoine : 50%

Cadre d'emplois des conservateurs de Bibliothèques

- Conservateur en chef de Bibliothèques : 50%

Cadre d'emplois des Bibliothécaires

- Bibliothécaire Principal : 100% (lauréat à l'examen professionnel)

- Bibliothécaire Principal : 50% (au choix)

Cadre d'emplois des Attachés de conservation du patrimoine

- Attaché Principal de conservation du patrimoine : 100% (lauréat à l'examen professionnel)

- Attaché Principal de conservation du patrimoine : 50% (au choix) voté => 0% appliqué

Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs

Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle : 100% (Par examen)

Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle : 50% (Au choix) voté => 100% appliqué

Assistant socio-éducatif de 1ère classe : 50% (Au choix. dispositif en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2021)

Catégorie B

Cadre d'emplois des rédacteurs

- Rédacteur Principal de 1ère classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 100% appliqué

- Rédacteur Principal de 1ère classe : 50% (au choix) voté => 37% appliqué

- Rédacteur Principal de 2ème classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 100% appliqué

- Rédacteur Principal de 2ème classe : 30% (au choix) voté => 30% appliqué

Cadre d'emplois des techniciens

- Technicien Principal de 1ère classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 0% appliqué

- Technicien Principal de 1ère classe : 50% (au choix) voté => 0% appliqué

- Technicien Principal de 2ème classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel)

- Technicien Principal de 2ème classe : 30% (au choix) voté => 0% appliqué (pas d'examen)

Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des Bibliothèques

- Assistant de conservation Principal de 1ère classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel)

- Assistant de conservation Principal de 1ère classe : 50% (au choix)

- Assistant de conservation Principal de 2ème classe : 100% (Sous réserve de lauréat à l'examen professionnel)

- Assistant de conservation Principal de 2ème classe : 30% (au choix)

Catégorie C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs

- Adjoint Administratif Principal de 1ère classe : 50% voté => 43% appliqué
- Adjoint Administratif Principal de 2ème classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 100% appliqué
- Adjoint Administratif Principal de 2ème classe : 50% (au choix) voté => 50% appliqué

Cadre d'emplois des adjoints techniques

- Adjoint Technique Principal de 1ère classe : 50% voté => 54% appliqué
- Adjoint Technique Principal de 2ème classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel) voté => 100% appliqué
- Adjoint Technique Principal de 2ème classe : 50% (au choix) voté => 56% appliqué

Cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

- Adjoint Technique Principal de 1ère classe des établissements d'enseignement : 50% voté => 21% appliqué !!!!!
- Adjoint Technique Principal de 2ème classe des établissements d'enseignement : 50% voté => 50% appliqué

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

- Adjoint du patrimoine Principal de 1ère classe : 50%
- Adjoint du patrimoine Principal de 2ème classe : 100% (lauréat à l'examen professionnel)
- Adjoint du patrimoine Principal de 2ème classe : 50% (au choix) voté => 100% appliqué
- Adjoint du patrimoine Principal de 2ème classe : 100%

Cadre d'emplois des agents de maîtrise

- Agent de maîtrise principal : 100% voté => 67% appliqué

Echelons spéciaux

- Echelon spécial d'administrateur général : 100%
- Echelon classe exceptionnelle d'ingénieur Général : 100%

Syndicat Sud Collectivité Territoriale Région Occitanie

N'hésitez pas à nous contacter et surtout, à nous rejoindre:

Montpellier : 06 85 69 18 81 / 04 67 22 86 19

Toulouse : 07 85 01 77 13 / 05 61 39 67 99

Mails : sudct.occitanie@laposte.net
syndicat-sudct@laregion.fr

Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org

