

DELEGATION DE Monsieur Jean-Charles PALAU

D-2013/381

Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2013. Décision. Autorisation.

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Tous les ans depuis 2007, la collectivité définit la politique d'avancement de grade des agents municipaux en votant des ratios d'agents promus / promouvables par grade. Cette politique a pour objet d'harmoniser le déroulement de carrière des agents entre les filières.

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 et d'évolution des missions définies pour chacun des postes. 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. Dans le même temps, la collectivité doit s'assurer que les intéressés ne seront pas rapidement bloqués au dernier échelon du dernier grade, ce qui a pour conséquence des impacts sur la motivation et sur la prise en compte de la notion de mérite, qui sous-tendent en principe tout avancement.

Le vote des ratios d'agents promouvables constitue pour la collectivité à la fois un outil de régulation et de cohérence du nombre d'avancements de grade effectués, et la garantie pour les agents municipaux d'une évolution dans leur carrière.

La collectivité propose de voter un ratio pour chacun des grades d'accès sur lesquels des agents remplissent les conditions statutaires. Cependant, l'avancement à certains grades, notamment d'encadrement, est subordonné au poste occupé.

Dans ce cas de figure, la collectivité n'ouvrira les postes budgétaires correspondants qu'à condition que les agents proposés occupent un poste du niveau de responsabilité requis ou qu'ils soient susceptibles d'exercer une mobilité sur un poste du niveau exigé.

Exemples : pour l'accès au grade d'ingénieur en chef (cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux) , pour l'accès au grade de directeur (cadre d'emplois des attachés territoriaux)

A – BILAN DES ANNEES PRECEDENTES

Les ratios fixés par la collectivité depuis 2007 ont permis de :

- “ **1- Proposer un ratio de 80% pour les grades accessibles suite à l'obtention d'un examen professionnel en catégorie A et B et un ratio de 100 % en catégorie C**
- “ **2- Anticiper et gérer les flux d'agents qui arrivent sur les tableaux suite à un reclassement statutaire (refonte de la catégorie C en 2007, 2008 et 2009)**

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 C
- Grade de la filière patrimoine de catégorie C
- Grades de la filière médico-sociale en particulier Auxiliaires de puériculture et ATSEM bloqués avant 2007 par un quota très strict.

“ **3 - Harmoniser progressivement les ratios entre filières :**

Cette mesure est extrêmement importante pour favoriser la mobilité au sein de la collectivité et tendre vers un dispositif d'équité.

En effet, 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).

B – DETERMINATION DES RATIOS D'AGENTS PROMOUVABLES EN 2013 :

Le ratio constitue un pourcentage affecté au nombre d'agents promouvables dans un grade qui détermine le nombre de possibilités d'avancement dans ce grade.

La détermination de ce ratio varie en fonction du nombre d'agents qui figurent sur le tableau d'avancement.

Les règles sont les suivantes :

- nombre d'agents sur le tableau compris entre 0 et 5 = ratio de 50 %
- nombre d'agents sur le tableau compris entre 6 et 50 = ratio de 25 %
- nombre d'agents sur le tableau supérieur ou égal à 51 = ratio de 15 %

L'objectif est d'assurer un nombre de promotions au moins équivalent à celui de 2012 en proportion du nombre d'agents promouvables par grades.

Il s'agit également d'anticiper et de gérer les flux d'agents sur les tableaux et débloquer les situations des agents de la catégorie C.

Pour les agents de catégorie C :

Favoriser l'accès à l'échelle 4 de rémunération :

Deux voies sont possibles pour l'accès à l'échelle 4 : l'examen professionnel et au choix (ancienneté).

Ces deux voies d'accès sont liées. Le nombre de nomination prononcée par la voie de l'examen professionnel ne peut être inférieur au 1/3 du nombre total de nominations.

Par conséquent, l'accès à l'échelle 4 au choix n'est possible qu'à condition de disposer de lauréats à l'examen professionnel.

Exemple : 1 nomination à l'examen professionnel permet au maximum 2 nominations au choix

Ainsi, il est proposé de maintenir un ratio de 100% pour la voie de l'examen professionnel. Il en résulte qu'il est inutile de prévoir l'augmentation du ratio pour la voie du choix.

Cette année, les grades **d'adjoints technique de 1^{ère} classe** au choix et à l'ancienneté seront ouverts compte tenu des lauréats de l'examen professionnel qui n'ont pu être pris en compte car les résultats d'admission n'étaient pas connus à la date de la CAP d'avancement de grade ayant eu lieu en septembre 2012.

Les tableaux d'accès au grade **d'adjoints du patrimoine de 1^{ère} classe** ne seront pas ouverts compte tenu de l'absence de lauréat à l'examen professionnel cette année.

Les tableaux d'accès au grade **d'agent social de 1^{ère} classe** seront mis à l'ordre du jour de la CAP du 25 juin à condition que des lauréats de l'examen (organisé en octobre 2012) communiquent leur attestation de réussite à la Direction des Ressources Humaines.

S'agissant de l'accès au grade **d'adjoint administratif de 1^{ère} classe**, l'examen ayant eu lieu le 23 mars 2013, les 2 tableaux (au choix et à l'examen) seront inscrits à l'ordre du jour de la prochaine CAP qui aura lieu le 24 septembre 2013.

Assurer un déroulement de carrière plus large de l'échelle 4 vers l'échelle 5 et de l'échelle 5 vers l'échelle 6 pour les fins de carrière de catégorie C :

Les grades d'**Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM) principal de 2^{ème} classe** et d'**auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe**, connaissent cette année une arrivée massive d'agents compte tenu de la réforme statutaire ayant eu lieu en 2007.

Il est donc proposé d'augmenter le ratio de 15 % à 50 % pour ces deux grades, ce qui permet de promouvoir respectivement 41 ATSEM (au lieu de 13) et 30 auxiliaires de puériculture (au lieu de 8).

De la même façon, afin de reconnaître la spécificité des métiers et l'investissement de toute une carrière, il est proposé de passer le ratio de 50 % à 100 % pour les grades **d'ATSEM principal de 1^{ère} classe** et **d'auxiliaire de puériculture principal de 1^{ère} classe**. Ces promotions seront bien sûr liées à la manière de servir. Globalement la Ville pourra promouvoir 7 agents (au lieu de 4) avec les ratios initialement prévus.

En outre, afin d'assurer un nombre de promotions au moins équivalent à l'année dernière dans la filière administrative, il est proposé d'augmenter le ratio de 15 % à 30% pour l'accès au grade **d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe** permettant de passer de 8 à 15 agents nommés contre 14 l'année dernière.

Permettre un accès facilité au grade d'agent de maîtrise principal :

Par ailleurs, il est proposé d'ouvrir plus largement le ratio pour le grade d'agent de maîtrise afin de valoriser la fonction d'encadrement de proximité. Ainsi, c'est le ratio de 25 % qui permettra de promouvoir 14 agents de maîtrise sur le grade d'agent de maîtrise principal au lieu de 9 prévus initialement.

Pour les agents de catégorie B :

La mise en place du Nouvel Espace Statutaire (NES) pour la catégorie B a permis d'harmoniser le déroulement de carrière des agents titulaires des grades suivants : animateurs, assistants territoriaux d'enseignement artistique, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police municipale, éducateurs des APS, rédacteurs, techniciens.

Les cadres d'emplois sont composés de 3 grades.

- Un grade d'accès,
- Deux grades de déroulement de carrière :
 - Principal 2^{ème} classe
 - Principal 1^{ère} classe

Ce nouveau cadre statutaire commun permet également aux agents de la catégorie inférieure d'accéder directement au 2^{ème} grade du cadre d'emplois (principal de 2^{ème} classe) par voie de concours ou de promotion interne à l'examen professionnel.

Ainsi, il convient de distinguer 2 types de déroulement de carrière :

- **une carrière « courte »** pour les agents recrutés directement dans le deuxième grade du cadre d'emplois (rédacteur principal de 2^{ème} classe) par voie de promotion interne à l'examen

professionnel. Ces agents occupent des postes de niveau N - 2 ou N -1 ou chefs de bassin pour les éducateurs des APS.

- **une carrière « longue »** pour les agents recrutés dans le grade d'entrée du cadre d'emplois :

- 1) l'accès au 2^{ème} grade est possible par examen professionnel et au choix.
- 2) l'accès du 2^{ème} au 3^{ème} grade est possible par examen professionnel et au choix.

Les examens professionnels d'avancement de grade seront organisés en septembre 2014 pour l'accès au grade de rédacteur principal 2^{ème} et rédacteur principal 1^{ère} classe.

Cette année seuls les tableaux d'avancement au grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe au choix et à l'examen seront mis à l'ordre du jour de la CAP du 25 juin 2013. L'accès au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe est bloqué en l'absence d'examen professionnel.

En outre, seront reportés à l'ordre du jour de la Commission Administrative Paritaire du 24 septembre 2013 :

- les tableaux d'avancement aux grades de **Technicien territorial principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe** (au choix et à l'examen professionnel) dans l'attente des résultats d'examens professionnels organisés en avril 2013.
- les tableaux d'avancement aux grades **d'Éducateurs des APS principaux de 2^{ème} classe et principaux de 1^{ère} classe** (au choix et à l'examen professionnel) dans l'attente des résultats d'examens professionnels organisés en janvier 2013.
- les tableaux d'avancement aux grades **de Chef de service de Police municipale principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe** (au choix et à l'examen professionnel) dans l'attente des résultats d'examens professionnels organisés en juin 2013.

Pour les agents de catégorie A :

L'accès aux grades supérieurs de la catégorie est possible pour les agents qui occupent les fonctions de directeur (poste de niveau N) ou dont la nature, la complexité et la transversalité des missions le justifient.

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

- **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)
- **la récompense du mérite professionnel** tout au long de la carrière

Seront reportés à l'ordre du jour de la Commission Administrative Paritaire du 24 septembre 2013 les tableaux d'avancement au grade d'attaché principal (au choix et à l'examen professionnel) dans l'attente des résultats de l'examen organisé en avril 2013.

C - LES CRITERES DE CHOIX DES AGENTS PROPOSES :

Les propositions d'avancement sont réalisées en fonction des règles déterminées par la collectivité, à savoir :

- 1) la prise en compte de la nature du poste occupé et du niveau de responsabilité.
- 2) une analyse du déroulement de carrière de l'agent : en prenant notamment en compte son ancienneté dans le grade, son positionnement dans le grade (échelon), la durée maximale de carrière pour accéder au dernier échelon, en

évitant les effets de seuils et la baisse de motivation liée à une stagnation de carrière.

Exemple : blocage depuis plus de trois ans dans le dernier échelon du grade.

De manière générale, les propositions doivent être étudiées au regard des critères suivants :

- 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 que :

- la qualification des agents en lien avec le métier exercé (formation, diplômes)
- les acquis de l'expérience professionnelle

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

RATIOS POUR LA CATEGORIE A

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE 2013
Administrateur	Administrateur Hors Classe	50
Attaché Principal	Directeur Territorial	25
Attaché	Attaché Principal (au choix)	50
Attaché	Attaché Principal (Examen Professionnel)	80
Ingénieur en chef de classe normale	Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	50
Ingénieur Principal	Ingénieur en chef de classe normale	25
Ingénieur	Ingénieur Principal	25
Professeur d'enseignement artistique classe normale	Professeur d'enseignement artistique hors classe	25
Conservateur du patrimoine	Conservateur en chef du patrimoine	50
Conservateur des bibliothèques	Conservateur en chef des bibliothèques	50
Infirmière de classe supérieure en soins généraux	Infirmière hors classe en soins généraux	50

RATIOS POUR LA CATEGORIE B

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE 2013
Rédacteur Principal de 2ème classe	Rédacteur principal de 1ère classe (au choix)	25
Rédacteur Principal de 2ème classe	Rédacteur principal de 1ère classe (à l'examen professionnel)	80
Technicien Principal de 2ème classe	Technicien Principal de 1ère classe (au choix)	25
Technicien Principal de 2ème classe	Technicien Principal de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Technicien	Technicien Principal de 2ème classe (au choix)	25
Technicien	Technicien Principal de 2ème classe (à l'examen professionnel)	80
Assistant de conservation principal de 2ème classe	Assistant de conservation principal de 1ère classe (au choix)	25
Assistant de conservation principal de 2ème classe	Assistant de conservation principal de 1ère classe (Examen professionnel)	80
Educateur principal des APS de 2ème classe	Educateur principal des APS de 1re classe (au choix)	25
Educateur principal des APS de 2ème classe	Educateur principal des APS de 1re classe (examen professionnel)	80
Educateur des APS	Educateur principal des APS de 2ème classe (au choix)	25
Educateur des APS	Educateur principal des APS de 2ème classe (à l'examen professionnel)	80
Educateur de jeunes enfants	Educateur principal de jeunes enfants	50
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants	50
Chef de service de Police Municipale principal de 2eme classe	Chef de service de Police Municipale principal de 1re classe (Au choix)	50
Chef de service de Police Municipale principal de 2eme classe	Chef de service de Police Municipale principal de 1re classe (Examen pro)	80
Chef de service de Police Municipale	Chef de service de Police Municipale principal de 2eme classe (Au choix)	50
Chef de service de Police Municipale	Chef de service de Police Municipale principal de 2eme classe (Examen pro)	80
Assistant socio éducatif	Assistant socio éducatif principal	50

RATIOS POUR LA CATEGORIE C

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE 2013
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 1ère classe	25
Adjoint administratif de 1ère classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe	30
Adjoint administratif de 2ème classe	Adjoint administratif de 1ère classe (au choix)	15
Adjoint administratif de 2ème classe	Adjoint administratif de 1ère classe (Examen Professionnel)	100
Agent de maitrise	Agent de maitrise principal	25
Adjoint technique principal de 2ème classe	Adjoint technique principal de 1ère classe	15
Adjoint technique de 1ère classe	Adjoint technique principal de 2ème classe	15
Adjoint technique de 2ème classe	Adjoint technique de 1ère classe (Examen Professionnel)	100
Adjoint technique de 2ème classe	Adjoint technique de 1ère classe (au choix)	15
Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe	Adjoints du patrimoine principal de 1ère classe	25
Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 1ère classe	100
Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	50
ATSEM principal de 2ème classe	ATSEM principal de 1ère classe	100
ATSEM de 1ère classe	ATSEM principal de 2ème classe	50
Opérateur qualifié des APS	Opérateur principal des APS	50
Opérateur des APS	Opérateur qualifié des APS	50
Agent social	Agent social de 1ère classe (Examen Professionnel)	100
Agent social	Agent social de 1ère classe (au choix)	50

D-2013/382

Transformations et ouvertures de postes. Mise à jour du tableau des effectifs. Décision. Autorisation.

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Comme vous le savez, la collectivité souhaite avoir un tableau des effectifs le plus en adéquation possible avec la réalité des postes pourvus ce qui amène l'administration à mettre à jour régulièrement ce tableau pour tenir compte des mouvements et évolutions nécessaires à l'activité des services.

Les modifications qui vous sont proposées portent sur des postes existants qui nécessitent la transformation du cadre d'emploi d'origine ainsi que pour l'un d'eux le réajustement de la rémunération de référence, ceci afin de tenir compte de la réalité du marché de l'emploi.

Le tableau annexé dresse les modifications rendues nécessaires.

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 conclusions et mesures qui précèdent,
- accepter les ouvertures et les transformations de postes annexés et autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats de recrutement si ces postes étaient pourvus par des agents non titulaires,
- autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

Direction générale	Direction	emploi	Catégorie	Cadre d'emploi	Commentaires	Observations
DGST	Depdu	Chef de service déplacement	A	Ingénieur contractuel		Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGST	Depdu	chargé d'études en éclairage extérieur et électricité - Depdu	B	Technicien	Ce poste a été ouvert en priorité à des candidats titulaires de la fonction publique mais les jury infructueux nous amène à ouvrir ce poste à des agents non titulaires, dont les compétences et la technicité correspondraient parfaitement au profil spécifique recherché.	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGA	Urbanisme	Chef de projet urbanisme	A	Ingénieur ou Attaché	Extension du cadre d'emploi de référence qui s'ouvre sur attaché	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGA	Urbanisme	chef de service foncier	A	Ingénieur ou Attaché	Extension du cadre d'emploi de référence qui s'ouvre sur attaché	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGVSC	DEPEF	Auxiliaire de puériculture	C	Auxiliaire de puériculture		Actuellement les listes d'aptitude pour cet emploi sont vides, en conséquence ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-2 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGVSC	DEPEF	Auxiliaire de puériculture	C	Auxiliaire de puériculture		Actuellement les listes d'aptitude pour cet emploi sont vides, en conséquence ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-2 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGST	CEE	Chef de service parc auto	A	Ingénieur		Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourrait être pourvu contractuellement (article 3-3-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
DGFG	Performance interne	Chef de service performance interne	A	Attaché		Transformation d'un emploi de contractuel en emploi de titulaire pour nommer les réussites à concours
DGFG	Performance interne	Contrôleur de gestion interne	A	Attaché		Transformation d'un emploi de contractuel en emploi de titulaire pour nommer les réussites à concours

D-2013/383

Proposition de transformation et suppression de postes. Mise à jour du tableau des effectifs de la Ville de Bordeaux. Décision. Autorisation.

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La Commission Administrative Paritaire de la Ville et du CCAS de Bordeaux en date du 26 mars 2013 s'est prononcée sur les promotions internes au titre de l'année 2012.

Ces promotions permettent aux agents de progresser dans leur carrière au sein de leur filière statutaire (administrative, technique, culturelle).

C'est ainsi que pour 2013, la mise en œuvre de ce dispositif permet à 48 agents de bénéficier d'une promotion interne. Le détail vous est présenté dans le tableau joint en annexe.

Compte tenu des propositions de la Commission Administrative Paritaire, il vous est proposé en conséquence de modifier l'état de la collectivité (Etat C) en tenant compte des créations et suppressions de postes qui en découlent.

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 conclusions et mesures qui précèdent,
- accepter les ouvertures et les transformations de postes annexés et autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats de recrutement si ces postes étaient pourvus par des agents non titulaires,
- autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

M. PALAU. -

Nous en avons un peu parlé tout à l'heure s'agissant des moyens que nous mettons à la disposition de nos administrés.

Il s'agit là des avancements de grades qui ont été validés à la dernière CAP et donc leur traduction dans nos effectifs.

Je voudrais souligner le fait que si on peut avoir une politique aussi dynamique en termes de progression de carrière c'est justement, Vincent, parce que nous avons dans nos effectifs et parce que nous embauchons pas mal d'agents titulaires, ce qui nous permet par le fruit des ratios d'avoir 48 progressions de carrière.

Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. LE MAIRE. -

Pas de demandes de parole ?

Pas d'oppositions ?

Pas d'abstentions ?

(Aucune)

PROMOTION INTERNE

LIBELLÉ GRADE	CREATIONS DE POSTE AU 1er avril 2013	SUPPRESSIONS DE POSTES AU 1er avril 2013
<u>FILIERE ADMINISTRATIVE</u>		
Attaché territorial	6	
Rédacteur principal de 1ère classe		5
Rédacteur	11	
Adjoint administratif principal de 1ère classe		5
Adjoint administratif principal de 2ème classe		1
Adjoint administratif de 1ère classe		3
Adjoint administratif de 2ème classe		1
SOUS TOTAL	17	15
<u>FILIERE TECHNIQUE</u>		
Ingénieur territorial	5	
Technicien principal de 1ère classe		5
Technicien principal de 2ème classe	1	
Technicien territorial	3	
Agent de maîtrise principal		4
Agent de maîtrise territorial	19	
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe		3
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe		13
Adjoint technique de 1ère classe		4
SOUS TOTAL	28	29
<u>FILIERE ANIMATION</u>		
Animateur territorial		1
SOUS TOTAL	470	0
	0	1

LIBELLÉ GRADE	CREATIONS DE POSTE AU 1er avril 2013	SUPPRESSIONS DE POSTES AU 1er avril 2013
<u>FILIERE CULTURELLE</u>		
Conservateur territorial du patrimoine	2	
Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèque	1	
Attaché territorial de conservation		2
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		1
SOUS TOTAL	3	3
TOTAL GENERAL	48	48