

Comité Technique commun du 15 juin 2018 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE - VILLE DE RENNES - CCAS

PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE PAIE CARRIÈRES

Déroulements de carrières des agents de Catégorie C, B et A : ratios, critères internes d'avancement

Version 2 : annule et remplace la version précédente : * page 5 et 6

*Pièces jointes : Projet de délibération VDR (C/B/A)
Projet de délibération RM (C/B/A)
Projet de délibération CCAS (C/B)*

A. Contexte

Depuis 2014, un travail important a été conduit, en concertation avec les organisations syndicales, afin d'améliorer les conditions de déroulement de carrière des agents de nos collectivités. Les objectifs de cette refonte étaient multiples : améliorer les déroulements de carrière, harmoniser les conditions de la Ville de Rennes et Rennes Métropole en prévision des transferts et mutualisations à venir, remplacer les critères d'âge par des critères liés à la situation administrative.

A l'issue de premières évolutions mises en œuvre pour les agents de la catégorie C, le processus devait se poursuivre sur les catégories B et A, ainsi que sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise.

B. Méthodologie, concertation

La méthodologie employée de 2015 à début 2017 a consisté à préparer collectivement, par le biais d'un groupe projet, des hypothèses de travail, et à associer largement les organisations syndicales aux différentes étapes du projet, y compris dans le cadre très opérationnel de la classification des métiers. Plusieurs réunions de négociation sont intervenues sur les 3 années passées.

Des étapes intermédiaires ont été validées, et mises en œuvre, lors des Commissions Administratives Paritaires de 2015, 2016 et 2017. Elles ont permis aux agents de catégorie C de bénéficier, lors de ces CAP, d'avancements bien plus nombreux qu'en application des règles précédentes. Ainsi, par exemple, en 2017, ce sont plus de 900 advancements qui ont été validés, contre en moyenne 400 les années précédentes.

En 2017, il a été décidé, par décision conjointe du Président et de la Maire annoncée lors d'une réunion le 17 octobre 2017, de mettre en œuvre en 2018 l'ensemble des règles de déroulement de carrière pour les agents de

Centre Communal d'Action Sociale

catégorie C basées sur les nouveaux parcours de carrière (Parcours 1, 2 et 3) et sur des règles internes plus favorables, permettant par exemple un déroulement pour tous les agents aux critères statutaires entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade, ou encore un accès pour tous au dernier grade de la catégorie.

En 2018, de nouvelles mesures ont été proposées pour les agents de maîtrise, pour les agents de catégorie B et de catégorie A. Elles ont été présentées aux organisations syndicales, lors de réunions organisées en mars, avril et mai 2018. Ce travail se poursuit afin de faire évoluer l'ensemble des critères de déroulement de carrière, pour tous les agents de la Ville, du CCAS et de Rennes Métropole. Les nouvelles règles seront applicables, dans leur intégralité, en 2019.

Néanmoins, afin de permettre une évolution dès 2018 pour plusieurs cadres d'emplois, il est proposé dans le présent rapport d'acter des évolutions de critères ou de ratio applicables aux CAP de 2018.

C. Évolutions

Les évolutions proposées s'appuient sur les mêmes principes que pour les agents de catégorie C. les règles de déroulement de carrière sont ainsi déterminées sur la base d'une classification des postes, consistant à définir des critères internes différenciés en fonction des métiers.

1- Les mesures concernant la carrière des agents de maîtrise :

Les postes d'agent de maîtrise se répartissent selon deux typologies de métiers, réaffirmées dans le rapport au Comité Technique Paritaire de la Ville de Rennes en date du 29 juin 2007 :

- Agents de maîtrise de niveau 1, qui assurent un encadrement technique de proximité, et assument des missions avec une composante métier à l'identique des agents encadrés. L'encadrement est qualifié de premier niveau.
- Agents de maîtrise de niveau 2, qui assurent un encadrement de 2^{ème} niveau, n'assument plus de missions de terrain, et gèrent des aspects plus administratifs (gestion de plannings de différentes équipes, organisation des travaux, etc). Certains métiers spécifiques ont été assimilés à ce niveau (agents de maîtrise assumant des fonctions de dessinateur recrutés avant 2008, responsables de secteurs à la Direction Déchets et Réseaux d'Energie, certains agents de maîtrise de l'Opéra..).

Les objectifs qui ont conduit à modifier les règles d'avancement consistent à la fois à valoriser la fonction de maîtrise ouvrière en définissant pour les AM de niveau 1 des critères plus favorables (en supprimant par ailleurs le critère d'âge) mais aussi à maintenir une distinction entre ces deux types de métiers : distinction basée à la fois sur le régime indemnitaire et sur la carrière, comme tous les autres cadres d'emplois de la collectivité.

Les critères actuels sont les suivants :

| | Agent de maîtrise de niveau 1 | Agent de maîtrise de niveau 2 | Adjoint technique faisant fonction d'agent de maîtrise |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|--|
| Avancement au 2 ^{ème} grade | Conditions statutaires+ 52 ans (ou 51 ans par exception) | Conditions statutaires | Conditions statutaires |

A effet du 1^{er} janvier 2018, il est proposé d'appliquer les critères suivants :

| | Agent de maîtrise de niveau 1 | Agent de maîtrise de niveau 2 | Adjoint technique faisant fonction d'agent de maîtrise |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|--|
| Avancement au 2 ^{ème} grade | Conditions statutaires + critère interne : 1 an dans le 4 ^{ème} échelon d'agent de maîtrise + 7 ans de services sur la fonction d'agent de maîtrise (dont 4 ans de services effectifs dans le | Conditions statutaires | Conditions statutaires |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | cadre d'emplois des agents de maîtrise) | | |
|--|---|--|--|

Les adjoints techniques exerçant des fonctions d'agent de maîtrise peuvent opter pour la poursuite de leur carrière dans leur cadre d'emplois, ou pour l'évolution dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Le choix s'effectue suite à une simulation de carrière effectuée par la Direction des Ressources Humaines à la demande de l'agent. L'option, une fois exercée et mise en œuvre, est irrévocable.

Il est précisé que l'ancienneté de 7 ans sur la fonction d'agent de maîtrise comprend bien les années en tant qu'agent de maîtrise mais aussi les années effectuées sur un poste d'agent de maîtrise, tout en étant resté dans le cadre d'emplois d'adjoint technique.

L'accès au cadre d'emplois des techniciens sur les postes d'agents de maîtrise n'est pas possible. Néanmoins un travail va être mené sur l'année 2018 afin d'examiner les postes d'agent de maîtrise qui, au regard des évolutions du métier et /ou des missions exercées, justifieraient un changement de classification (passage d'AM1 à AM2, voire transformation du poste en technicien). Ce travail permettra une application d'avancements complémentaires, ou bien de promotion interne, dès l'année 2018.

2- Les mesures concernant la carrière des agents de catégorie B :

S'agissant des mesures pour les agents de catégorie B, les mêmes objectifs sont poursuivis et il est proposé donc d'agir sur les 3 leviers concernant le déroulement de carrière : les critères d'avancement, la classification, et les ratios. Ainsi, la distinction entre deux niveaux de classification est bien conservée, les métiers étant différents et justifiant donc un déroulement de carrière distinct.

a) Critères d'avancement

Les critères d'avancement internes actuels sont les suivants :

➔ Accès au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe / technicien principal de 2^{ème} classe / animateur principal de 2^{ème} classe

- après examen professionnel : justifier de 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois,
- à l'ancienneté : justifier de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

➔ Accès au grade d'assistant de conservation principal de 2^{ème} classe :

- après examen professionnel : justifier de 6 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois,
- à l'ancienneté : justifier de 10 ans de services dans le cadre d'emplois.

Il n'existe pas de critères internes pour l'accès aux grades d'éducateur des APS principal de 2^e classe, d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe et de chef de service de police municipale principal de 2^e classe.

Il est proposé de généraliser l'accès au 2^{ème} grade des cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire selon les seules conditions statutaires, compte tenu de l'existence d'un ratio lié. Cette mesure prendra effet dès les CAP de 2018.

Les critères internes d'accès au 3^{ème} grade pour les cadres d'emplois intégrés dans le Nouvel Espace Statutaire feront l'objet d'une analyse devant aboutir à une finalisation des mesures en fin d'année 2018, en vue d'une mise en œuvre à effet au plus tôt au 1^{er} janvier 2019.

b) Classification des postes

Les postes de catégorie B sont catégorisés en deux niveaux de postes, dits « fléchés » ou « non-fléchés ».

Si la structure à deux niveaux de postes est maintenue, car elle correspond à la réalité des métiers de la collectivité, une refonte des critères de classification des postes est nécessaire pour en permettre une formalisation. Les critères de classification des postes de catégorie B feront également l'objet d'une analyse, selon le même calendrier que précédemment.

c) Ratios d'avancement de grade

Les ratios d'avancement de grade existants à la Ville et à Rennes Métropole, fixés avant la réforme statutaire initiée par le décret du 22 mars 2010, engendrent, consécutivement à ladite réforme et à la mise en œuvre d'un ratio lié (obligation de mixage des avancements de grade par la voie de l'ancienneté et par la voie de l'examen professionnel, la modalité la moins usitée devant représenter ¼ au moins de l'ensemble des nominations), une forte limitation des possibilités d'avancement de grade.

Il est également nécessaire de formaliser les ratios sur le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique, dans la mesure où aucune modification formelle n'est intervenue sur ce point suite au décret du 29 mars 2012, ayant abouti à la fusion des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et assistants spécialisés d'enseignements artistique, en un cadre d'emplois unique d'assistants territoriaux d'enseignement artistique, intégré au Nouvel Espace Statutaire.

La même adaptation est nécessaire concernant le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux, créé par décret du 27 mars 2013 par fusion des cadres d'emplois des rééducateurs territoriaux et des assistants médico-techniques.

Il convient également de faire évoluer de la même manière le ratio d'avancement au 2^{ème} grade du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux, cadre d'emplois de catégorie B n'appartenant pas au Nouvel Espace Statutaire.

Les objectifs sont les suivants :

- Augmenter les ratios d'avancement pour tenir compte de l'impact des ratios liés
- Harmoniser les ratios entre les collectivités
- Formaliser l'adaptation des ratios concernant les cadres d'emplois modifiés par les différentes réformes statutaires intervenues depuis la mise en œuvre du Nouvel Espace Statutaire.

Les ratios actuels sont les suivants :

| Filière | Grade d'avancement | VDR / CCAS | RM | Obligation de mixer 1/4 |
|----------------|---|------------|------------|-------------------------|
| | | Ratio en % | Ratio en % | |
| Technique | Technicien principal de 1ère classe | 30 | 30 | Oui |
| | Technicien principal de 2ème classe | 20 | 30 | Oui |
| Administrative | Rédacteur principal de 1ère classe | 30 | 30 | Oui |
| | Rédacteur principal de 2ème classe | 20 | 20 | Oui |
| Culturelle | Assistant de conservation principal de 1ère classe | 30 | 30 | Oui |
| | Assistant de conservation principal de 2ème classe | 20 | 30 | Oui |
| | Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe | | | Oui |
| | Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe | | | Oui |
| Sportive | Éducateur des APS principal de 1ère classe | 30 | | Oui |
| | Éducateur des APS principal de 2ème classe | 20 | | Oui |
| Police | Chef de service de police municipale principal 2ème classe | | | Oui |
| | Chef de service de police municipale principal 1ère classe | | | Oui |
| Médico-Sociale | Technicien paramédical de classe supérieure (ex. rééducateur) | 30 | | Non |
| | Infirmier de classe supérieure | 30 | | Non |
| Animation | Animateur principal de 1ère classe | 30 | | Oui |
| | Animateur principal de 2ème classe | 50 | | Oui |

Centre Communal d'Action Sociale

Il est proposé de passer l'ensemble des ratios pour tous les cadres d'emplois concernés à 50%, à effet du 1^{er} janvier 2018. Cette évolution combinée à l'application des critères statutaires dès 2018 entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade, permet une augmentation sensible des avancements en 2018 (conditionnés à l'obtention de l'examen professionnel pour une partie des agents).

Une délibération de chacun des organes délibérants concernés permettra d'acter ces modifications.

3 Les mesures concernant la carrière des agents de catégorie A *

Les règles de déroulement de carrière des agents de catégorie A vont également évoluer. Les principes sont les suivants :

- Les déroulements de carrière resteront liés à la classification des postes.
- Il est proposé d'acter le principe qu'un déroulement sur le deuxième grade sera désormais possible quel que soit le poste occupé (contrairement à aujourd'hui, où certains postes ne donnent pas accès au grade d'avancement sauf obtention de l'examen professionnel).
- Les critères d'avancement seront, dans toute la mesure du possible harmonisés entre les filières, tout en tenant compte des règles statutaires et des durées d'avancement prévues par le statut.

Le travail concernant les agents de catégorie A va se poursuivre afin d'arrêter des critères internes pour une application en 2019. En 2018, les critères actuels continuent de s'appliquer, y compris les règles transitoires décidées en 2017 pour les ingénieurs.

Afin de permettre une évolution pour les agents de catégorie A dans la filière culturelle, des évolutions dès 2018 sont proposées. En effet, la réforme statutaire Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations a créé un grade d'avancement dans les cadres d'emplois d'attaché de conservation, et de bibliothécaire territorial. La création de ces nouveaux grades engendre la nécessité de déterminer des ratios d'avancement de grade, devant faire l'objet d'une décision des organes délibérants compétents. Par ailleurs, des critères de classification des postes, et des critères internes d'avancement de grade, ont également vocation à être élaborés.

Enfin, il est proposé d'améliorer le déroulement de carrière des agents évoluant sur le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, selon une logique de classification.

Ces mesures ont vocation à s'appliquer à effet au plus tôt au 1^{er} janvier 2018.

a) Critères d'avancement pour les agents de catégorie A filière culturelle *

Il est proposé les critères internes d'avancement au 2^{ème} grade suivants :

| | Cadre d'emplois des conservateurs | Cadres d'emplois attachés/bibliothécaires |
|------------------|--|--|
| Postes classés 4 | Sans objet | Conditions statutaires +critère interne : Suite examen professionnel : -Soit 1 an dans le 5 ^{ème} échelon et 3 ans de services effectifs en catégorie A -Soit avoir atteint le 5 ^{ème} échelon et 4 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A A l'ancienneté : -Soit 1 an dans le 8 ^{ème} échelon et 7 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A -Soit avoir atteint le 8 ^{ème} échelon et 8 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A |
| Postes classés 3 | Critères statutaires + 10 ans dans le dernier échelon du 1 ^{er} grade | Critères statutaires |

Centre Communal d'Action Sociale

| | | |
|------------------|---|----------------------|
| Postes classés 2 | Critères statutaires + 7 ans dans le dernier échelon du 1 ^{er} grade | Critères statutaires |
| Postes classés 1 | Critères statutaires + 3 ans dans le dernier échelon du 1 ^{er} grade | Critères statutaires |

b) Ratios d'avancement de grade **pour les agents de catégorie A filière culturelle ***

Il est proposé de créer les ratios d'avancement de grade suivants, en cohérence avec les ratios d'avancement en catégorie B et en catégorie A pour les autres filières :

| Filière | Grade d'avancement | VDR / CCAS | RM |
|------------|--|------------|------------|
| | | Ratio en % | Ratio en % |
| Culturelle | Attaché principal de conservation du patrimoine et des bibliothèques | 50 | 50 |
| | Bibliothécaire principal | 50 | 50 |

Ces ratios pourront être revus en fonction des critères internes et des décisions qui seront prises sur les autres filières.

c) Classification des postes

Il est proposé la classification des postes ou fonctions suivante :

| Niveaux de classification | Cadre d'emplois des conservateurs | Cadres d'emplois attachés/bibliothécaires |
|---------------------------|---|---|
| 1 | Responsable d'équipement | Responsable d'équipement |
| 2 | Directeur adjoint d'équipement | Directeur adjoint d'équipement |
| 3 | Responsables de collections/ Responsable pôle scientifique/ Responsable d'unité/Conservateur de musée | Fonctions à dominante managériale (directe, ou indirecte); représentation de la collectivité à l'extérieur; management de projets complexes |
| 4 | Sans objet | Encadrement de petites équipes (ou pas d'encadrement); forte expertise métier |

La notion d'équipement sera à définir.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.