

Comité Technique commun du 23 novembre 2018 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE, VILLE DE RENNES CCAS

PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE PAIE CARRIÈRES

Critères de classification pour les ASE/EJE à partir du 1er février 2019

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 se poursuit sur les catégories B et A.

La réforme statutaire dite Parcours Professionnel Carrières Rémunération vient impacter cette démarche, dans la mesure où l'une de ses mesures prévoit le passage de la catégorie B à la catégorie A des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, à compter du 1^{er} février 2019. Les dispositions sont prévues par les décrets n°2017-902 et 2017-905 du 9 mai 2017. La réforme statutaire prévoit une structuration temporaire des cadres d'emplois concernés en trois grades sur la période du 1^{er} février 2019 au 31 décembre 2020, puis une structuration définitive en deux grades à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il conviendra donc de prendre en compte cette évolution réglementaire pour fixer, pour ces cadres d'emplois, les ratios d'avancement de grade, en cohérence avec les ratios existants en catégorie A et pour fixer de manière transitoire les critères internes de déroulement de carrière, durant la période 2019-2021. Ces éléments, ainsi que les critères internes pour la période à compter du 1^{er} janvier 2021 seront étudiés conjointement aux autres cadres d'emplois de la catégorie A, et en cohérence, au cours du premier semestre 2019.

B. Méthodologie, concertation

Les critères de classification des postes ont été élaborés en concertation avec les services d'affectation des agents concernés.

Ils ont été présentés aux organisations syndicales, aux encadrants et aux agents concernés lors de réunions d'information qui se sont tenues courant octobre 2018.

L'information individuelle de chaque agent, concernant la classification de son poste, sera formalisée par le biais d'un courrier transmis à compter de décembre 2018, et au plus tard le 1^{er} février 2019.

Ces critères sont nécessaires pour pouvoir rémunérer les agents selon les modalités prévues dans les délibérations RIFSEEP (avec des modalités à préciser pour les EJE en cas de non publication des textes d'ici le 1^{er} février 2019).

C. Évolutions à compter du 1^{er} février 20191- Critères internes de classification des postes :

Cinq critères ont été identifiés, liés aux postes : les postes respectant trois des critères identifiés sont classifiés en 2^{ème} niveau, permettant un déroulement de carrière plus rapide. Ces mêmes postes seront intégrés dans le groupe de fonctions 2 pour le versement du RIFSEEP (sous réserve de la publication des textes pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants). Les postes ne réunissant pas au moins 3 critères sont classifiés en 1^{er} niveau.

Cette approche empirique a été préférée à l'approche en vigueur pour la classification des postes de catégorie A administrative et technique, cette dernière portant fortement l'accent sur les notions d'encadrement de services et peu adaptée à la réalité et la spécificité des métiers exercés par les éducateurs de jeunes enfants et les assistants socio-éducatifs.

Les critères définis sont les suivants :

- Assurer la responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle d'une unité ou d'un service,
- Assurer un rôle de référent ou personne ressource,
- Assurer la conduite de projet complexe ou transversal en autonomie,
- Représenter la collectivité avec délégation décisionnaire,
- Mettre en œuvre une expertise métier, ou une technicité du poste au-delà du cœur de métier.

L'application de ces critères aux métiers existants aboutit à classer 9 métiers sur 15 en niveau 2; représentant un peu plus d'un tiers de l'effectif global des agents.

2- Critères internes d'avancement et ratios d'avancement de grade

Les discussions entamées seront achevées au cours du 1^{er} trimestre 2019 pour une proposition soumise à avis du comité technique et délibérations pour mise en œuvre de ces dispositions pour l'année 2019.

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