

# Comité Technique commun du 7 juillet 2022 RAPPORT (avis)

## RENNES MÉTROPOLE

### PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES

### HUMAINES / SERVICE PAIE CARRIÈRES PRESTATIONS

## Actualisation des critères internes d'avancement de grade et harmonisation des ratios

*Pièces Jointes : extrait actualisé des Lignes directrices de gestion  
Tableau récapitulatif des critères statutaires et internes*

#### A. Rappel du contexte

La politique actuelle de déroulement de carrière de nos collectivités a été mise en place en 2018 et 2019. La refonte des principes de déroulement de carrière avait conduit à la mise en place de parcours qui conditionnent notamment les avancements de grade.

En avril 2021, le Comité Technique s'est prononcé sur l'adoption de l'Agenda Social 2021-2023. Cette démarche inédite a été réalisée en concertation avec les organisations syndicales de septembre 2020 à avril 2021 afin de définir les dossiers à réaliser durant cette période. Dans le cadre de ces négociations, l'employeur s'est engagé à *assouplir les critères, notamment pour les fins de carrière, avec une prise d'effet en 2024.*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, deux décrets du 24 décembre 2021 ont modifié l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C (décrets n° 2021-1818 et n° 2021-1819 du 24 décembre 2021) en procédant notamment à la modification du nombre d'échelons et à la réduction de la durée de passage entre certains échelons pour les grades relevant des échelles de rémunération C1 et C2 et ceux d'agent de maîtrise et d'agents de police municipale.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur de la santé dans la fonction publique territoriale, les carrières de nombreux fonctionnaires de la filière médico-sociale ont été revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : passage des aides-soignants et auxiliaires de puériculture en catégorie B, nouvelles modalités de déroulement de carrière et revalorisation des grilles indiciaires des cadres d'emplois d'infirmiers (catégories A et B), de puéricultrices, cadres de santé paramédicaux, ergothérapeutes...

Ces évolutions réglementaires nécessitent d'actualiser les critères de déroulement de carrière des Lignes directrices de gestion. L'employeur a souhaité se saisir de cette actualisation afin de mettre en œuvre ses engagements pris dans le cadre de l'Agenda Social sans attendre 2024.

**B. Enjeux**

Au-delà de l'enjeu de prise en compte de la revalorisation des carrières de catégorie C et de la filière médico-social, l'actualisation des critères internes d'avancement de grade permet de répondre à un certain nombre d'attentes formulées par les organisations syndicales lors des réunions bilatérales, commissions et en séance du comité technique.

**C. Propositions**

Il est proposé d'actualiser les Lignes directrices de gestion relatives aux critères internes d'avancement de grade et ratios selon les modalités indiquées en annexe.

Cela se traduit par :

- La mise en cohérence des critères internes avec les nouvelles conditions statutaires (ex : cadres d'emplois des puéricultrices),
- La réduction de la durée de services des agents exigée pour l'accès à l'échelle C3 et la possibilité d'accéder à cette échelle 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (au lieu de 5 ans antérieurement),
- La suppression des critères internes en cas de réussite à l'examen professionnel pour les catégories B afin de limiter l'effet du système des ratios liés,
- L'harmonisation des ratios entre nos collectivités pour l'accès à l'échelle C3 (ratios différents entre la métropole et la ville).

Ces évolutions prendront effet avec les CAP d'octobre et de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

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