



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : **61**

Date de Publicité : 29/06/2010

Reçu en Préfecture le :
CERTIFIE EXACT,

Séance du lundi 28 juin 2010
D - 20100315

Aujourd'hui Lundi 28 juin Deux mil dix, à quinze heures,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni en l'Hôtel de Ville, dans la salle de ses séances, sous la présidence de

Monsieur Alain JUPPE - Maire de Bordeaux

Etaient Présents :

M. Hugues MARTIN, Mme Anne BREZILLON, M. Didier CAZABONNE, Mme Anne Marie CAZALET, M. Jean Louis DAVID, Mme Brigitte COLLET, M. Stéphan DELAUX, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Sonia DUBOURG -LAVROFF, M. Michel DUCHENE, Mme Véronique FAYET, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Muriel PARCELIER, M. Alain MOGA, Mme Arielle PIAZZA, M. Josy REIFFERS, Mme Elizabeth TOUTON, M. Fabien ROBERT, Mme Anne WALRYCK, Mme Laurence DESSERTINE, M. Jean Charles BRON, Mme Chantal BOURRAGUE, M. Joël SOLARI, M. Alain DUPOUY, Mme Ana Marie TORRES, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, Mme Mariette LABORDE, M. Jean-Michel GAUTE, M. Jean-François BERTHOU, Mme Sylvie CAZES, Mme Nicole SAINT ORICE, M. Nicolas BRUGERE, Mme Constance MOLLAT, M. Maxime SIBE, M. Guy ACCOCEBERRY, Mme Emmanuelle CUNY, M. Jean-Charles PALAU, Mme Chafika SAILOUD, M. Ludovic BOUSQUET, M. Yohan DAVID, Mme Alexandra SIARRI (présente à partir de 17h 55), Mme Sarah BROMBERG, Mme Wanda LAURENT, Mlle Laetitia JARTY, M. Jacques RESPAUD, M. Jean-Michel PEREZ, Mme Martine DIEZ, Mme Emmanuelle AJON, M. Matthieu ROUYEYRE, M. Pierre HURMIC, Mme Marie-Claude NOEL, M. Patrick PAPADATO, M. Vincent MAURIN, Mme Natalie VICTOR-RETALI,

Excusés :

M. Dominique DUCASSOU, M. Jean Marc GAUZERE, M. Charles CAZENAVE, Mme Marie-Françoise LIRE, Mme Paola PLANTIER, Mme Béatrice DESAIGUES,

Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2010. Décision. Autorisation.

M. Hugues MARTIN, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La mise en place de ratios, initiée par la collectivité en 2007 et prolongée en 2008 et 2009, fut l'occasion d'une réflexion globale relative à la structure des carrières selon les filières et aux possibilités de déroulements de carrière offertes aux agents de notre collectivité.

Au-delà des objectifs premiers d'harmonisation des conditions d'avancement de grade entre les filières et d'ouverture d'accès à certains grades d'avancement jusqu'alors bloqués par des quotas, l'autonomie réglementairement concédée à la collectivité sur la définition de ses ratios promus-promouvables, constitue une réelle opportunité en terme de structuration des carrières par rapport aux postes et aux responsabilités présents dans notre organisation.

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. 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 mais 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 également un lien faible avec la notion de mérite, qui sous-tend en principe tout avancement.

Toutefois, une refonte statutaire de grande ampleur va toucher à compter de 2010 la catégorie B puis la catégorie C. Il apparaît alors compliqué de définir une orientation précise de l'évolution des statuts.

La mise en place des ratios s'inscrit donc encore pour cette année dans un processus transitoire et continue à constituer à la fois un outil de régulation et de cohérence du nombre de promotions effectuées, mais surtout la garantie pour les agents d'une évolution possible de leur carrière.

Il est nécessaire de rappeler que 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 des agents occupent un poste du niveau de responsabilité requis ou qu'ils soient susceptibles d'exercer une mobilité sur un poste du niveau exigé.

A - MAINTIEN DU PRINCIPE GENERAL :

Affecter le pourcentage suivant par grade en fonction du nombre d'agents promouvables :

Nombre d'agents promouvables compris :

- entre 0 et 5 = 50 %
- entre 6 et 50 = 25 %
- et supérieur ou égal à 51 = 15 %

Examen professionnel catégories A et B : 80 %

Examen professionnel catégorie C : 100 % pour 2010

B – BILAN DES ANNEES PRECEDENTES

Les ratios fixés par la collectivité en 2007, 2008 et 2009 ont permis de :

1- Proposer un ratio élevé (80%) pour les grades accessibles suite à l'obtention d'un examen professionnel

Permettre aux agents ayant obtenu l'examen professionnel et en attente de nomination d'être promus dès lors qu'ils remplissent les critères de promotion, notamment en catégorie C où le déroulement normal de carrière est conditionné par l'obtention de cet examen professionnel.

2- Débloquer le nombre de promotions pour certains grades longtemps pénalisés par les quotas :

- 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 B et C

Grades de la filière médico-sociale en particulier Auxiliaires de puériculture et ATSEM bloqués pendant de longues années 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 une gestion des postes moins liée au statut.

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). De même, pour la catégorie C, cet objectif était induit par la refonte des cadres d'emplois du 1er janvier 2007.

C - LES OBJECTIFS DE L'ANNEE 2010

1 – Assurer un nombre de promotions au moins équivalent à celui de 2009 en proportion du nombre d'agents promouvables par grades et permettre de débloquer les situations des agents appartenant aux grades d'accès de la catégorie C.

2 – Offrir individuellement des promotions en fonction des règles déterminées par la collectivité

a) – les principes généraux :

1) - Prise en compte de la nature du poste occupé et du niveau de responsabilité.

2) - Règles spécifiques liées à l'âge assurant ainsi une forme de promotion « bâton de maréchal » qui favorise la motivation des agents jusqu'à leur départ en retraite.

3) – Prise en compte de la durée maximale de carrière pour accéder aux grades supérieurs en évitant les effets de seuils et les frustrations liées à une stagnation de carrière, comme un blocage depuis plus de trois ans dans le dernier échelon du grade. Réflexion sur le moment où

l'agent a le plus intérêt à être nommé en terme de déroulement de carrière et en fonction de son âge.

4) – Le vote d'un ratio pour l'accès aux grades supérieurs liés à un niveau de responsabilité n'entraîne la nomination des agents remplissant les conditions statutaires que s'ils occupent un poste du niveau requis ou s'ils sont susceptibles d'exercer une mobilité sur un poste du niveau de responsabilité exigé.

b) – Particularité pour les cadres d'emploi « à deux vitesses » :

- L'organisation de carrières à plusieurs vitesses permettant une carrière plus rapide pour certains agents occupant des postes stratégiques tout en n'oubliant pas les agents méritants, réguliers mais qui n'occupent pas tous des postes stratégiques.

c) – Spécificités liées à la catégorie hiérarchique

Catégorie C :

Favoriser l'accès à l'échelle 4 de rémunération suite à l'obtention de l'examen professionnel en passant pour 2010 d'un ratio de 80 % à 100 %.

En effet, depuis le 1er janvier 2010, il existe une nouvelle possibilité d'accès à l'échelle 4 sur des conditions exclusives d'ancienneté. Toutefois, le nombre de promotions par cette voie est limité par le nombre de promotions à l'examen professionnel. (Le nombre de nominations prononcées au titre de l'ancienneté ne peut excéder le double du nombre de nominations au titre de l'examen professionnel).

Assurer un déroulement de carrière de l'échelle 4 vers l'échelle 5. Pour atteindre cet objectif, il est proposé cette année encore de définir un ratio supérieur à la règle établie pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe, auxiliaire de puériculture principale de 2ème classe et ATSEM principal de 2ème classe, longtemps bloqués par la règle des quotas.

Privilégier l'accès à l'échelle 6 aux agents méritants en fin de carrière (critères d'âge proche de la retraite) ou aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans.

Catégorie B :

Distinction de 2 types de déroulement de carrière :

- carrière courte pour les agents ayant obtenu l'examen professionnel et occupant des postes de niveau N-2 ou N-1 ou chefs de bassin pour les éducateurs APS.
- carrière longue en deux temps :

1- passage par le grade intermédiaire comme récompense du travail accompli et en fonction du blocage de la carrière de l'agent.

2- nomination au dernier grade avant départ à la retraite pour les agents méritants.

Catégorie A :

- Pour le haut de la catégorie : occuper les fonctions de directeur (poste de niveau N)

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

1- 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 supérieur)

2 - le départ à la retraite proche (récompense du mérite professionnel tout au long de la carrière)

3 - l'agent a été bloqué dans le dernier échelon de son grade depuis plus de trois ans

→ Cas particulier des professeurs d'enseignement artistique : assurer une équité dans les promotions entre les deux établissements et entre les critères de mérite et d'ancienneté.

3 - Déterminer le choix des agents sur la base de ces critères individuels d'accès à la promotion :

- 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 :

- la qualification des agents (formation, diplômes)
- les acquis de l'expérience

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

Fait et Délibéré à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le 28 juin 2010

P/EXPEDITION CONFORME,

M. Hugues MARTIN
Adjoint au Maire

Catégorie A

| GRADE D'ORIGINE | GRADE D'ACCES | RATIOS EN POURCENTAGE |
|--|---|------------------------------|
| Attaché Principal | Directeur Territorial | 25 |
| Attaché | Attaché Principal | 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 |
| Médecin de 2ème classe | Médecin de 1ère classe | 50 |
| Puericultrice de classe normale | Puericultrice de classe supérieure | 50 |
| Psychologue de classe normale | Psychologue hors classe | 50 |
| Professeur d'enseignement artistique classe normale | Professeur d'enseignement artistique hors classe | 25 |

Catégorie B

| GRADE D'ORIGINE | GRADE D'ACCES | RATIOS EN POURCENTAGE |
|--|--|------------------------------|
| Rédacteur Principal | Rédacteur Chef | 25 |
| Rédacteur Principal et Rédacteur | Rédacteur Chef (Examen Professionnel) | 80 |
| Redacteur | Rédacteur Principal | 25 |
| Technicien supérieur principal | Technicien supérieur chef | 50 |
| Technicien supérieur principal | Technicien supérieur chef (Examen Professionnel) | 80 |
| Technicien supérieur | Technicien supérieur principal | 25 |
| Contrôleur principal | Contrôleur chef | 50 |
| Contrôleur | Contrôleur principal | 25 |
| Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe | Assistant Qualifié de conservation hors classe | 50 |
| Assistant Qualifié de conservation de 2ème classe | Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe | 25 |
| Assistant de conservation de 1ère classe | Assistant de conservation hors classe | 50 |
| Assistant de conservation de 2ème classe | Assistant de conservation de 1ère classe | 25 |
| Educateur des APS de 1ère classe | Educateur des APS hors classe | 25 |
| Educateur des APS de 1ère classe ou de 2ème classe | Educateur des APS hors classe (Examen Professionnel) | 80 |
| Educateur des APS de 2ème classe | Educateur des APS de 1ère classe | 25 |
| Educateur de jeunes enfants | Educateur principal de jeunes enfants | 50 |
| Animateur | Animateur Chef (Examen Professionnel) | 80 |

Catégorie C

| GRADE D'ORIGINE | GRADE D'ACCES | RATIOS EN POURCENTAGE |
|--|--|------------------------------|
| Adjoint administratif principal de 2ème classe | Adjoint administratif principal de 1ère classe | 25 |
| Adjoint administratif de 1ère classe | Adjoint administratif principal de 2ème classe | 20 |
| Adjoint administratif de 2ème classe | Adjoint administratif de 1ère classe (Examen Professionnel) | 100 |
| Adjoint administratif de 2ème classe | Adjoint administratif de 1ère classe | 15 |
| 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 | 15 |
| Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe | Adjoints du patrimoine principal de 1ère classe | 25 |
| Adjoints du patrimoine de 2ème classe | Adjoints du patrimoine de 1ère classe (Examen Professionnel) | 100 |
| Adjoints du patrimoine de 2ème classe | Adjoints du patrimoine de 1ère classe | 25 |
| Adjoints d'animation de 2ème classe | Adjoints d'animation de 1ère classe (Examen Professionnel) | 100 |
| Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe | Auxiliaire de Puériculture Principale de 1ère classe | 50 |
| Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe | Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe | 30 |
| ATSEM de 1ère classe | ATSEM principal de 2ème classe | 40 |
| Agent social de 1ère classe | Agent social principal de 2ème classe | 50 |