

D-2011/467

Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2011 - décision. autorisation -

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

Mesdames, Messieurs,

La mise en place de ratios par la collectivité en 2007 a été 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 minimise la notion de mérite, qui sous-tend tout avancement.

Toutefois, une refonte statutaire touche progressivement depuis décembre 2010 les cadres d'emploi de catégorie B.

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 quant au nombre d'avancements de grade effectués, tout en garantissant pour les agents une évolution de leur carrière.

Il est nécessaire de rappeler que la collectivité définit 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 - PRINCIPE GENERAL :

La règle générale arrêtée les années antérieures est maintenue, à savoir affecter le pourcentage d'avancements suivant par grade, en fonction du nombre d'agents promouvables :

Nombre d'agent promouvables compris :

- entre 0 et 5 = ratio de 50 % d'avancements de grade
- entre 6 et 50 = ratio de 25 % d'avancements de grade
- et supérieur ou égal à 51 = ratio de 15 % d'avancements de grade

Agents ayant réussi un examen professionnel :

- en catégorie A : ratio de 80 % d'avancements de grade
- en catégorie B : ratio de 80 % d'avancements de grade
- en catégorie C : ratio de 100 % d'avancements de grade

B – 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, B et C

L'objectif est de 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, et ceci notamment en catégorie C où le déroulement normal de carrière est conditionné par l'obtention de cet examen professionnel.

- .. 2- Débloquer le nombre d'avancements pour certains grades longtemps pénalisés par les quotas :

La réforme a permis de doubler le nombre d'avancements sur ces grades. Un effort particulier a été fait pour assurer un plus grand nombre d'avancements 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 d'avancements 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 1^{er} janvier 2007.

C - LES OBJECTIFS DE L'ANNEE 2011

1 – Assurer un nombre d'avancements équivalent à celui de 2010 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 avancements 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 d'avancement « 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 maintenant le ratio de 100 %.
Depuis le 1^{er} janvier 2010, il existe une nouvelle possibilité d'accès à l'échelle 4 sur des conditions exclusives d'ancienneté. Toutefois, le nombre d'avancements par cette voie est limité par le nombre d'avancements 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 2^{ème} classe, auxiliaire de puériculture principale de 2ème classe et d'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. Il est proposé cette année de définir un ratio supérieur à la règle établie pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

➤ 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.

Suite à la refonte des cadres d'emplois de la catégorie B, les ratios proposés seront susceptibles d'être impactés par les dispositions de ces reclassements statutaires et par les nouvelles règles d'avancement de grade fixées par le législateur.

➤ 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 à responsabilité particulière pour l'accès à attaché principal et ingénieur principal ou directrice de crèche pour l'accès à puéricultrice de classe supérieure)

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

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 DES VOTANTS

ABSTENTION DU GROUPE COMMUNISTE

M. PALAU. -

Il s'agit du rapport concernant la détermination des ratios promouvables qui vous sont présentés qui permet l'avancement de grades des agents titulaires de notre collectivité.

Je rappelle que la mise en place des ratios en 2007 fut l'occasion d'ouvrir davantage l'accès à certains grades d'avancement jusqu'alors bloqués par des quotas et de redonner des perspectives de carrière à de nombreux agents.

Pour information l'application de cette mesure mise en place par la ville a permis d'assurer une évolution de carrière plus intéressante sur certains grades et de favoriser notamment le déroulement de carrière suite à l'obtention d'un examen professionnel.

Aussi le ratio pour les grades d'accès suite à l'examen professionnel est de 80% pour les catégories A et B et de 100% pour les catégories C.

De plus elle a fourni l'opportunité d'harmoniser les conditions d'avancement de grades entre les filières notamment administratives et techniques.

Je vous propose donc de réexaminer les ratios pour l'année 2011 tout en conservant les principes généraux énoncés en 2007 et les critères permettant de les fixer.

M. LE MAIRE. -

Y a-t-il des demandes de parole ?

Pas d'oppositions ?

Pas d'abstentions ? Abstention du groupe communiste.

RATIOS POUR LA CATEGORIE A

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Administrateur	Administrateur Hors Classe	50
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
Professeur d'enseignement artistique classe normale	Professeur d'enseignement artistique hors classe	25

RATIOS POUR LA CATEGORIE 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 Principal de 2ème classe	Technicien Principal de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Technicien Principal de 2ème classe	Technicien Principal de 1ère classe	25
Technicien	Technicien Principal de 2ème classe (Examen Professionnel)	80
Technicien	Technicien Principal de 2ème classe	25
Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe	Assistant Qualifié de conservation hors classe	50
Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe et de 2ème classe	Assistant Qualifié de conservation hors classe (Examen Professionnel)	80
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 2ème classe	Educateur des APS de 1ère classe	50
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants (Examen professionnel)	80
Educateur de jeunes enfants	Educateur principal de jeunes enfants	50
Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif principal	50
Assistant Medico-technique de classe normale	Assistant Medico-technique de classe supérieure	50
Animateur	Animateur Chef (Examen Professionnel)	80

RATIOS POUR LA CATEGORIE C

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 1ère classe	30
Adjoint administratif de 1ère classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe	30
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
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	50
Agent social de 2ème classe	Agent social de 1ère classe (Examen professionnel)	100
Agent social de 2ème classe	Agent social de 1ère classe	25
Opérateur qualifié des APS	Opérateur Principal des APS	50
Opérateur des APS	Opérateur qualifié des APS	50