

**DELEGATION DE Monsieur Jean-Charles PALAU
présentée par Madame Constance MOLLAT**

D-2012/345

**Ouvertures de postes. Mise à jour du tableau des effectifs.
Décision. Autorisation.**

Madame Constance MOLLAT, Conseiller municipal délégué, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La modification du tableau des effectifs est sollicitée dans le cadre de l'application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

En effet, ce texte étend aux agents de catégorie B et C permanents et non-permanents la possibilité d'un accès au CDI, cette disposition statutaire existant au préalable pour les agents de catégorie A.

L'accès au CDI est désormais possible pour les agents ayant la durée de services publics effectifs requise pour bénéficier de l'application de cette mesure (durée de principe de 6 ans, ramenée à 3 ans pour les agents ayant plus de 55 ans).

Du fait de la politique de déprécarisation menée par la Ville de Bordeaux depuis de nombreuses années, notamment pour le personnel des écoles, le nombre d'agents non-permanents concernés par cette mesure demeure faible.

A ce jour, 9 agents en CDD sur des postes non permanents remplissent les conditions posées par le texte pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée sur des postes permanents.

En conséquence, il vous est proposé de créer 9 postes au tableau des effectifs permanents de la collectivité.

Cette mesure est sans effet budgétaire pour la collectivité mais donne une perspective de stabilité aux agents concernés.

D'autre part, une ouverture de poste supplémentaire qui relèvera de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié en dernier lieu par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 est demandée, afin de permettre l'intégration sur un poste permanent d'un agent possédant la reconnaissance de travailleur handicapé.

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 conclusions et mesures qui précèdent,
- ✓ accepter l'ouverture de poste précité et autoriser Monsieur le Maire à signer le contrat de recrutement si ce poste était pourvu par un agent non titulaire,
- ✓ autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

Mlle JARTY. -

La délégation de M. PALAU est présentée par Mme Constance MOLLAT.

Mme MOLLAT. -

La 345, il s'agit de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi et à la lutte contre les discriminations.

Du fait de la politique de déprécarisation menée par la Ville de Bordeaux depuis de nombreuses années, notamment pour le personnel des écoles, le nombre d'agents non-permanents concernés par cette nouvelle mesure demeure faible. Il s'agit d'ouvrir 9 postes.

Ces mesures ont été approuvées à l'unanimité en CTP.

M. LE MAIRE. -

Mme VICTOR-RETALI

Je voulais profiter de cette délibération pour soulever ici le cas d'un enseignant en cinéma-vidéo à l'École des Beaux Arts dont le poste ne pourra pas être reconduit en l'état du fait même du passage de cette école en EPCC.

J'aurais voulu demander qu'on propose à cet enseignant un poste à plein temps pérenne et en rapport avec les aptitudes qu'il a développées durant quasiment 6 ans d'enseignement aux Beaux Arts où il a donné toute satisfaction.

C'est un peu un cheval de Troie. Je suis désolée.

M. LE MAIRE. -

Ecoutez, si nous défendons tous nos protégés en Conseil Municipal pour demander qu'on leur trouve un emploi ça risque de prolonger nos débats. Il y a d'autres procédures, je pense, pour faire ce genre d'intervention.

Qui est contre ?

Qui s'abstient ?

Merci.

Ouvertures de postes juillet 2012

Direction générale	Direction	emploi	Catégorie	Cadre d'emploi	Commentaires	Observations
DGVSC	Direction de l'éducation de la petite enfance et de la famille	Agent de service et de restauration	C	Adjoint technique	poste à 17h30	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGVSC	Direction de l'éducation de la petite enfance et de la famille	Agent de service et de restauration	C	Adjoint technique	poste à 17h30	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGVSC	Direction de l'éducation de la petite enfance et de la famille	Agent de service et de restauration	C	Adjoint technique	poste à 17h30	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGA	Direction du droit des sols et de l'architecture durable	Assistante de direction	C	Adjoint administratif	poste à temps complet	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DG	Rattaché DRH	Agent d'entretien	C	Adjoint technique	poste à 21h	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DG	Rattaché DRH	Agent de gestion administrative	C	Adjoint administratif	poste à temps complet	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGAC	Conservatoire national de région	Professeur d'enseignement artistique	A	Professeur d'enseignement artistique	poste à temps complet	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGAC	Direction des établissements culturels	Veilleur de nuit	C	Adjoint du patrimoine	poste à temps complet	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012
DGST	Jardin botanique	Aide jardinier	C	Adjoint technique	poste à temps complet	en application des dispositions de la loi 2012-347 du 12 mars 2012

DGST	Direction des espaces publics et déplacements urbains	Dessinateur projeteur	B	Technicien	poste à temps complet	article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié en dernier lieu par la loi n°2005-102 du 11 février 2005
-------------	--	----------------------------------	----------	-------------------	------------------------------	---

D-2012/346

Echelon spécial en catégorie C. Décision. Autorisation.

Madame Constance MOLLAT, Conseiller municipal délégué, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Le décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 prévoit pour les fonctionnaires de catégorie C classés en échelle 6 de rémunération (qui n'appartiennent pas à la filière technique) entrent dans un dispositif qui leur permet d'accéder à un échelon spécial (indice brut 499).

Cet échelon est accessible aux agents qui remplissent les conditions d'ancienneté dans l'échelon après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la Commission Administrative Paritaire. Les agents concernés doivent justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de l'échelle 6.

Sont visés par ce dispositif :

- les opérateurs principaux des activités physiques et sportives ;
- les agents sociaux principaux de 1^{ère} classe ;
- les agents spécialisés principaux de 1^{ère} classe des écoles maternelles ;
- les auxiliaires de puériculture principaux de 1^{ère} classe ;
- les auxiliaires de soins principaux de 1^{ère} classe ;
- les adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe ;
- les adjoints du patrimoine principaux de 1^{ère} classe ;
- les adjoints d'animation principaux de 1^{ère} classe

Le nombre de bénéficiaires relève d'un quota fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.

Ce dispositif concerne une population de 11 agents à la Ville de Bordeaux au 1^{er} mai 2012.

Dans un souci d'équité avec la filière technique qui n'est pas soumise au ratio, l'administration propose un ratio à 100% pour l'accès à cet échelon.

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

MME MOLLAT. -

Il s'agit de la création d'un échelon supplémentaire qui permet l'augmentation de la rémunération des agents parvenus au sommet de leur grade dans le cadre d'emplois de catégorie C.

Cela a été voté à l'unanimité en CTP.

M. LE MAIRE. -

Pas de problèmes ?

Pas d'oppositions ? Pas d'abstentions ?

(Aucune)

D-2012/347

Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2012. Décision. Autorisation.

Madame Constance MOLLAT, Conseiller municipal délégué, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La mise en place de ratios, initiée par la collectivité depuis 2007 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. Dans le même temps, 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 sur la prise en compte la notion de mérite, qui sous-tendent en principe tout avancement.

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

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

Examen professionnel en catégorie A et B : 80 %

Examen professionnel en catégorie C : 100 %

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 et B et C :**

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 tendre vers un dispositif d’équité.

En effet, 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 1^{er} janvier 2007.

C - LES OBJECTIFS DE L’ANNEE 2012

- 1 – **Assurer un nombre de promotions au moins équivalent à celui de 2011 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) – Principes généraux :

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

2) 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 prenant en compte également la date d'obtention du dernier échelon de son grade.

3) 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 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 de définir un ratio supérieur à la règle établie pour l'accès au grade d'Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

Par ailleurs, pour les grades d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM) principal de 2^{ème} classe et d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, il est décidé à titre exceptionnel, cette année, d'augmenter le ratio à 65% afin de permettre aux derniers agents titulaires, avant les intégrations en 2007, des grades d'ATSEM de 1^{ère} classe et d'auxiliaire de puériculture de 1^{ère} classe d'accéder à l'échelle 5. Les agents intégrés en 2007 devant figurer sur les tableaux d'avancement à partir de 2013.

- Privilégier l'accès à l'**échelle 6** aux agents méritants en fin de carrière (à valeur égale l'ancienneté est un critère à prendre en considération) ou aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans. Il est donc proposé de définir un ratio supérieur à la règle établie pour l'accès au grade **d'Adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe et d'Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.**

Par ailleurs, il a été décidé exceptionnellement cette année d'augmenter le ratio pour l'accès au grade **d'auxiliaire de puériculture principal de 1^{re} classe à 65% afin de favoriser le déroulement de carrière d'agents ayant atteint le sommet de leur grade.**

➤ **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 des 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 prononcées 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 supérieure)
 - 2 – **la récompense du mérite professionnel** tout au long de la carrière
 - 3 – **le blocage dans le dernier échelon du 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

Les membres du Comité technique paritaire sont appelés à donner leur avis sur ce rapport, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

ADOPTE A LA MAJORITE

VOTE CONTRE DU GROUPE COMMUNISTE

MME MOLLAT. -

Cette délibération s'inscrit dans le cadre de la politique de ressources humaines de la Ville.

L'établissement de ces ratios conditionne le nombre de postes ouverts à l'avancement de grade des agents.

L'avancement dans les échelles les plus basses est favorisé. Le ratio est de 100% pour les agents de catégorie C ayant réussi l'examen professionnel.

La mise en place de ces ratios a été adoptée là aussi lors du dernier CTP.

M. LE MAIRE. -

Mme VICTOR-RETALI

MME VICTOR-RETALI. -

Non.

M. LE MAIRE. -

Non à quoi ? Pas de prise de parole ou non à la délibération ?

Ah bon. Très bien.

Qui est contre la délibération ?

Pas d'abstentions ?

Merci.

RATIOS POUR LA CATEGORIE A

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE 2012
Administrateur	Administrateur Hors Classe	50
Attaché Principal	Directeur Territorial	25
Attaché	Attaché Principal	50
Attaché	Attaché Principal (Examen Professionnel)	80
Ingénieur Principal	Ingénieur en chef de classe normale	25
Ingénieur	Ingénieur Principal	25
Medecin de 1ère classe	Medecin Hors Classe	50
Puéricultrice cadre de santé	Puéricultrice cadre supérieur de santé	50
Puericultrice de classe normale	Puericultrice de classe supérieure	50
Professeur d'enseignement artistique classe normale	Professeur d'enseignement artistique hors classe	25
Conservateur du patrimoine	Conservateur en chef du patrimoine	50
Conservateur des bibliothèques	Conservateur en chef des bibliothèques	50
Conseiller principal des APS de 2ème classe	Conseiller principal des APS de 1ère classe	50

RATIOS POUR LA CATEGORIE B

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Rédacteur Principal	Rédacteur Chef	25
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 de conservation principal de 2ème classe	Assistant de conservation principal de 1ère classe	25
Assistant de conservation	Assistant de conservation principal de 2ème classe	25
Educateur principal des APS de 2ème classe	Educateur principal des APS de 1re classe (examen professionnel)	80
Educateur principal des APS de 2ème classe	Educateur principal des APS de 1re classe	25
Educateur des APS	Educateur principal des APS de 2ème classe (examen professionnel)	80
Educateur des APS	Educateur principal des APS de 2ème classe	50
Educateur de jeunes enfants	Educateur principal de jeunes enfants	50
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants	50
Assistant Medico-technique de classe normale	Assistant Medico-technique de classe supérieure	50
Animateur principal de 2è classe	Animateur principal de 1re classe (examen professionnel)	80
Animateur principal de 2è classe	Animateur principal de 1re classe	50
Animateur	Animateur principal de 2è classe	50

RATIOS POUR LA CATEGORIE C

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE 2012
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 maîtrise	Agent de maîtrise 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	30
Adjoints du patrimoine de 1ère classe	Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe	50
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	65
Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	65
ATSEM principal de 2ème classe	ATSEM principal de 1re classe	65
ATSEM de 1ère classe	ATSEM principal de 2ème classe	50
Agent social principal de 2ème classe	Agent social principal de 1re classe	50
Agent social de 2ème classe	Agent social de 1ère classe (Examen professionnel)	100
Adjoint d'animation de 1ère classe	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	50
Opérateur des APS	Opérateur qualifié des APS	50