



# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

*Séance du lundi 16 juin 2008*

Conseillers en exercice : 61

Date de Publicité : 17/06/2008

**D - 20080289**

Reçu en Préfecture le :  
CERTIFIE EXACT,

***Aujourd'hui Lundi 16 juin Deux mil huit, 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, M. Jean Louis DAVID, Mme Brigitte COLLET, M. Stéphan DELAUX, Mme Nathalie DELATTRE, M. Dominique DUCASSOU, Mme Sonia DUBOURG -LAVROFF, M. Michel DUCHENE, Mme Véronique FAYET, M. Pierre LOTHAIRES, 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 Marc GAUZERE, M. Jean Charles BRON, Mme Chantal BOURRAGUE, M. Joël SOLARI, M. Charles CAZENAVE, M. Alain DUPOUY, Mme Ana Marie TORRES, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, Mme Mariette LABORDE, M. Jean-Michel GAUTE, Mme Marie-Françoise LIRE, M. Jean-François BERTHOU, 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 SAIOUD, M. Ludovic BOUSQUET, M. Yohan DAVID, Mme Alexandra SIARRI, Mme Wanda LAURENT, Mme Paola PLANTIER, Mlle Laetitia JARTY, M. Jacques RESPAUD, M. Jean-Michel PEREZ, Mme Martine DIEZ, Mme Béatrice DESAIGUES, M. Matthieu ROUYEYRE, M. Pierre HURMIC, Mme Marie-Claude NOEL, M. Patrick PAPADATO, M. Vincent MAURIN, Mme Natalie VICTOR-RETALI,

**Excusés :**

Mme Anne Marie CAZALET, Mme Sylvie CAZES-REGIMBEAU, Mme Sarah BROMBERG, Mme Emmanuelle AJON,

## ***Orientations pour la mise en place des ratios d'avancement de grades pour 2008. Autorisation. Décision***

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

Mesdames, Messieurs,

La mise en place de ratios par la collectivité en 2007 fut l'occasion d'ouvrir davantage l'accès à certains grades d'avancement jusqu'alors bloqué par des quotas et de redonner des perspectives à de nombreux agents. Elle fournit par ailleurs l'opportunité d'harmoniser les conditions d'avancement de grade entre les filières.

Parallèlement, ces ratios ont pris en compte la nécessité d'assurer une régulation des avancements afin d'offrir des évolutions de carrière sur la durée aux agents. En effet, des ratios trop élevés auraient pour conséquence de permettre aux agents un déroulement de carrière trop rapide au dernier échelon du dernier grade, avec des impacts possibles sur la motivation et un lien faible avec la notion de mérite, qui sous-tend en principe tout avancement.

Ces ratios sont le reflet de l'organisation et de la composition de la collectivité. Ils seront donc régulièrement revus pour assurer l'adéquation entre les effectifs de chacun des grades et le pyramidage des postes issu de l'organisation des services municipaux de la Ville. Les niveaux de ratios seront donc amenés à évoluer mais les critères permettant de les fixer vont perdurer dans le temps.

### ***A. Les enjeux de la mise en place des ratios :***

La libéralisation des quotas permet désormais aux collectivités de piloter leurs politiques en matière de parcours professionnels à travers deux éléments :

- **Des critères de fixation des ratios, composés d'éléments externes et collectifs** liés à la pyramide des âges, aux effectifs par grade, aux postes occupés, à l'harmonisation inter filières, ...
- **Des critères d'accès à la promotion, composés d'éléments internes individuels** liés à la valeur professionnelle, la manière de servir, la formation, l'assiduité, la régularité et l'expérience.

***Il est essentiel de considérer que ces ratios peuvent et doivent évoluer régulièrement pour assurer l'adéquation entre le poste occupé, le déroulement individuel de carrière et le service rendu.***

***Les pourcentages des ratios sont donc naturellement amenés à être modulés en fonction notamment des effectifs et de la pyramide des âges et des évolutions des textes réglementaires.***

***Cependant les critères permettant de fixer ceux-ci doivent être transparents et perdurer dans le temps.***

Les orientations prennent donc en compte les paramètres suivants :

- La nature du poste occupé, le niveau de responsabilité.
- La durée de carrière pour accéder aux grades supérieurs en évitant les effets de seuils et les frustrations liées à une stagnation de carrière, inévitable si les agents accèdent trop tôt au grade le plus élevé d'un cadre d'emplois.
- 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.
- Des 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.
- Débloquer certains grades pour favoriser la motivation.
- Harmoniser les avancements d'une filière à l'autre pour maintenir l'équité et favoriser la mobilité.

Les travaux en cours sur le référentiel des postes de la collectivité dans le cadre du renouvellement du système informatique des ressources humaines ont pour objectifs d'affecter chaque agent au sein d'une organisation à six niveaux :

- Le niveau « direction »
- Le niveau « chef de service »
- Le niveau « encadrant de proximité »
- Le niveau « maîtrise »
- Le niveau « gestionnaire »
- Le niveau « opérateur »

et cela quelle que soit la filière d'appartenance.

Dans l'attente de l'achèvement de ces travaux, il paraît difficile de proposer, dès à présent, des règles de gestion définitivement fixées. C'est pourquoi, il semble plus prudent de dissocier les premières années de l'ensemble du processus et de régler les problématiques qui s'offrent pour ces trois années dans un cadre déjà maîtrisé.

**Une analyse est faite en fonction :**

- **du nombre d'avancement des années précédentes**
- **de l'existence de grades bloqués**
- **des cas où le nombre d'agents promouvables est inférieur ou égal à 3**
- **du niveau des grades accessibles**
- **de la condition d'examen professionnel...**

#### ***B. Les principes fixés en 2007 et poursuivis en 2008 :***

##### **◆ Harmoniser progressivement les ratios entre filières :**

Mesure 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)

♦ **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 promotion pour les grades suivants :

- Grades de la filière administrative de catégorie B et C
- Grades de la filière sportive de catégorie B
- Grades de la filière médico-technique de catégorie C

♦ **Mise en place d'un ratio élevé (80 %) pour les grades accessibles suite à l'obtention d'un examen professionnel**

De manière générale les discussions futures sur l'établissement des ratios devront tenir compte des projets de service, des évolutions des missions, des niveaux de responsabilités et d'expertise.

**C. Les objectifs à consolider en 2008**

**Maintien de règles communes par catégorie hiérarchique**

**- Catégorie C :**

- Favoriser l'accès à **l'échelle 4** de rémunération suite à l'obtention de l'examen professionnel (ratio de 80 %) – en attente des résultats de l'examen professionnel d'adjoint technique qui permettra de débloquer le déroulement dans le cadre d'emplois.

- Assurer un déroulement rapide **de l'échelle 4 vers l'échelle 5** – proposition d'un ratio supérieur à la règle établie notamment pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe.

- Privilégier l'accès à **l'échelle 6** pour les bons agents en fin de carrière (critères d'âge et d'ancienneté) ou par exception pour valoriser les agents exceptionnels qui n'ont pu accéder à une catégorie B.

**- Catégorie B :**

**- deux vitesses de déroulement de carrière :**

- **carrière courte** par l'obtention d'un examen professionnel (ex : effort particulier en 2007 avec la nomination de 12 rédacteurs chef) pour les agents occupant des postes supérieurs.

- **carrière longue**, passage par le grade intermédiaire comme récompense du travail accompli puis nomination au dernier grade avant départ à la retraite pour les agents méritants. Une priorité sera donnée aux agents ayant intégré la catégorie B suite à un concours, puis suite à un examen professionnel et enfin à l'ancienneté après nomination à la promotion interne.

**- Catégorie A :**

- Pour le haut de la catégorie : occuper les fonctions de directeur

- Pour les autres grades, les promotions dépendent du poste occupé, de l'expérience, de la manière de servir et pour, encourager la mobilité ( assurer en priorité la promotion des agents qui dans le cadre d'une mobilité ont accepté de nouvelles responsabilités)

- 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.

### **Maintien des 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 LA MAJORITE**  
VOTE CONTRE DU GROUPE COMMUNISTE

Fait et Délibéré à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le 16 juin 2008

P/EXPEDITION CONFORME,

**M. Hugues MARTIN**  
Adjoint au Maire

**RATIOS POUR LA CATEGORIE A**

| <b>GRADE D'ORIGINE</b>                                     | <b>GRADE D'ACCES</b>                                    | <b>RATIOS EN POURCENTAGE</b> |
|--|---|------------------------------|
| <b>Administrateur</b>                                      | <b>Administrateur Hors Classe</b>                       | <b>50</b>                    |
| <b>Attaché Principal</b>                                   | <b>Directeur Territorial</b>                            | <b>25</b>                    |
| <b>Attaché</b>   | <b>Attaché Principal</b>                                | <b>25</b>                    |
| <b>Attaché</b>   | <b>Attaché Principal (Examen Professionnel)</b>         | <b>80</b>                    |
| <b>Ingénieur Principal</b>                                 | <b>Ingénieur en chef de classe normale</b>              | <b>25</b>                    |
| <b>Ingénieur</b>   | <b>Ingénieur Principal</b>                              | <b>25</b>                    |
| <b>Conseiller des APS</b>                                  | <b>Conseiller des principal des APS</b>                 | <b>50</b>                    |
| <b>Médecin de 2ème classe</b>                              | <b>Médecin de 1ère classe</b>                           | <b>50</b>                    |
| <b>Puericultrice de classe normale</b>                     | <b>Puericultrice de classe supérieure</b>               | <b>50</b>                    |
| <b>Psychologue de classe normale</b>                       | <b>Psychologue hors classe</b>                          | <b>50</b>                    |
| <b>Professeur d'enseignement artistique classe normale</b> | <b>Professeur d'enseignement artistique hors classe</b> | <b>25</b>                    |

**RATIOS POUR LA CATEGORIE B**

| <b>GRADE D'ORIGINE</b>                             | <b>GRADE D'ACCES</b>                              | <b>RATIOS EN POURCENTAGE</b> |
|--|---|------------------------------|
| Rédacteur Principal                                | Rédacteur Chef                                    | <b>25</b>                    |
| Rédacteur Principal et Rédacteur                   | Rédacteur Chef (Examen Professionnel)             | <b>80</b>                    |
| Redacteur  | Rédacteur Principal                               | <b>25</b>                    |
| Technicien supérieur                               | Technicien supérieur principal                    | <b>25</b>                    |
| contrôleur   | Contrôleur principal                              | <b>25</b>                    |
| Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe  | Assistant Qualifié de conservation hors classe    | <b>50</b>                    |
| Assistant Qualifié de conservation de 2ème classe  | Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe | <b>25</b>                    |
| Assistant de conservation de 1ère classe           | Assistant de conservation hors classe             | <b>50</b>                    |
| Assistant de conservation de 2ème classe           | Assistant de conservation de 1ère classe          | <b>25</b>                    |
| Educateur des APS de 1ère classe et de 2ème classe | Educateur des APS hors classe                     | <b>25</b>                    |
| Educateur des APS de 2ème classe                   | Educateur des APS de 1ère classe                  | <b>25</b>                    |
| Educateur principal de jeunes enfants              | Educateur chef de jeunes enfants                  | <b>50</b>                    |
| Educateur de jeunes enfants                        | Educateur principal de jeunes enfants             | <b>50</b>                    |
| Assistant medico technique de classe normale       | Assistant medico technique de classe supérieure   | <b>50</b>                    |

**RATIOS POUR LA CATEGORIE C**

| <b>GRADE D'ORIGINE</b>                                      | <b>GRADE D'ACCES</b>   |  |
|---|--|--|
| <b>Adjoint administratif principal de 2ème classe</b>       | <b>Adjoint administratif principal de 1ère classe</b>              |  |
| <b>Adjoint administratif de 1ère classe</b>                 | <b>Adjoint administratif principal de 2ème classe</b>              |  |
| <b>Adjoint administratif de 2ème classe</b>                 | <b>Adjoint administratif de 1ère classe (Examen Professionnel)</b> |  |
| <b>Agent de maitrise</b>                                    | <b>Agent de maitrise principal</b>                                 |  |
| <b>Adjoint technique principal de 2ème classe</b>           | <b>Adjoint technique principal de 1ère classe</b>                  |  |
| <b>Adjoint technique de 1ère classe</b>                     | <b>Adjoint technique principal de 2ème classe</b>                  |  |
| <b>Adjoint technique de 2ème classe</b>                     | <b>Adjoint technique de 1ère classe (Examen Professionnel)</b>     |  |
| <b>Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe</b>      | <b>Adjoints du patrimoine principal de 1ère classe</b>             |  |
| <b>Adjoints du patrimoine de 1ère classe</b>                | <b>Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe</b>             |  |
| <b>Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe</b> | <b>Auxiliaire de Puériculture Principale de 1ère classe</b>        |  |
| <b>Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe</b>            | <b>Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe</b>        |  |
| <b>Opérateur des APS</b>                                    | <b>Opérateur qualifié des APS</b>                                  |  |
| <b>ATSEM de 1ère classe</b>                                 | <b>ATSEM principal de 2ème classe</b>                              |  |