

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

EXTRAIT du Registre des Délibérations
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON

Séance du 18 décembre 2007

à laquelle étaient présents :

Président de Séance : Madame Françoise TENENBAUM

Membres présents : (10) Mme TENENBAUM, M. BARRON, Mme DESOCHE, Mme FLAMENT, M. GARRIGUES, Mme MAILLOT, M. PERRON, Mme REVEL, Mme TOLLOT, Mme WILLIAMS

Membre(s) absent(s) représenté(s) : (2) M. REBSAMEN (représenté par Mme TENENBAUM), Mme BERNARD (représentée par Mme FLAMENT)

Membre(s) absent(s) excusé(s) : (1) M. GOBILLOT

Membre(s) absent(s) : (2) Mme LE GRAND, Mme ROLLIN

Date de convocation : 11 décembre 2007

Délibération n° : 79-2007

Objet : Personnel – définition des ratios d'avancement de grade

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale prévoit qu'il appartient désormais à l'assemblée délibérante de définir, après avis du Comité Technique Paritaire, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, par application d'un taux sur le nombre d'agents remplissant les conditions pour cet avancement (ratio promus - promouvables). Ce dispositif remplace les quotas qui étaient fixés par les statuts particuliers.

Compte tenu de la complexité du dossier, qui nécessitait une étude approfondie et des discussions avec les représentants du personnel, le Conseil d'Administration a décidé, par délibération du 22 mai dernier, d'adopter des dispositions transitoires pour le tableau d'avancement 2007 en optant pour le principe selon lequel le nombre de promotions accordées dans chaque grade d'avancement correspondrait au moins à l'application des anciens quotas statutaires.

Il convient désormais d'appliquer la réforme pour le tableau d'avancement 2008 et les suivants, en fixant les ratios promus-promouvables.

Le groupe de travail auquel ont participé les élus concernés, les partenaires sociaux, la Direction Générale des Services et la Direction des Ressources Humaines, a inscrit ce dossier dans une réflexion beaucoup plus vaste en considérant que doit désormais s'ouvrir une nouvelle étape dans le développement des ressources humaines pour répondre à la fois aux attentes du personnel et aux besoins du service public municipal. Les évolutions statutaires récentes, outre celles relatives aux ratios, représentent en effet, une occasion qu'il paraît opportun de saisir.

Les attentes du personnel sont nombreuses : faciliter les évolutions professionnelles en développant les compétences et les qualifications, mieux reconnaître le travail accompli par chacun, bénéficier d'une progression de carrière en fonction des compétences mises en oeuvre et de la qualité du travail fourni, améliorer les conditions dans lesquelles le travail quotidien est exercé et le dialogue avec la hiérarchie, être employé dans toute la mesure du possible sur des emplois à temps complet, bénéficier de prestations d'action sociale adaptées.

Parallèlement, le service public doit pouvoir bénéficier d'un personnel compétent, efficace, motivé, impliqué dans l'amélioration de la qualité du service et à l'écoute du public, et enfin autonome et capable d'initiative.

Il a donc été convenu avec les représentants syndicaux, qu'un véritable plan d'action devait être établi pour les prochaines années. Celui-ci serait axé sur cinq domaines essentiels :

1) *les postes de travail* : afin d'améliorer la connaissance des missions et des activités de chacun et le partage de celles-ci entre l'agent, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, chaque agent disposera d'une fiche de poste réactualisée annuellement, décrivant ses missions, ses activités et ses responsabilités ;

2) *l'évaluation* : un système d'évaluation du personnel, centré sur l'entretien annuel, sera mis en place ; cet entretien entre l'agent et sa hiérarchie permettra de dresser un bilan du travail de l'agent, de valoriser ce travail, de faire le point sur l'évolution du poste, l'évolution de l'agent (formation, concours, mobilité professionnelle, etc), et de fixer les objectifs pour l'année à venir ;

3) *la formation* : la mise en oeuvre des nouveaux dispositifs réglementaires de formation impliquera un accord entre la Municipalité et les organisations syndicales, tant sur les objectifs et les moyens que sur ses modalités ; une attention particulière sera accordée au thème du management et de l'encadrement ;

4) *la gestion des carrières* : afin de faciliter les évolutions professionnelles des agents et de garantir l'objectivité des avancements et des promotions, la fiche de poste actualisée et l'entretien annuel d'évaluation seront des éléments intégrés à la gestion des carrières ; ces éléments enrichiront l'appréciation de la valeur professionnelle et la reconnaissance de l'expérience professionnelle, critères essentiels fixés par le statut ; s'ajouteront à l'ancienneté dans le grade, les réussites aux examens professionnels et concours, les formations suivies ainsi que la validation des acquis de l'expérience ;

5) *l'avancement de grade et les ratios promus-promouvables* : les constats dressés sur les avancements de grade réalisés lors des quatre dernières années amènent à poursuivre un certain nombre d'objectifs dans le cadre de la réforme engagée :

- les quotas existants ou non selon les grades ont produit de fortes disparités dans l'avancement selon les filières, notamment en défaveur des agents de la filière administrative ; il y a donc lieu de rééquilibrer les conditions d'avancement entre les filières en donnant la priorité à celles dans lesquelles des blocages sont constatés ;

- les quotas n'ont pas permis de prendre suffisamment en compte les réussites aux examens professionnels ; pour les deux prochaines années, celles-ci seront privilégiées sous réserve du niveau de poste occupé ;

- les quotas n'ont pas permis de gérer à égalité, selon les grades, les fins de carrière ; il y aura lieu d'abaisser progressivement l'âge d'accès à ces grades de fin de carrière à cinquante-deux ans pour la catégorie C ; ainsi les agents devraient pouvoir atteindre le dernier échelon du grade avant leur départ en retraite ;

- les quotas ont eu pour conséquence de bloquer parfois très longtemps les agents sur leur grade ; une priorité sera accordée au déblocage des carrières des agents placés sur leur grade depuis au moins dix ans.

Pour atteindre ces objectifs, il est proposé au Conseil d'Administration d'opter pour le principe d'un ratio possible de 100 % des agents promouvables pour l'ensemble des grades d'avancement, dans le cadre du dispositif suivant (chiffres Ville et Centre Communal d'Action Sociale, les Commissions Administratives Paritaires étant communes aux deux organismes) :

1- augmentation de 70 % en deux ans du nombre d'agents bénéficiant d'un avancement de grade par rapport à la moyenne des trois dernières années (138 avancements), soit :

- avancements 2008 : 214
- avancements 2009 : 234 ;

ce nombre d'avancements représentera un pourcentage de 25 % de promus par rapport à la moyenne des promouvables des trois dernières années ;

2- intégration en deux ans (2008-2009), dans cette enveloppe revalorisée, des avancements de 80 agents concernés par les mesures de rattrapage précitées ;

3- pour 2010 et les années suivantes, maintien à 25 % du total de promus par rapport aux promouvables.

Le Comité Technique Paritaire sera consulté sur ce sujet le 14 décembre 2007.

Le Conseil d'Administration :

- adopte le principe des ratios d'avancement proposés dans le présent rapport ;
- adopte le principe de la mise en place d'un plan d'action, conformément aux grandes orientations définies avec les partenaires sociaux.

Adopté à l'unanimité.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

DAGL : 1

DRH : 1

Trésorier Municipal : 2



Pour le Président et par délégation,
La Vice-Présidente,

Françoise TENENBAUM

PUBLIÉ LE 19 DEC. 2007

PRÉFECTURE DE LA CÔTE-D'OR

Déposé le :

28 DEC. 2007

