

2008/8677 - POLITIQUE DE PROMOTION DES AGENTS DE LA VILLE DE LYON (DÉLÉGATION GÉNÉRALE AUX RESSOURCES HUMAINES)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 26 décembre 2007 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

« Depuis la parution de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer pour la durée qu'elle juge la plus pertinente les ratios de promotion grade par grade.

En 2007, contrainte par le temps et soucieuse de garantir au personnel municipal un niveau de promotion au moins égal, voire supérieur à celui constaté sur la période 2001-2006, qui résultait de l'application de quotas fixés nationalement au sein de chaque cadre d'emplois, la Ville avait décidé de régler la problématique 2007 dans un cadre déjà maîtrisé ; ce qui l'avait amenée à proposer à la validation du Conseil municipal des ratios aboutissant en général à une transcription positive des avancements réalisés au cours de la période 2001-2006.

Les règles de gestion de cette année de transition arrêtées, la Ville de Lyon a engagé depuis juillet 2007, des discussions avec les partenaires sociaux, notamment au sein du Comité du Dialogue Social en vue de définir les principes généraux, les règles de gestion et les modalités de suivi et d'évaluation qui permettront d'initialiser la politique de promotion à compter du 1^{er} janvier 2008.

Concrètement, il s'agira d'utiliser de manière positive et cohérente, les perspectives ouvertes par cette nouvelle législation, en vue de donner à la Ville de Lyon les moyens de mettre en œuvre une véritable politique de promotion qui réponde tant aux exigences du service public qu'aux attentes légitimes de déroulement de carrière, en passant d'une logique figée de quotas à une logique dynamique de ratios.

Le système des quotas, qui s'appliquait sur l'effectif statutaire global d'un cadre d'emplois, conduisait à un pyramidage restrictif des grades et aboutissait dans la plupart des cas à une saturation des grades d'avancement et à un traitement inégal des différentes filières.

Le système à construire à partir des ratios s'appliquera à l'effectif des agents proposables au cours d'une année N, effectif renouvelé chaque année. L'effet de saturation disparaît et une mise en place réussie permet d'aboutir à un pyramidage cohérent au sein des différents cadres d'emplois. En outre, le système de ratios permettra un traitement équitable de l'ensemble des filières.

I. Principes généraux de mise en œuvre

La politique de promotion de la Ville de Lyon doit répondre aux attentes légitimes de déroulement de carrière pour les agents qui ont vocation à progresser au sein de leur cadre d'emplois dans le respect des définitions statutaires des missions de chaque grade.

Pour ce faire, elle doit permettre :

- de valoriser les parcours professionnels à tous les moments de la carrière ;
- d'assurer une gestion équitable des différentes filières professionnelles représentées au sein de ses effectifs ;
- d'apporter la souplesse de gestion nécessaire au déblocage de certaines situations collectives ou individuelles.

La politique de promotion doit aussi aboutir à un pyramidage des cadres d'emplois qui soit de nature à maintenir le système en mouvement positif alors que la règle des quotas avait conduit à figer le paysage statutaire.

Enfin, la politique de promotion doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion prévisionnelle dynamique des emplois et des compétences qui :

- s'appuie sur des outils de développement et de reconnaissance des compétences à travers la politique de formation (droit individuel à la formation) et la validation des acquis et de l'expérience ;
- apporte des réponses aux constats dressés par la collectivité en matière de gestion des âges, d'usure professionnelle, d'intégration et de promotion de la diversité ;
- accompagne les projets professionnels des agents et facilite les reconversions professionnelles au cours de la carrière dans un cadre cohérent dont la Délégation Générale aux Ressources Humaines est garante.

Ces principes énoncés doivent se traduire par un ensemble de règles de gestion connues et comprises de tous.

II. Les règles de gestion

1) L'inscription dans le cadre statutaire et réglementaire

La politique de promotion devra respecter les termes du statut de la Fonction publique territoriale qui prévoit dans l'article 79 de la loi 26 janvier 1984 que « *L'avancement de grade a lieu [...] par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents* ».

2) L'adossement à la gestion prévisionnelle des emplois des compétences

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences initiée à la Ville de Lyon consistera en premier lieu par la formalisation d'un

répertoire des métiers. Ce répertoire propre à la Ville de Lyon sera élaboré en collaboration avec le CNFPT.

Les fiches de poste qui découleront de ce travail constitueront la référence à partir de laquelle seront réalisés les recrutements au sein de la collectivité et se déploiera le développement des compétences des agents et la reconnaissance de leur valeur professionnelle.

Pour ce faire, les fiches de poste feront mention :

- des missions et activités à accomplir et du cadre dans lequel elles s'accomplissent ;
- des compétences attendues ;
- du ou des grades afférents, du cadre d'emplois d'accès ;
- de la NBI éventuelle et du titre auquel elle pourrait être versée ainsi que du régime indemnitaire de fonction afférent quand il y a lieu.

La DGRH est à la fois pilote de ce projet et garante de l'homogénéité des méthodes et pratiques.

L'état d'avancement de ce projet, qui engage l'ensemble de la ligne hiérarchique, fera l'objet de revues régulières auprès des membres des instances paritaires et des organisations syndicales.

Dans l'attente de la finalisation de ce dispositif, et en l'absence de fiche de poste, les appréciations individuelles servant de base aux tableaux d'avancement annuels devront obligatoirement mettre en évidence les principales missions du poste occupé par l'agent ainsi que les compétences nécessaires à leur bonne réalisation.

3) L'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

Parallèlement, il est nécessaire de disposer d'éléments de gestion et d'appréciation plus fiables et plus précis pour apprécier individuellement chaque agent.

Il est primordial d'identifier des critères, en lien avec l'emploi tenu et les compétences à maîtriser, qui doivent être connus, lisibles et exploitables. Ils pourraient s'organiser autour de :

- la description de l'emploi tenu (caractéristiques et contraintes) sur la base de la fiche de poste ;
- la valeur professionnelle, qui devrait s'apprécier par référence à la fiche de poste et notamment les compétences mises en œuvre pour assurer les missions et la manière dont se déroule cette mise en œuvre, mais aussi à partir de la formation initiale de l'agent et de la façon dont il est parvenu sur son grade actuel, des objectifs déterminés pour l'année en cours... ;
- les résultats des acquis de l'expérience professionnelle, à partir du parcours professionnel (public, privé) et des formations suivies et validées ;

- le potentiel individuel détecté, qui peut faire le lien avec la promotion interne.

Il s'agit d'objectiver au mieux cette procédure toujours délicate de l'évaluation individuelle, mais aussi de doter les cadres d'outils de gestion plus adaptés qui soient exploitables également par les instances paritaires.

La Délégation Générale aux Ressources Humaines est pilote de ce projet.

L'état d'avancement de ce projet, qui engage l'ensemble de la ligne hiérarchique, fera l'objet de revues régulières auprès des membres des instances paritaires et des organisations syndicales.

L'évaluation annuelle sera à terme unique, et sera utilisée dans le cadre de la procédure d'avancement de grade.

4) Le déroulement de carrière

Les agents ont vocation à progresser au sein de leur cadre d'emplois dans le respect des dispositions des statuts particuliers de chaque cadre d'emplois et des fiches de postes. La mobilité n'est donc pas une modalité obligatoire d'accès au grade supérieur.

L'évolution de la carrière ne sera possible qu'aux conditions expresses d'une évolution du poste conforme à la réglementation et en concertation avec l'agent concerné.

Comme indiqué au paragraphe II.2, la réalisation des fiches de poste, qui feront mention du ou des grades correspondants au poste, permettra de traiter les divergences éventuelles emploi-grade.

Celles-ci pourront être traitées, soit par le biais de la promotion interne, dont les règles de gestion sont plus favorables jusqu'à fin 2011, soit par l'avancement de grade, ou encore par la constitution de parcours de professionnalisation.

Les modalités précises de traitement de ces divergences éventuelles constatées, seront déterminées en concertation avec les organisations syndicales, au vu des revues de projet citées au paragraphe II.2.

De manière générale, pour les agents de toutes les catégories statutaires, l'accès successif à tous les grades à l'intérieur d'un cadre d'emplois sera prioritaire :

- en cas d'évolution des missions à l'intérieur du même poste constatée dans la fiche de poste ;

- ou lorsque l'on se trouve en présence d'un changement de poste inscrit au tableau des effectifs, qui précisera pour chaque poste les grades ou le cadre d'emplois d'accès à ce poste.

5) Les examens professionnels

La prise en compte des examens professionnels dans le cadre de la politique de promotion, pourra se traduire de différentes manières :

a) Catégorie C

Pour la nomination au 2^e grade du cadre C accessible uniquement par examen professionnel, le ratio est fixé à 100 %.

L'accès au grade supérieur peut se traduire par une évolution des missions et donc de la fiche de poste des agents concernés conformément aux dispositions des différents cadres d'emplois.

b) Autres cas

La promotion sera examinée prioritairement, dès lors qu'un examen professionnel fait partie d'un parcours professionnel explicite validé conjointement par l'agent et sa hiérarchie au cours de l'évaluation annuelle, la DGRH étant partie prenante dans ce processus de validation et garante du respect de ce cadre convenu.

En revanche dans tous les autres cas, l'examen professionnel constituera un des éléments d'appréciation de la valeur professionnelle. En conséquence, il n'y aura pas de ratios spécifiques affectés aux promotions basées sur la détention d'un examen professionnel.

Cependant, afin de maîtriser le caractère fortement aléatoire de ces examens professionnels, il a été décidé d'élargir les ratios pour les grades accessibles par ces 2 voies.

La DGRH présentera chaque année aux organisations syndicales et aux membres des instances paritaires les modalités de prise en compte et le bilan des examens professionnels.

6) Le volet « promotion sociale »

La politique de promotion se doit de comporter un volet « promotion sociale ». Il s'agit d'autoriser l'accès aux grades supérieurs des agents qui n'ont pas eu l'occasion de bénéficier d'un parcours professionnel les conduisant au grade terminal de leur cadre d'emplois.

Jusqu'à présent ce type de promotion prenait souvent effet l'année qui précède le départ à la retraite des agents concernés. L'article 68 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites stipule que chaque année les collectivités doivent soumettre à leur assemblée délibérante un rapport présentant l'ensemble des promotions intervenues 3 ans avant le départ en retraite des agents promus.

Il s'agit d'assurer une traçabilité des nominations de « fin de carrière » conduisant dans les faits à un transfert de charges sur la CNRACL.

C'est pourquoi, ces promotions interviendront dorénavant dans le cadre des ratios en vigueur et dans le respect des règles d'évaluation de droit commun et suffisamment en amont des dates de départs en retraite en vue de permettre aux agents concernés d'atteindre l'échelon terminal de leur grade d'avancement.

III. Conclusions

Un bilan annuel de la politique de promotion et du fonctionnement des CAP sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du comité du dialogue social ainsi qu'aux membres des instances paritaires à l'issue de la tenue des commissions paritaires de l'année précédente, avec pour objectifs :

- de vérifier l'adéquation des ratios en vigueur avec les principes généraux sus cités ;
- de discuter de la mise en œuvre de ce processus ;
- de proposer des améliorations au système de promotion.

A la suite de ces discussions, la Ville pourra procéder par voie de délibération à l'actualisation de certains ratios.

Les ratios proposés à compter du 1^{er} janvier 2008 sont les suivants :

Catégorie	Grades	Ratios 2001/2006	Ratios 2007	Ratios applicables à compter du 01/01/2008	Observations
	Filière administrative				
A	Administrateur hors classe	100 %	20 %	100 %	poste lié à la GPEC
A	Directeur territorial	40 %	50 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Attaché principal (accessible par examen professionnel)	40 %	50 %	75 %	
B	Rédacteur Chef (accessible par examen professionnel)	3 %	43 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Rédacteur Principal	4 %	23 %	30 %	
	Filière technique				
A	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	0 %	20 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Ingénieur en chef classe normale (accessible par examen professionnel)	0 %	50 %	75 %	poste lié à la GPEC
A	Ingénieur principal	100 %	50 %	75 %	

B	Technicien supérieur chef (accessible par examen professionnel)	100 %	56 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Technicien supérieur principal	30 %	35 %	50 %	filière déficitaire
B	Contrôleur de travaux en chef	0 %	25 %	50 %	
B	Contrôleur de travaux principal (accessible par examen professionnel)	14 %	41 %	75 %	
	Filière médico sociale				
A	Puéricultrice cadre de santé supérieur	0 %	20 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Puéricultrice de classe supérieure	10 %	35 %	80 %	filière déficitaire
A	Médecin hors classe	20 %	25 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Médecin de 1 ^{ère} classe	20 %	20 %	45 %	
A	Biologiste, pharmacien, vétérinaire cl. Exceptionnelle (accessible par examen professionnel)	100 %	20 %	75 %	poste lié à la GPEC
A	Biologiste, pharmacien, vétérinaire hors classe	35 %	20 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Biologiste, pharmacien, vétérinaire 1 ^{ère} classe	100 %	20 %	50 %	
A	Psychologue hors classe	15 %	20 %	30 %	
B	Assistant socio éducatif principal	6 %	15 %	30 %	
B	Educateur Chef de jeunes enfants (accessible par examen professionnel)	11 %	50 %	75 %	filière déficitaire
B	Educateur Principal de jeunes enfants	76 %	25 %	45 %	filière déficitaire
B	Infirmier de classe sup,	10 %	30 %	45 %	filière déficitaire
B	Rééducateur de classe supérieure	30 %	20 %	45 %	filière déficitaire
B	Assistant médico technique de classe supérieure	50 %	20 %	45 %	filière déficitaire
	Filière culturelle				
A	Professeur d'enseignement artistique hors classe	7 %	15 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	0 %	15 %	50 %	poste lié à la GPEC

A	Conservateur des bibliothèques en chef	0 %	15 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Conservateur des bibliothèques de 1 ^{ère} classe	100 %	15 %	45 %	
A	Conservateur du patrimoine en chef	0 %	25 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Conservateur du patrimoine de 1 ^{ère} classe	100 %	15 %	45 %	
B	Assistant de conservation hors classe (accessible par examen professionnel)	23 %	25 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Assistant de conservation 1 ^{ère} classe	43 %	25 %	40 %	
B	Assistant qualifié de conservation hors classe (accessible par examen professionnel)	9 %	15 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Assistant qualifié de conservation 1 ^{ère} classe	7 %	10 %	40 %	
	Filière sportive				
A	Conseiller principal APS de 1 ^{ère} classe	0 %	15 %	50 %	poste lié à la GPEC
A	Conseiller principal APS de 2 ^{ème} classe (accessible par examen professionnel)	50 %	15 %	75 %	
B	Educateur APS hors classe (accessible par examen professionnel)	13 %	15 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Educateur APS 1 ^{ère} classe	9 %	15 %	30 %	
	Filière Animation				
B	Animateur chef (accessible par examen professionnel)	0 %	15 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Animateur principal	0 %	15 %	30 %	
	Filière sécurité				
B	Chef de service de PM classe exceptionnelle (accessible par examen professionnel)	100 %	15 %	75 %	poste lié à la GPEC
B	Chef de service de PM classe sup.	24 %	25 %	50 %	poste lié à la GPEC

Grades	Echelle de rémunération	Ratios 2001/2006	Ratios 2007	Ratios applicables à compter du 01/01/2008	Observations
Filière Administrative					
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	H6	10 %	20 %	30 %	poste lié à la GPEC
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	H5	12 %	20 %	40 %	
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (accessible par examen professionnel)	H4	LA	100 %	100 %	
Filière Technique					
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	H6	4 %	8 %	20 %	poste lié à la GPEC
Adjoint technique principal 2 ^e classe	H5	100 %	25 %	40 %	
Adjoint technique 1 ^{ère} classe (accessible par examen professionnel)	H4	LA	100 %	100 %	
Filière Technique maîtrise					
Agent de maîtrise principal	Echelle spécifique	22 %	40 %	40 %	poste lié à la GPEC
Filière Culturelle					
Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	H6	11 %	30 %	30 %	poste lié à la GPEC. 60 % exceptionnelle ment en 2008
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^e classe	H5	20 %	20 %	40 %	
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe (accessible par examen professionnel)	H4	25 %	20 %	100 %	
Filière Animation					
Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe	H6	0 %	25 %	30 %	poste lié à la GPEC
Adjoint d'animation principal de 2 ^e classe	H5	0 %	20 %	40 %	
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe (accessible par examen professionnel)	H4	50 %	20 %	100 %	
Filière Sanitaire et sociale					
Agent social principal de 1 ^{ère} classe	H6		20 %	30 %	
Agent social principal de 2 ^e classe	H5		20 %	40 %	

Agent social 1 ^{ère} classe (accessible par examen professionnel)	H4	15 %	20 %	100 %	
ATSEM principal de 1 ^{ère} classe	H6		20 %	45 %	filière déficitaire
ATSEM principal de 2 ^e classe	H5		35 %	60 %	filière déficitaire
Auxiliaire de puériculture principal de 1 ^{ère} classe	H6	12 %	30 %	45 %	filière déficitaire
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^e classe	H5	13 %	35 %	60 %	filière déficitaire
Auxiliaire de soins principal de 1 ^{ère} classe	H6	18 %	35 %	45 %	filière déficitaire
Auxiliaire de soins principal de 2 ^e classe	H5	8 %	35 %	60 %	filière déficitaire
Filière Sportive					
Opérateur principal	H6	0 %	20 %	30 %	
Opérateur qualifié	H5	0 %	20 %	40 %	
Opérateur	H4	0 %	20 %	100 %	

En complément, il vous est proposé de reconduire deux dispositions adoptées en 2007 :

- en catégorie C, lorsque le nombre d'agents promouvables est inférieur ou égal à 3, un ratio de 100 % pourra se substituer au ratio initialement prévu afin de permettre la promotion de la totalité des agents concernés sous réserve d'une appréciation favorable ;

- la règle de l'arrondi arithmétique par excès est maintenue ».

Vu les négociations conduites par la Ville de Lyon dans le cadre du comité du dialogue social des 12 novembre et 17 décembre 2007 ;

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du 8 janvier 2008 ;

Où l'avis de sa Commission Ressources Humaines ;

DELIBERE

1. Les nouvelles dispositions de promotion des agents de la Ville de Lyon énoncées ci-dessus, sont approuvées.
2. M. le Maire est autorisé à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

3. Les dépenses seront prélevées sur les crédits inscrits au budget de l'exercice en cours, chapitre globalisé 012.

(Et ont signé les membres présents)

Pour extrait conforme,

Pour le Maire, l'Adjoint délégué,

H. JACOT