

Comité Technique commun du 15 décembre 2017 RAPPORT (avis)

RENNES METROPOLE, VILLE DE RENNES CCAS

POLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION / SERVICE PAIE CARRIERES

Déroulements de carrières des agents de Catégorie C **et** **autres mesures** *

Version 2 : Annule et remplace la version précédente : * pages 1, 2, 3, 4

A. Contexte

En 2007, la Ville de Rennes a défini des principes de déroulement de carrière pour les agents de catégorie C, en conditionnant les avancements de grade au respect de critères internes (liés à l'ancienneté ou à l'âge). Ces critères et les possibilités d'accès à certains grades étaient déterminés au regard des métiers exercés. Ainsi, plusieurs « carrières » coexistent depuis cette date : carrières promotionnelles, carrière professionnelle et carrière professionnelle spécialisée. Les critères de 2007 ont pu faire l'objet d'ajustement ultérieur, tenant par exemple compte des évolutions réglementaires.

Lors de la mutualisation des services entre Rennes Métropole et la Ville de Rennes en 2010, des écarts entre les conditions en vigueur dans chacune des collectivités, ont été mis en lumière, nécessitant une harmonisation, rendue d'autant plus nécessaire que les vagues de transferts et de mutualisations se sont poursuivies jusqu'en 2017.

La refonte des conditions internes de déroulement de carrière a été entamée en 2014, dans un cadre initial d'agenda social, caractérisé par une méthode de concertation, et un calendrier pluriannuel. Les objectifs de cette refonte étaient multiples : améliorer les déroulements de carrière, harmoniser les conditions de la Ville de Rennes et Rennes Métropole en prévision des transferts et mutualisations à venir, remplacer les critères d'âge par des critères liés à la situation administrative. Les évolutions proposées devaient être lisibles, formalisées, et communiquées auprès des agents.

B. Méthodologie, concertation

La méthodologie employée de 2015 à début 2017 a consisté à préparer collectivement, par le biais d'un groupe projet, des hypothèses de travail, et à associer largement les organisations syndicales aux différentes étapes du projet, y compris dans le cadre très opérationnel de la classification des métiers. Plusieurs réunions de négociation sont intervenues sur les 3 années passées.

La pertinence des propositions a été testée auprès d'un panel de responsables de services et référents ressources humaines.

Des étapes intermédiaires ont été validées, et mises en œuvre, lors des Commissions administratives Paritaires de 2015, 2016 et 2017.

Le protocole proposé en 2017 n'ayant pas recueilli d'accord majoritaire, il a été décidé, par décision conjointe du Président et de la Maire annoncée **lors d'une réunion le 17 octobre 2017**, de la mettre en œuvre néanmoins en 2018. Une anticipation de certaines mesures a été souhaitée dès 2017, concernant notamment l'accès au dernier grade de la catégorie C. **Ces évolutions concernant la carrière des agents de catégorie C sont complétées par d'autres mesures catégorielles, également applicables en 2017.**

C. Evolutions

Les mesures concernant la carrière des agents de catégorie C :

Sont également rappelées ici les évolutions intervenues précédemment :

- A effet du 1^{er} janvier 2015 : chaque agent peut dérouler sur au moins deux grades. Les agents positionnés sur des métiers classifiés auparavant en « carrière promotionnelle 1 » peuvent désormais avancer, aux conditions statutaires, en échelle 4 (C2 à compter du 1^{er} janvier 2017).
- A effet du 1^{er} janvier 2016 :
 - généralisation de l'accès au 2^{ème} grade, aux seules conditions statutaires, pour les métiers concernés par une classification différente de « carrière promotionnelle 1 ».
 - harmonisation des critères internes entre Ville de Rennes et Rennes Métropole, pour les métiers ou filières représentés dans les deux collectivités, et à l'exception du cadre d'emplois des agents de maîtrise.
 - Transposition à Rennes Métropole des carrières promotionnelles 2, 3 et 4, qui existaient uniquement à la Ville de Rennes, dans des conditions identiques.

Les critères harmonisés sont les suivants (sous réserve du respect des critères statutaires) :

	Carrière promotionnelle 1	Carrière promotionnelle 2	Carrière promotionnelle 3	Carrière promotionnelle 4	Carrière professionnelle	Carrière professionnelle spécialisée
Passage à l'échelle 4	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires
Passage à l'échelle 5	Non prévu	10 ans en E4 ou 52 ans	10 ans en E4 ou 52 ans	10 ans en E4 ou 52 ans	10 ans en E4 ou 37 ans	10 ans en E4 ou 37 ans
Passage à l'échelle 6	Non prévu	Non prévu	Non prévu	57 ans	49 ans	47 ans

- A effet du 1^{er} janvier 2017 :
 - Accès à la C3 pour tous les métiers de la catégorie C, 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (sous réserve du respect des critères statutaires)
Les critères harmonisés sont les suivants (sous réserve du respect des critères statutaires), compte tenu des impacts de la réforme statutaire Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations :

	Carrière promotionnelle 1	Carrière promotionnelle 2	Carrière promotionnelle 3	Carrière promotionnelle 4	Carrière professionnelle	Carrière professionnelle spécialisée
Passage à la C2	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires
Passage à la C3	3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	57 ans	49 ans	47 ans

- A effet du 1^{er} janvier 2018 :

Les carrières promotionnelles, professionnelles, et professionnelles spécialisées, sont remplacées par des parcours (parcours 1, 2 ou 3), au sein desquels sont classés les métiers selon leur niveau de technicité, le niveau de qualification requis au recrutement ou en cours d'exercice.

La classification des métiers est validée par la direction Générale. *À l'issue d'un premier travail approfondi sur le sujet, une première classification a été élaborée et est en cours de finalisation et de consolidation, en lien avec les services. Chaque agent sera informé du niveau de classification du poste qu'il occupe au cours du premier trimestre 2018.

Par ailleurs, la classification fera l'objet d'une révision régulière, afin de prendre en considération les évolutions des métiers. Un premier bilan sera réalisé après un an, puis un examen sera organisé tous les deux ans. Les organisations syndicales seront consultées.*

Les critères harmonisés sont les suivants (sous réserve du respect des critères statutaires) :

-	Parcours 1	Parcours 2	Parcours 3
Passage à la C2	Conditions statutaires	Conditions statutaires	Conditions statutaires
Passage à la C3	3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	2 ans dans le 9 ^{ème} échelon ou 13 ans en C2	10 ans en C2

* Les nouveaux critères permettent une amélioration sensible des conditions de déroulement de carrière des agents de catégorie C. A la marge, des agents pourraient, avec ces nouvelles règles, bénéficier d'un avancement moins rapide qu'avec les règles antérieures. C'est la raison pour laquelle, dans cette hypothèse, une clause de sauvegarde est instituée : elle permet de garantir l'application des règles antérieures, sans limitation de durée dans le temps, pour les quelques agents pour lesquels les nouvelles règles ne permettraient pas un déroulement plus rapide.

Les autres mesures :

En complément des mesures générales pour les agents de catégorie C, deux mesures concernant des métiers spécifiques ont été décidées :

- Les règles relatives à la carrière des agents en reconversion évoluent. Ainsi, un agent qui entre en reconversion peut bénéficier d'un avancement, au moins équivalent à celui d'un agent relevant du parcours 1 ; à ce titre, plusieurs agents ont pu en bénéficier lors de la CAP de fin de l'année 2017, en particulier de la mesure d'avancement 3 ans avant la retraite. Par ailleurs, un agent entré en reconversion conserve, pendant un an, un droit à bénéficier d'un avancement selon les conditions applicables au poste qu'il occupait avant son entrée en reconversion. Enfin, les postes fléchés reconversion vont faire l'objet d'une analyse afin de les classer dans un des trois parcours. Ces mesures, applicables immédiatement, feront également l'objet d'une formalisation dans la Charte de reconversion.
- Les puéricultrices directrices de crèche ont la possibilité, avec un effet rétroactif au 1^{er} novembre 2017, de demander leur détachement ou leur intégration dans le grade d'attaché territorial, avec les conséquences

indiciaires et indemnitaires que cela emporte. Des simulations individuelles ont été élaborées et présentées aux intéressées. La mesure sera mise en œuvre après la CAP de janvier.

- Une indemnité pour le travail du dimanche est instituée pour les agents exerçant leurs missions dans les EPHAD. Cette indemnité sera calculée en référence à l'indemnité du dimanche négociée dans le cadre du protocole travail du dimanche, tout en tenant compte des modalités actuelles de récupération d'une heure travaillée le dimanche pour ces agents. Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} septembre 2017. *

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.