

Améliorer les perspectives de déroulement de carrière	
Axe stratégique	Sécuriser et faciliter les parcours professionnels
Enjeux	Les déroulements de carrière dans nos collectivités sont régis, au-delà des critères statutaires obligatoires, par des critères internes qui viennent s'y ajouter, visant à différencier les déroulements de carrière (cible, vitesse) selon les métiers ou niveaux de fonctions selon les catégories. Ce système vise à reconnaître les spécificités des métiers. Cependant, le système en vigueur nécessitait d'être revu pour plusieurs raisons : complexité importante entraînant un manque de lisibilité, insuffisance de la formalisation des classifications des métiers sur certaines catégories et filières, critères devant être revus (notamment ceux liés à l'âge). Entre 2015 et 2018, plusieurs actions de simplification et d'amélioration ont été mises en place : - autorisation d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades, en catégorie C - Harmonisation des critères entre la ville et la Métropole - Autoriser un déroulement vers la C2 sans critères internes supplémentaires, et permettre un accès à la C3 3 ans avant l'âge légal de départ en retraite - Mettre en œuvre 3 parcours inter-filières, comportant chacun un accès différencié à la C3 :
Objectifs Améliorer et simplifier, par phases successives, les modalités de déroulement de carrière des agents, en vue d'assurer des déroulements de carrière cohérents au regard des responsabilités et contraintes des postes (par le biais d'une classification des postes) et viser une meilleure attractivité des métiers de la collectivité en offrant un déroulement de carrière valorisant. 1- Poursuivre le travail de classification des postes de catégorie C dans les trois parcours 2- Revaloriser et simplifier les conditions d'accès au grade d'agent de maîtrise principal pour les agents de maîtrise de niveau 1 3- Revaloriser et simplifier les conditions d'accès aux grades d'avancement, en cohérence avec les niveaux des postes pour les catégories B et A 4- Pour l'ensemble des catégories et des filières, définir une classification des postes basée sur des critères objectifs au regard des fiches de poste.	
Acteurs Pilote	Claire Baude
Calendrier de mise en œuvre	Première étape de mise en œuvre lors des CAP de 2018, et mise en œuvre progressive sur 2019 et 2020.