

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi treize mai à 13 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée à chacun de ses membres le 07 mai 2024, s'est réuni à son siège, sous la présidence de Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du CCAS.

Etaient présent(e)s :

Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du C.C.A.S.,
Mmes ALVERNHE, BOUROU (à compter de la délibération 2.2), BONILLA, COLIN-COCCHI, COLIN-JORE, KREUTER, MYARD-DALMAIS, PERRENES, RAMBAUD
MM GACHET, NOBLECOURT (à compter de la délibération 2.2)

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN (donne pouvoir à Mme FAVETTA SIEYES)
Mme VERDU (donne pouvoir à M. NOBLECOURT)
MM BERENDSEN, DE BOISRIOU (donne pouvoir à Mme BONILLA)

Poste vacant (en cours de remplacement) :

Mme GARCIN (démission le 26/04/2024)

2. RESSOURCES HUMAINES

2.2 RATIOS D'AVANCEMENTS DE GRADE DES AGENTS DU CCAS

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier, au titre de la promotion, d'avancements de grade qui permettent une augmentation du traitement et une amélioration des perspectives de carrière.

Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier, chaque année, d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion (ratio) à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires exigées par les statuts particuliers.

Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

En août 2019, la loi de transformation de la fonction publique a imposé aux Collectivités de définir des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de ressources humaines. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines des collectivités. L'élaboration des LDG permet, en effet, de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Ces LDG recouvrent trois volets :

- déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

En matière de promotion, la collectivité entend garantir, à chacun, un accès à un déroulement de carrière tel que les conditions statutaires le permettent, en appréciant la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle et prenant en compte la diversité des parcours.

Pour cela, la LDG adoptée en 2021 affichait des niveaux de ratios déterminés de sorte qu'ils ne fassent pas obstacle aux déroulements de carrière et soient définis en considération des différents niveaux hiérarchiques. Elle fixait ainsi pour les agents de catégorie C des ratios à 75%, et pour les agents de catégorie A et B à 30 ou 40% en fonction du rang du grade d'avancement.

La Collectivité entend aujourd'hui aller plus loin, au bénéfice des agents, en augmentant les ratios sur toutes les catégories hiérarchiques au niveau maximum possible, soit 100%.

Cette proposition est rendue possible grâce au travail engagé sur l'entretien professionnel annuel qui est désormais installé comme l'outil intégrant les différentes dimensions RH (fiche de poste et son évolution possible, besoin de formation, GPEC, développement des compétences, etc...) et plus particulièrement sur la question de la promotion et l'évaluation de la manière de servir.

L'entretien professionnel s'affirme comme le moment où les avis des managers sont exprimés sur les promotions.

Le Comité Social Territorial s'est exprimé le 11 avril 2024 sur cette proposition d'augmenter les ratios à 100% sur toutes les catégories.

◆ Résolution :

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Approuve la définition des ratios d'avancement tels qu'ils sont présentés dans le tableau annexé
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le receveur sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
 - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
 - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs
en exercice : 16
Présents : 12
Pouvoir : 3

Vote : Pour : 15
Contre :
Abstention :

Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Pour le Maire, Président du C.C.A.S.
La Vice-Présidente

Christelle FAUETTA SIEYES



GRADES D'AVANCEMENT	Ratios Au choix	Ratios examen professionnel	observations
Filière administrative			
Administrateur hors classe	100%	/	
Attaché principal	100%		
Attaché hors classe	/	/	quota de 10% du Cadre d'emplois
Attaché hors classe échelon spécial	100%	/	
Rédacteur principal de 2ème classe	100%		règle du 1/4 des nominations ex pro/av au choix
Rédacteur principal de 1ère classe	100%		
Adjoint adm principal 2ème cl (C2)	100%	100%	
Adjoint adm principal 1ère cl (C3)	100%	/	
Filière technique			
Ingénieur en chef hors classe	100%		
Ingénieur général	/	/	quota de 20% du Cadre d'emplois
Ingénieur général échelon classe exceptionnelle	100%	/	
Ingénieur principal	100%	/	
Ingénieur hors classe	/	/	quota de 10% du Cadre d'emplois
Ingénieur hors classe échelon spécial	100%	/	
Technicien principal de 2ème classe	100%		règle du 1/4 des nominations ex pro/av au choix
Technicien principal de 1ère classe	100%		
Adjoint techn. princ 2è cl (C2)	100%	100%	
Adjoint techn. princ 1è cl (C3)	100%	/	
Agent de maîtrise principal	100%	/	
Filière animation			
Animateur principal de 2ème classe	100%		règle du 1/4 des nominations ex pro/av au choix
Animateur principal de 1ère classe	100%		
Adjoint d'animation principal 2ème cl (C2)	100%	100%	
Adjoint d'animation principal 1ère cl (C3)	100%	/	
Filière culturelle			
Conservateur de bibliothèque en chef	100%	/	
Conservateur du patrimoine en chef	100%	/	
Bibliothécaire principal	100%		
Attaché principal de conservation du patrimoine	100%		
Assistant de conservation principal de 1ère classe	100%		règle du 1/4 des nominations ex pro/av au choix
Assistant de conservation principal de 2ème classe	100%		
Adjoint patrimoine principal 2ème cl (C2)	100%	100%	
Adjoint patrimoine principal 1ère cl (C3)	100%	/	
Directeur d'établissement d'enseignement art. 1ère catégorie	100%	/	
Professeur enseignement artistique hors classe	100%	/	

Assistant enseignement artistique principal de 1ère classe	100%	règle du 1/4 des nominations ex pro/av au choix
Assistant enseignement artistique principal de 2ème classe	100%	
Filière médico sociale		
cadre supérieur de santé	/	100%
Infirmier en soins généraux hors classe	100%	/
Psychologue hors classe	100%	/
Conseiller supérieur socio éducatif	100%	/
Conseiller socio-éducatif hors classe	100%	/
Puéricultrice hors classe	100%	/
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	100%	
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	100%	
Infirmier de classe supérieure (cat B en voie d'extinction)	100%	
Technicien paramédical de classe supérieure	100%	/
aide soignant de classe supérieure	100%	/
auxiliaire de puériculture de classe supérieure	100%	/
Agent social principal 2ème cl (C2)	100%	100%
Agent social principal 1ère cl (C3)	100%	/
Agent spécialisé ppal 1ère cl des écoles maternelles (C3)	100%	/
Auxiliaire soins princ 1ère cl (C3)	100%	/
Filière police municipale		
Directeur principal de police municipale	100%	/
Chef de service police classe principal de 2ème classe	100%	
Chef de police service classe principal de 1ère classe	100%	
Brigadier chef principal	100%	/
Brigadier chef principal échelon spécial	100%	/
Filière sportive		
Conseiller des APS principal	100%	
Educateur des APS principal de 2ème classe	100%	
Educateur des APS principal de 1ère classe	100%	
Opérateur des APS principal de 2ème classe	100%	/
Opérateur des APS principal de 1ère classe	100%	/