

Direction des ressources humaines
CCD/ID

Membres du Comité Social Territorial

P.J. annexe 1 taux de convergence

Le 3 octobre 2023

Procès-verbal Comité social territorial du 21 septembre 2023

Présent(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

- . Christophe QUINIOU
- . Gérard REVELLIN
- . Robert PELLARINI
- . Christophe NOVOTNY
- . Claire COLIN-DUCROS

Représentants du personnel titulaires

- . Aurélien POLO - unsa
- . Roland MARION - unsa
- . Audrey PARRA - unsa
- . Josiane MARECHAL - fo
- . Annick PINCHENORE - fo

Représentants suppléants

Représentants suppléants

- . BLEIN Jessica - fo

Absent(e)s / Excusé(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

Représentants suppléants

- . Odette GARBRECHT
- . Lionel CLARINI
- . Grégory ACHARD
- . Lilian DONDIN
- . Sophie TREMEAUD

Représentants du personnel titulaires

Représentants suppléants

- . Sébastien LLORCA - unsa
- . Christine LAURENT - unsa
- . Karine LOURDIN - unsa
- . Sylvie GAYE - fo

Après s'être assuré du quorum, le président ouvre la séance à 14 heures 30.

Sont désignés Gérard REVELLIN, en qualité de secrétaire, et Josiane MARECHAL, secrétaire adjointe

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal du CST du 6 juillet 2023.
2. Vers un service technique centralisé : réajustement du projet.
3. Création et modifications de postes.
4. Temps de travail : mise en place de plannings annualisés pour le personnel administratif du conservatoire de musique et d'art dramatique.
5. Temps de travail : lancement d'une expérimentation de la semaine de 4 jours et proposition d'ouvrir le cycle à 37h30 à tous les agents exerçant des fonctions administratives et techniques à compter du 1er janvier 2024.
6. Mise en place de carnets de bord électroniques pour les véhicules utilitaires de la ville.
7. Mise en place de la géolocalisation des radios des policiers municipaux.
8. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : présentation et analyse du taux de convergence par groupe.
9. Information retraite : actions conduites sur le mois d'octobre
10. Questions diverses

1. APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 6 JUILLET 2023

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du Comité social territorial du 6 juillet 2023.

En l'absence de remarque, le procès-verbal est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

2. VERS UN SERVICE TECHNIQUE CENTRALISÉ : RÉAJUSTEMENT DU PROJET

Monsieur le maire rappelle que ce point avait été reporté lors du dernier CST afin de permettre aux représentants du personnel d'échanger avec les agents concernés. Il rappelle également que l'orientation de la collectivité est d'aller vers une organisation la plus rationnelle et la plus lisible. Il ajoute que le Centre technique municipal n'est pas un service mais un lieu. Il convient d'utiliser dorénavant le terme service technique.

Aurélien POLO remercie monsieur le maire d'avoir accepté le report de l'étude de ce dossier. Il fait état de la crainte exprimée par les agents surtout concernant la phase deux du projet mais qu'ils ont entendu que l'on démarrait sur une page blanche.

Il souhaite savoir s'il est envisagé de réduire les équipes techniques ou de pourvoir les postes actuellement vacants.

Enfin, il fait part de son impression que les choses sont déjà définies à la lecture du passage du projet de rapport « A l'issue, il y aura :

- une intégration dans les services bâtiments et maintenance, espaces verts ou encore festivités des agents techniques issus de la direction de l'Enfance et de l'Éducation qui pourront soit être polyvalents soit bénéficier d'un accompagnement et d'une formation pour se spécialiser »

Monsieur le maire rappelle qu'il ne s'agit pas de réduire ou d'augmenter les effectifs mais plutôt d'avoir une agilité dans notre organisation. Il faut avancer prudemment dans le contexte actuel. Pour cette réorganisation, on mettra en place des moyens d'avancer le plus simplement possible, afin que chacun s'y retrouve et que les compétences soient utilisées au mieux.

Aurélien POLO signale que les agents ont beaucoup de questions pratiques telles que savoir s'ils seront toujours affectés dans les écoles, où se fera la prise de poste, quels seront les moyens à

leur dispositions (ex. véhicules), ajoutant que ces questions montrent qu'ils se projettent déjà dans cette orientation.

Claire COLIN DUCROS demande qui a dit qu'ils prendraient leur fonctions au CTM.

Josiane MARECHAL signale que des rumeurs circulent.

Monsieur le maire insiste sur le fait qu'il s'agit d'un rattachement à une direction, pas à un lieu.

Christophe NOVOTNY ajoute qu'un état des lieux des missions va être fait en concertation avec les gardiens et que tout va être construit ensemble.

Claire COLIN DUCROS précise, concernant la remarque sur le passage du projet de rapport « à l'issue... », qu'on est parti de l'existant mais, peut-être, qu'il y aura un nouveau service de proximité. La collectivité a des idées, mais elles vont se nourrir des idées et propositions issues des échanges avec les équipes.

Annick PINCHENORE fait part de questionnements venant des gardiens logés.

Christophe NOVOTNY rappelle que la proposition de monsieur le maire est de ne rien changer concernant les logements et que par ailleurs la question des astreintes sera étudiée.

Aurélien POLO pense qu'il faudrait éviter de communiquer avec les agents lorsque l'on est à la phase de travail sur un sujet car cela alimente les rumeurs.

Monsieur le maire rappelle que le fond du travail est de dire qu'il y a des agents effectuant des missions techniques qui travaillent dans les écoles et d'autres dans les bâtiments communaux et de voir quelles missions, tâches, sont identiques pour mutualiser les compétences et le matériel. Tout doit remonter sur une direction unique.

Christophe NOVOTNY ajoute qu'il voit également une opportunité pour les agents d'appréhender d'autres métiers. C'est une richesse de la fonction publique territoriale.

Annick PINCHENORE signale les craintes des agents de se voir affecter à des tâches avant d'être formés.

Christophe NOVOTNY répond qu'ils seront formés avant.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la phase 1 du projet d'un service technique centralisé est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

3. CRÉATION ET MODIFICATIONS DE POSTES

Claire COLIN-DUCROS présente le projet de modification du tableau des effectifs avec :

1- la création d'un emploi non permanent à la direction générale des services en contrat de projet d'une durée de 3 ans « chargé(e) de participation citoyenne » dont les missions seraient les suivantes :

- Conception, proposition, organisation, pilotage, mise en place, évaluation de dispositifs de participation citoyenne.
- Rédaction de textes destinés à la publication, de notes, de comptes rendus de réunion ... ; élaboration et tenue à jour des tableaux de suivi ; définition de critères et de modalités d'évaluation des actions mises en œuvre
- Sensibilisation, formation aux notions et aux enjeux de la participation citoyenne des élus, des agents de la ville, du public.

Compte tenu des missions envisagées, ce poste relèvera des cadres d'emplois des attachés territoriaux et des rédacteurs territoriaux.

2. l'ouverture du poste de chargé du recrutement au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

3. l'ouverture du poste de chargé de programmation culturelle au cadre d'emplois des rédacteurs.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la création et les modifications de postes sont mises au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

4. TEMPS DE TRAVAIL : MISE EN PLACE DE PLANNINGS ANNUALISÉS POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF DU CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART DRAMATIQUE

Claire COLIN-DUCROS rappelle que l'annualisation consiste à définir puis à organiser la durée du travail dans un cadre annuel. Le temps de travail de l'agent annualisé doit respecter les règles générales applicables en matière de temps de travail notamment les « garanties minimales ». Ce dispositif permet à la collectivité de s'adapter aux besoins du service tandis que pour les agents, il permet un lissage de la rémunération sur l'année.

Trois services sont désormais annualisés : le service éducation pour les agents travaillant dans les écoles, la base nautique et le service technique culture en cours d'expérimentation.

Au conservatoire de musique et d'art dramatique, le personnel administratif (2 assistantes et le directeur) a un rythme de travail assez similaire au personnel des écoles avec une concentration de l'activité sur le temps scolaire et donc un cycle de travail variable en fonction du calendrier de l'éducation nationale.

Il convient donc de formaliser ce temps de travail en mettant en place des plannings annualisés pour cette équipe.

Ce fonctionnement sera retranscrit dans le règlement du temps de travail qui sera présenté au conseil municipal de décembre 2023. Il convient de communiquer ces nouvelles modalités aux agents concernés pour une expérimentation à compter d'octobre 2023 au conservatoire puis une application définitive en janvier 2024.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, l'annualisation du temps de travail des personnels administratifs du conservatoire est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

5. TEMPS DE TRAVAIL : LANCEMENT D'UNE EXPÉRIMENTATION DE LA SEMAINE DE 4 JOURS ET PROPOSITION D'OUVRIR LE CYCLE À 37h30 À TOUS LES AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET TECHNIQUES À COMPTER DU 1ER JANVIER 2024

Claire COLIN-DUCROS rappelle que dans le cadre du bilan sur la mise en place du règlement du temps de travail, deux points avaient été abordés : la possibilité d'étendre le cycle de 37h30 par semaine aux agents de catégorie B ou C n'ayant pas d'encadrement et l'expérimentation de la semaine de quatre jours.

1. Possibilité donnée aux agents exerçant des fonctions administratives et techniques, autres que les catégories A, de choisir le cycle de travail à 37h30.

A compter de janvier 2024, tous les agents A, B et C non encadrants, exerçant des fonctions administratives et techniques et ayant un cycle hebdomadaire pourront choisir entre :

- un cycle à 37h30 avec 15 jours de RTT
- un cycle de travail à 36h30 avec 9 jours de RTT

Quel que soit le cycle de travail choisi, la semaine pourra être organisée sur 4 jours et demi dans le respect des besoins du service et de la continuité du service public ; le temps de travail hebdomadaire devra être réalisé sur les autres jours de la semaine. Tout autre aménagement sera soumis à l'accord de la hiérarchie et de la DRH.

Dans le cas d'une organisation de la semaine sur 4,5 jours et comme dans chaque service plusieurs cycles pourront être mis en œuvre, il sera conseillé d'avoir des cycles fixes pour des questions de lisibilité.

2. Mise en place d'une expérimentation de la semaine à 4 jours en 2024

Meyzieu souhaite aujourd'hui expérimenter la semaine de 4 jours pendant toute l'année 2024. A l'issue de cette expérimentation, un bilan sera réalisé et en fonction de cette évaluation, ce cycle de travail sur 4 jours pourra être proposé à l'ensemble des agents de la collectivité. Seuls les agents travaillant sur un cycle annualisé ne pourront y être éligibles.

Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation :

- pour les agents travaillant à temps plein
- sur la base du volontariat
- application à un pôle ou un service de préférence mais des expérimentations individuelles seront possibles
- soumis à l'approbation du chef de service
- dans le respect de la continuité du service public et sans incidence sur la qualité du service public rendu aux usagers. Ainsi, chaque responsable devra s'assurer de la continuité du service public et à la cohérence dans son service.
- postes non éligibles : postes annualisés
- engagement sur l'année entière
- jour d'absence et temps de travail par jour fixes (sauf cas exceptionnels)

Le calendrier sera le suivant :

- du 1er octobre 2023 au 30 octobre 2023 : recensement des agents et services souhaitant expérimenter la semaine de 4 jours,
- novembre 2024 : validation des agents qui expérimenteront la semaine à 4 jours,
- mise en place de l'expérimentation sur toute l'année 2024
- janvier 2025 : bilan/évaluation

Claire COLIN-DUCROS ajoute que l'appel aux volontaires sera fait courant octobre et rappelle que la continuité du service reste l'objectif prioritaire de toute organisation des services.

Aurélien POLO demande qui décidera d'accorder ou non les aménagements demandés.

Claire COLIN-DUCROS répond que toute demande sera soumise à l'accord du responsable de l'agent et la décision finale relèvera de la direction des ressources humaines.

Monsieur le maire pense que ce sera peut-être aussi l'occasion de revoir pour certains services les besoins en matière d'ouverture au public.

Aurélien POLO demande si les horaires d'ouvertures au public font l'objet de retours de la part des usagers.

Monsieur le maire répond que non et que les administrés s'adaptent à ce qu'on leur propose.

Aurélien POLO appelle à la vigilance dans le cas où un responsable imposerait à un agent de passer à quatre jours parce que les autres le sont dans le service.

Claire COLIN-DUCROS insiste sur le fait que ce qui compte en premier est l'intérêt du service. Il en va de même pour le passage à 37h30 qui induit un plus grand nombre de RTT.

Aurélien POLO est d'accord pour bien préciser que cela doit répondre à un vrai besoin du service et pas seulement à la volonté de l'agent.

Claire COLIN-DUCROS précise que l'expérimentation de la semaine de 4 jours se fera sur une base de 35h hebdomadaires.

Josiane MARECHAL signale qu'il y a beaucoup de rumeurs concernant les 35h, le télétravail, des questions techniques sur l'organisation des services.

Monsieur le maire répond que l'idée est de fixer les choses et de ne pas changer au gré des volontés. C'est également une possibilité intéressante pour les agents actuellement à 80 % qui pourraient ainsi reprendre à 100 %.

Concernant le télétravail, il restera possible pour les agents expérimentant la semaine de 4 jours mais il sera d'un jour maximum.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, l'expérimentation de la semaine de 4 jours et la proposition d'ouvrir le cycle à 37h30 à tous les agents exerçant des fonctions administratives et techniques à compter du 1er janvier 2024 sont mises au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

6. MISE EN PLACE DE CARNETS DE BORD ÉLECTRONIQUES POUR LES VÉHICULES UTILITAIRES DE LA VILLE

Monsieur le maire rappelle que la ville de Meyzieu dispose d'un parc automobile composé de 80 véhicules dont 42 véhicules utilitaires. Concernant les démarches écologiques à mettre en œuvre pour son parc automobile, la ville souhaite aujourd'hui mettre en place une solution de carnet de bord électronique. Deux objectifs principaux sont visés :

- poursuivre la démarche écologique en permettant aux agents d'avoir une éco conduite et ainsi réduire l'impact environnemental des véhicules. A cet effet, des formations à l'éco conduite seront proposées en 2024 aux agents ;

- améliorer l'état du parc de véhicule avec un véritable suivi de l'entretien des véhicules de la ville à distance et ainsi mettre en place une action de prévention des accidents de la route.

Par ailleurs, cela permettra également de répondre aux exigences de suivi et d'optimisation des coûts d'exploitation de la flotte publique de véhicule, d'optimiser l'utilisation et la mutualisation des véhicules, d'améliorer la réservation et l'utilisation des véhicules en pool.

Enfin, et afin d'assurer la sécurité des véhicules municipaux, une géolocalisation des véhicules utilitaires sera programmée en dehors des heures de travail des agents.

Le carnet de bord électronique sera installé sur les véhicules utilitaires de la ville d'ici la fin de l'année 2023. Le déploiement de ce dispositif de géolocalisation sera organisé dans le respect de la réglementation sur la protection des données à caractère personnel (RGPD).

Une note de service sera adressée à chaque agent conducteur d'un véhicule utilitaire de la ville. Elle l'informerait notamment de la mise en place de ce dispositif et de sa finalité, du respect des droits des agents conducteurs, des destinataires des données, de la durée de conservation des données.

Monsieur le maire ajoute que ce sera également un moyen de protection concernant le vol des véhicules et permettra de re-négocier nos primes d'assurances qui actuellement s'élèvent à près d'un million d'euros seulement pour les véhicules.

Claire COLIN-DUCROS ajoute que les agents des services techniques ont été informés et qu'ils n'ont pas fait remonter d'observations.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la mise en place de carnets de bord électroniques pour les véhicules utilitaires de la ville est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

7. MISE EN PLACE DE LA GÉOLocalISATION DES RADIOS DES POLICIERS MUNICIPAUX

Claire COLIN-DUCROS annonce que la Direction de la tranquillité publique envisage de faire procéder à la géolocalisation des radios portatives des agents de police municipale. En effet, chaque agent est doté d'une radio portative lui permettant de communiquer en direct avec les autres agents de la P.M. de Meyzieu ainsi qu'avec les agents de P.M. de Décines.

La mise en place de la géolocalisation de ces radios répond à un triple objectif :

- une meilleure coordination entre les agents de police municipale sur le terrain et les opérateurs de vidéoprotection du centre de supervision urbaine.
- une meilleure protection des agents de police municipale eux-mêmes.
- une réponse sécuritaire plus adaptée.

Il convient également de préciser que la géolocalisation des radios est préférable à la géolocalisation des véhicules car les agents de police municipale sont de plus en plus régulièrement amenés à réaliser des patrouilles pédestres.

Elle ajoute que les policiers ont été informés et qu'ils n'ont fait état d'aucune réticence, au contraire.

Aurélien POLO demande si les agents de la police municipale de Décines seront également équipés.

Claire COLIN-DUCROS le confirme.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la mise en place de la géolocalisation des radios des policiers municipaux est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

8. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL : PRÉSENTATION ET ANALYSE DU TAUX DE CONVERGENCE PAR GROUPE

Claire COLIN-DUCROS rappelle que lors du réexamen du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, la Direction des ressources humaines s'était engagée auprès des représentants du personnel :

- à transmettre aux agents les sujétions prises en compte dans la détermination des nouveaux montants. Ils ont été communiqués avec les fiches de paie de juillet 2023 ;
- à inscrire ces sujétions dans les fiches de postes. Travail qui sera réalisé à chaque réactualisation.

Dans un esprit de confiance et une volonté de transparence, la Direction des ressources humaines souhaite communiquer un indicateur qu'on appellera « taux de convergence ».

Le taux de convergence permet de savoir combien d'agents touchent le même IFSE sur les mêmes fonctions et expliquer la différence le cas échéant.

Seuls les cadres d'emplois avec un échantillon suffisant d'agents ont été analysés. A contrario lorsque le nombre de postes dans un même cadre d'emplois était important, des exemples ont été sélectionnés.

Par ailleurs, certains postes étant éligibles à plusieurs cadres d'emplois, l'attribution de l'IFSE a été faite en fonction des missions indépendamment de la filière du cadre d'emplois.

Voir annexe 1

9. INFORMATION RETRAITE : ACTIONS CONDUITES SUR LE MOIS D'OCTOBRE

Claire COLIN-DUCROS informe le comité que la Ville propose différentes actions courant octobre en faveur des agents proches de la retraite. Ces actions, en distanciel ou dans les locaux de l'hôtel de ville, en partenariat avec le CDG69, la CARSAT, l'AGIRC-ARRCO ou la MNT, permettront aux agents de trouver des réponses à leurs questionnements lorsqu'ils ont eu une carrière multi-régimes avec une expérience dans le secteur privé ou de se renseigner sur le maintien d'une couverture santé et la possibilité de réaliser gratuitement des tests optiques et auditifs ou sur les droits à la retraite avec information collective le matin et possibilité de prendre un rendez-vous individuel l'après-midi.

Après validation par le responsable hiérarchique, les agents sont autorisés à s'absenter de leur poste de travail pour participer à une ou plusieurs actions.

Date limite d'inscription : 30 septembre 2023

10. QUESTIONS DIVERSES

Aurélien POLO constate que beaucoup d'animateurs recrutés dans le cadre d'un Contrat d'Engagement Éducatif (C.E.E.) se sont estimés perdant par rapport aux animateurs recrutés dans le cadre d'un contrat saisonnier. Il craint que cela n'influe négativement sur les futurs recrutements qui sont déjà difficiles.

Claire COLIN-DUCROS signale qu'un bilan va être fait avec la directrice des sports, culture, jeunesse et vie associative mais que sur le papier, il ne devait pas y avoir de différence. Elle ajoute que cela reste une possibilité qui permet de déroger aux obligations en matière de durée du temps de travail, mais que l'on n'est pas obligé d'y recourir.

Audrey PARRA demande ce qu'il en est de la « prime inflation » dont les agents de la Fonction publique hospitalière et d'Etat ont déjà bénéficié.

Monsieur le maire ne peut pas répondre car à ce stade de la préparation budgétaire, il n'a pas de trajectoire budgétaire.

Claire COLIN-DUCROS ajoute que le décret n'a pas encore été publié pour la fonction publique territoriale.

Monsieur le maire note que si on souhaite augmenter les revenus des agents territoriaux, il faut que l'État accompagne les collectivités territoriales.

Aurélien POLO signale qu'il a eu beaucoup de retours positifs de la part des agents des écoles qui accueillent moins d'enfants en restaurant à la suite des nouveaux critères d'inscription mis en place.

Monsieur le maire demande s'il y a eu des remontées de la part d'agents qui se trouveraient en difficultés concernant l'accueil des enfants handicapés et qui auraient besoin de formation.

Aurélien POLO répond que le plus compliqué à gérer est la période pendant laquelle on soupçonne un handicap mais que l'on n'a pas encore de réponse. Il n'y a pas de manque en matière de formation.

Aurélien POLO s'inquiète des problèmes de recrutement au niveau des animateurs qui conduit à un encadrement insuffisant sur les temps périscolaires. Pour l'instant, les responsables compensent entre les écoles mais cela n'est pas sécurisant pour autant.

Jessica BLEIN alerte sur le problème causé par la panne de la porte arrière de l'Hôtel de Ville que les usagers empruntent lors des permanences de l'état civil. Pour compenser ce problème, la porte principale reste ouverte ce qui ne rassure pas les agents d'accueil

Monsieur le maire demande que soit étudiée la possibilité d'ouvrir la porte principale sur appel.

Aurélien POLO demande où en est le projet de garage à vélo.

Christophe NOVOTNY répond qu'il y a un projet validé par monsieur le maire mais que pour l'instant les services travaillent sur des problèmes d'infiltration au niveau du parking sous-terrain suite à un diagnostic structure et étanchéité de la dalle accueillant l'hôtel de ville. Une fois ce problème réglé, un garage à vélos sera bien installé au sous sol.

Annick PINCHENORE souhaite qu'un rappel soit fait sur le bon usage du garage notamment sur le sens de circulation.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 16 heures.

Christophe QUINIOU



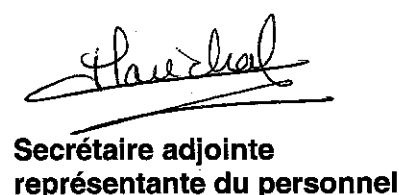
Président

Gérard REVELLIN



Secrétaire

Josiane MARECHAL



Secrétaire adjointe
représentante du personnel



RIFSEEP – Taux de convergence

Filière	Cadre	Gpe	Poste	Taux	Motif
Admin	Adj admin	C2	Instructrices affaires publiques	71 %	Expérience professionnelle ▲
		C2	ASVP	100 %	/
		C2	Assistantes administratives et comptables	56 %	- Expertise, fonction assistante de direction ▲ - Agents en reclassement ▼
	Rédac	B1	Responsable d'un service	25 %	Nombre d'agents à encadrer, expertise ▲
		B2	Chargés de mission, gestionnaires RH ou instructeurs urbanisme, agent de prévention, régisseur	12 %	- Métiers en tension, expérience professionnelle, expertise, sujétions particulières ▲ - Agents en reclassement ▼
		B2	Gestionnaires RH	100 %	/
Anim	Adj anim	C1	Responsables des animateurs	100 %	/
		C2	Animatrice au PIJ ou dans une école	50 %	Mobilité interne suite à une réorganisation ▲
	Anim/agents de maîtrise	B1	Responsables des écoles	67 %	Expérience professionnelle ▲
	Anim	B2	Chargé de projet et agents de prévention	67 %	Mobilité interne suite à une réorganisation ▲
Cult	Adj pat	C2	Agents du patrimoine à la médiathèque	30 %	Expérience professionnelle ▲
	Ass pat	B1	Responsable d'un service culturel à la médiathèque	100 %	/
		B2	Médiatrices culturelles et archiviste	67 %	Fonctions de coordination ▲
	Biblio, att cons pat	A3	Responsable équipement, responsable d'un service	33 %	Niveau d'encadrement, fonction d'accompagnement d'agents en reclassement ▲

Filière	Cadre	Gpe	Poste	Taux	Motif
Tech	Adj tech	C2	Agents d'entretien travaillant dans les crèches et les écoles	71 %	Niveau de responsabilité, polyvalence, expérience professionnelle ▲
			Jardiniers	100 % /	
			Agents d'exploitation bâtiments culturels, éducatifs, sportifs et maintenance	65 %	Expérience professionnelle, fonction assistant de prévention, qualification ▲
	AM	C1	Responsable d'un service technique, bâtiments, espaces verts, responsable des ATSEM, responsable des écoles	67 %	Habilitations spécifiques, métiers en tension, expérience professionnelle ▲
	Tech	B1	Responsables de services (cuisine, CTM, équipements sportifs, bâtiments et paysages)	60 %	Niveau d'encadrement et métiers en tensions ▲
		B2	Techniciens informatique ou de maintenance, chargés d'opération	20 %	Métiers en tension, expérience professionnelle ▲
	Ingé	A4	Chargés d'opération, cadre de vie ou missions	60 %	Expérience professionnelle ▲
Médico sociale	ATSEM	C2	ATSEM	37 %	- Expérience professionnelle ▲ - Agents en reclassement ▼
	Aux puer	B2	AP dans un EAJE, à la ludo ou polyvalente	74 %	- Polyvalence, expérience professionnelle ▲ - Agents en reclassement ▼
	EJE	A4	EJE dans un EAJE ou animatrice d'un RPE	60 %	Animatrice d'un équipement, fonction d'assistant de prévention ▲
	Inf, puer/EJE	A3	Directrices d'EAJE	25 %	Nombre de berceaux, expérience professionnelle, qualification ▲
	Diet, ass socio éducatif	A4	Diététicienne, assistantes sociales	100 % /	
Sport	Educ APS	B2	ETAPS ou moniteurs de voile	86 %	Fonction d'assistant de prévention ▲