VILLE DE
PARIS

Direction des Ressources Humaines

Protocole pour les conducteurs – AEC - AEMA de la DILT et de la DPE

Le présent protocole a pour objectif d'améliorer le déroulement de carrière des conducteurs d'automobile de la Ville de Paris (CDA) et à la rendre plus attractive pour tenir compte des conditions d'exercice de leurs missions qui comportent des responsabilités croissantes.

1- Une mesure générale pour les conducteurs d'automobile, les Assistants d'exploitation conducteurs (AEC) et les Assistants d'encadrement des métiers de l'automobile (AEMA)

Les agents mentionnés ci-dessus bénéficient d'une revalorisation de leur régime indemnitaire (IFSE) de 120€ bruts mensuels à compter du 1er juillet 2024.

Le montant de cette revalorisation intègre la suppression du versement de la NBI QPV qui sera supprimée définitivement pour les agents qui la percevaient.

Cette revalorisation de 120 € s'ajoute à celle de 50€ bruts mensuels qui a pris effet à compter de la paye de mai 2023, et porte donc à 170 € bruts mensuels la mesure de soutien au pouvoir d'achat spécifique.

Cette mesure s'applique dans la limite des plafonds indemnitaires réglementaires.

2- Une mesure en faveur d'un meilleur déroulement de carrière

Un dispositif statutaire permettant un accès à la catégorie B

Afin que les agents appartenant au corps des CDA puissent bénéficier de perspectives de carrière plus attractives, il est proposé de créer, dans le corps des Techniciens des services opérationnels d'administrations parisiennes (TSO), une spécialité « transports ».

Les conducteurs pourront rapidement être promus dans cette spécialité selon des modalités transitoires. Ces dispositions transitoires, permises uniquement par la constitution initiale de la spécialité « transports », consisteront en un examen professionnel exceptionnel qui sera organisé chaque année pendant quatre ans. Cet examen sera accessible aux membres du corps des conducteurs d'automobile (y compris AEC et AEMA) ainsi qu'aux conducteurs d'automobile détachés dans l'emploi fonctionnel d'assistant d'exploitation.

A l'issue de cette phase transitoire, les conducteurs pourront être promus au choix dans cette spécialité, dans les mêmes conditions que les autres fonctionnaires de catégorie C promouvables dans le corps des TSO.

Les conditions d'organisation de cet examen professionnel - qui consistera en un entretien sur l'expérience professionnelle de l'agent - seront déterminées après concertation avec les organisations signataires du présent protocole et feront l'objet d'un arrêté de la maire de Paris.

Un dispositif d'accompagnement des agents pour se préparer à l'examen professionnel sera proposé aux agents qui souhaitent le présenter. Une fois nommés dans TSO « transports », les agents concernés pourront se voir confier des missions d'organisation et de conduite dans le domaine des transports de personnes, de la collecte des ordures ménagères, du nettoiement mécanisé sur chaussée et des opérations logistiques.

Un dispositif prenant en compte la situation individuelle des agents

Les agents se verront proposer un entretien pour éclairer et formaliser leur choix de passer cet examen professionnel ou de rester dans le corps des CDA (y compris AEC et AEMA).

Le nombre de postes offerts à la première session de l'examen professionnel qui sera organisé au second semestre de l'année 2024 sera fixé en fonction des choix exprimés par les agents et de manière volontariste.

Les statuts du corps des CDA ainsi que des emplois d'AEC et AEMA restent inchangés, ce qui permet à chacun de se positionner sur ses choix de carrière.

À ce titre, seront maintenues les créations de postes d'AEC décidées en 2023 pour la DPE et des nominations complémentaires pour les agents de la DILT.

Le calendrier des nominations dans ces deux emplois fonctionnels prendra en compte la campagne des entretiens de choix des agents et les dates de l'examen professionnel. Un point d'étape se tiendra avec les organisations syndicales signataires du protocole en juin 2024.

Des mécanismes de compensation

En cas de perte temporaire d'indice en raison du reclassement en catégorie B, la partie indiciaire majorée sera garantie par un abondement du régime indemnitaire (IFSE) qui sera soclé. Ce dispositif concerne les agents qui auront réussi l'examen professionnel.

En cas de constatation de l'absence définitive de gain indiciaire en raison de l'âge des agents : sur la base d'un gain moyen de 10 points d'indices des bénéficiaires de la mesure, une compensation de 600€ brut/an pourrait être attribuées aux agents n'ayant pas d'intérêt à rejoindre le corps de TSO dans la mesure où ils n'atteindraient pas un indice supérieur à celui qu'ils attendraient dans leur corps (ou emploi fonctionnel) d'origine.

L'ensemble de ces mesures s'applique dans la limite des plafonds indemnitaires réglementaires.

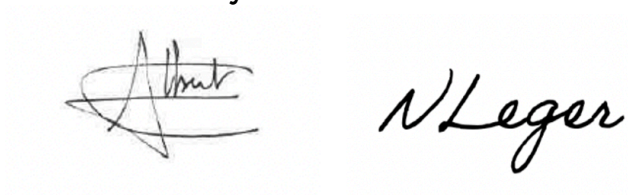
Paris, le

Olivia POLSKI, Adjointe à la Maire de Paris en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public.

Antoine GUILLOU, Adjoint à la Maire de Paris, en charge de la propreté de l'espace public, de la réduction des déchets, du réemploi, du recyclage et de l'assainissement.

Les organisations syndicales

Le syndicat SUPAP-FSU



Le syndicat

Le syndicat
Représenté par

Le syndicat
Représenté par

Le syndicat
Représenté par