

Evolution du personnel pour le 2^{ème} semestre 2001

Rapporteur : M. Le Président

I Compétence transports :

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2001, la C.A.G.B. a la compétence Transport, compétence obligatoire en Communauté d'Agglomération.

L'exercice de cette compétence a été décliné selon 3 modalités, correspondant à 3 territoires :

- pour la Ville de Besançon, les conventions avec la Ctb ont été transférées à la C.A.G.B., et l'exercice de la compétence se fait grâce à une « mise à disposition du personnel » de la Ville de Besançon.
- Pour les 34 communes du Syndicat Mixte des Transports du Grand Besançon (SMTGB), faisant partie de la C.A.G.B., le SMTGB a été défini Autorité Organisatrice des Transports de 2^{ème} rang pour la période de transition du 1^{er} janvier 2001 au 31 août 2001.
- Pour les 22 communes restantes, le Conseil Général du Doubs poursuit jusqu'au 31 août 2001 ses prestations.

1. Fonctionnement en personnel

1.1 avant 2001

- Pour Besançon :
 - 1) Délégation de Service Public (DSP) de la Ctb
 - 2) exercice de la compétence transport par les services de la Ville, estimé à 5 équivalents temps plein
- Pour les 34 communes du SMTGB :
 - 1) DSP d'URBEST (3 à 4 personnes)
 - 2) Aide technique du Conseil Général du Doubs
- Pour les 22 communes autres :
 - 1) exercice par le Conseil Général du Doubs.

1.2 Au 1^{er} semestre 2001

- Pour Besançon :
 - 1) DSP de la Ctb
 - 3) exercice de la compétence par la C.A.G.B., à l'aide d'une mise à disposition de personnel de la Ville de Besançon, estimé à 5 agents + 1 pour l'extension du réseau ; ces 6 agents sont effectivement 3,5 à être affectés à la compétence transport, selon le rapport d'étape de juin.

Par ailleurs, un ingénieur subdivisionnaire, chargé de mission, et un équivalent temps plein sont mobilisés à la C.A.G.B. pour les transports.

- Pour la périphérie : inchangé par rapport à avant.

1.3 Pour le 2^{ème} semestre 2001 et l'année 2002

- La DSP de la Ctb a fait l'objet d'un avenant, à hauteur de 1,5 MF/an, intégrant l'extension de certaines problématiques à l'agglomération.
- Pour le personnel, un technicien territorial doit être transféré de la Ville à l'agglomération.
- Une assistante de direction doit être recrutée à l'automne 2001 (délibération de la C.A.G.B. du 8 juin 2001).
- Un ingénieur subdivisionnaire, chargé de mission, poursuit sa mission de coordination à la C.A.G.B.
- Un équivalent temps plein, est mobilisé au sein de l'administration de la C.A.G.B. (direction, finances, juridiques,...) sur la compétence transport.
- 2 recrutements sont à prévoir, un Catégorie A, chargé du suivi opérationnel du réseau urbain, et un Catégorie B, assistant d'études pour les études prospectives, pour compléter l'équipe et compenser la fin de la convention avec la Ville et « mise à disposition du personnel ».
- 2 personnes ont été recrutées à compter du 1^{er} septembre 2001 pour coordonner les transports sur les communes périurbaines, 1 personne de Catégorie A (chargé d'exploitation), 1 personne de Catégorie C (contrôleur). Ces deux personnes exerçaient ces missions précédemment pour la Société URBEST.

(La délibération du Conseil Communautaire en date du 8 juin 2001 a créé les deux derniers emplois correspondants et déterminé le niveau de rémunération de ces deux agents.)

Pour ces deux personnes, il est rappelé que :

Le cadre d'exploitation est notamment chargé :

- au sein du réseau périurbain (TGB) :
 - de la conception des services (études et méthodes)
 - du respect de la réglementation
- des relations professionnelles avec les transporteurs et conducteurs (réunions)

Le contrôleur est notamment chargé du :

- contrôle des transporteurs affrétés aux Transports du Grand Besançon (TGB)
- suivi de la qualité des prestations
- contrôle et relations avec les conducteurs
- contrôle de la clientèle TGB - suivi des effectifs

Compte tenu notamment :

- de la durée limitée de leurs missions
- des activités auxquelles sont affectés ces agents
- de la diversité des missions à accomplir
- de la nature des fonctions afférentes à ces emplois qui nécessitent des connaissances spécifiques
- des besoins du service en raison du caractère très particulier des missions confiées

Ces agents contractuels sont recrutés dans le cadre des dispositions de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Le cadre d'exploitation accomplit ses fonctions à temps complet, perçoit une rémunération correspondant à celle afférente à l'indice brut 668* augmenté du régime indemnitaire prévu pour les ingénieurs territoriaux de la Communauté d'Agglomération et le cas échéant le supplément familial de traitement (délibérations du 15 octobre 1994, du 1^{er} septembre 1995 et du 22 décembre 2000.)

Le contrôleur accomplit ses fonctions à temps complet, perçoit une rémunération correspondant à celle afférente à l'indice brut 251* augmenté du régime indemnitaire prévu pour les agents techniques de la Communauté d'Agglomération et le cas échéant le supplément familial de traitement (délibérations du 15 octobre 1994, du 3 novembre 1995 et du 22 décembre 2000).

Les contrats sont établis pour une durée de 3 ans.

A leur échéance, ils ne pourront être prorogés que par une reconduction expresse.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté décide de :

- confirmer les dispositions concernant le cadre d'exploitation et le contrôleur

Par ailleurs,

- créer un poste de Catégorie B, technicien territorial, pour le transfert du technicien venant de la Ville de Besançon,

- créer un poste de Catégorie A, ingénieur ou attaché territorial, chargé du suivi opérationnel du réseau urbain,

- créer un poste de Catégorie B, technicien ou rédacteur territorial, assistant d'études pour les études prospectives.

En synthèse, le service Transport compterait alors 7 postes, soit 3 A, 2 B, et 2 C, et serait appuyé par un équivalent temps plein dans la structure C.A.G.B..

Pour mémoire, en 2001, il était considéré que 6 équivalents temps plein étaient affectés à ces missions, plus les deux personnes venant d'URBEST pour la périphérie.

Ce niveau de recrutement est donc le minimum nécessaire à la C.A.G.B. pour assurer sa compétence transport.

II Compétences tourisme, environnement, équipements culturels et sportifs

Aujourd'hui la Communauté emploie 5 agents chargés d'animer 10 commissions et un agent responsable de l'aménagement de l'espace et des infrastructures coordonne les activités de 5 commissions.

Cette situation a été exposée au Bureau du 6 juillet 2001 car elle a généré des difficultés de fonctionnements de la Communauté.

Le Bureau a proposé de recruter un agent permanent et polyvalent sur 3 commissions, environnement, tourisme, équipements culturels et sportifs dont le rôle sera, tout d'abord, d'être l'interlocuteur des présidents et vice-présidents des 3 commissions et de les aider à définir les orientations politiques et les projets utiles au développement des compétences concernées en établissant un état de l'existant, des actions entreprises par d'autres communautés.

Pour réaliser ses activités, cet agent pourra solliciter le concours ponctuel de prestataires externes ou éventuellement proposer des recrutements pour des missions ponctuelles de courte durée, d'experts sur les thèmes abordés.

Le niveau de recrutement de cet agent sera celui de cadre A de la filière technique ou administrative, de préférence titulaire de la fonction publique, expérimenté dans le développement local et l'aménagement du territoire, polyvalent avec une sensibilité au développement touristique et/ou environnemental.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté décide de créer un poste de catégorie A, ingénieur ou attaché territorial, animateur technique des compétences tourisme, environnement, équipements culturels et sportifs

III Compétences habitat et politique de la ville

La responsable de la compétence habitat a été recrutée le 1^{er} février 2000 par le District du Grand Besançon pour un contrat de 3 ans, sur une grille d'attaché territorial (cadre A), à l'indice 466.

Depuis son recrutement, le poste a connu une évolution sensible, notamment depuis le 1^{er} janvier 2001, date à laquelle la Communauté d'Agglomération, nouvellement créée, est également compétente en matière de politique de la Ville.

Il est donc proposé que le poste de responsable de la compétence habitat soit transformé pour embrasser désormais les deux compétences, habitat et politique de la Ville ; le titulaire de ce poste devra notamment préparer la montée en charge de cette compétence politique de la Ville de façon à prévoir l'intégration de l'actuel Contrat de Ville dans le futur Contrat d'Agglomération à la fin 2002.

Il aura aussi à faire des propositions pour l'évolution de son service en moyens à cette échéance.

En conséquence, il est proposé de transformer le poste actuel de contractuel assimilé à un poste d'Attaché Territorial, en un poste d'Ingénieur Territorial, titulaire de la Fonction Publique Territoriale.

Cela revient à supprimer le premier poste et à créer un poste d'Ingénieur, et à modifier le tableau des effectifs en conséquence.

L'effet de cette mesure est proposé au 1^{er} janvier 2002.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté adopte cette mesure.

IV SYBERT

Outre les agents de déchetterie, l'équipe « administrative et technique » du SYBERT est constituée depuis le 1^{er} décembre 2000 de 4 personnes : un Directeur, un responsable du réseau de déchetteries, un chargée de mission « valorisation des déchets », et une secrétaire).

Cette équipe, qui permet de répondre globalement aux besoins actuels, ne pourra en aucun cas assurer la charge de travail liées à l'exercice effectif de nouvelles compétences par le SYBERT, et notamment les compétences « incinération » et « centres de tri ».

Dans ce contexte, le Comité Syndical du SYBERT a décidé, par délibération du 21 juin dernier, de recruter un agent complémentaire au plus tard au dernier trimestre 2001. Il a été antérieurement conclu que les agents travaillant pour le SYBERT sont salariés par la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, les frais correspondants étant remboursés par le SYBERT à la CAGB.

Il est ainsi demandé à la C.A.G.B. de procéder au recrutement pour le compte du SYBERT d'un agent (à priori cadre B de la filière technique), pour travailler principalement autour de la compétence « centres de tri », comprenant notamment :

- le suivi des performances de tri réalisé par les différentes collectivités où le tri sélectif est déjà en place, et le cas échéant des suivis financiers correspondants,
- la préparation, la mise en place, puis le suivi technique et financier de contrat avec un organisme agréé (type « Eco Emballages »)
- La participation aux réflexions préalables aux décisions de réalisation d'un centre de tri de matériaux recyclables, au suivi de la réalisation puis du fonctionnement du centre de tri.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté décide de créer un poste de catégorie B, technicien territorial, chargé de la compétence « centres de tri ».

Le Conseil de Communauté, à l'unanimité, décide de :

- **modifier la liste des emplois permanents en tenant compte des décisions ci-dessus**
- **autoriser Monsieur le Président à engager les procédures concernant les recrutements, après les mesures publicitaires nécessaires, à signer toute pièce relative à ceux-ci, et à inscrire les dépenses au budget de la Communauté d'Agglomération ou à prélever sur les dépenses imprévues inscrites au budget les crédits nécessaires au paiement des traitements, charges patronales et frais divers consécutifs à ces recrutements.**

Pour extrait conforme,

Le Président