

Recrutements en cours, prospective et création de postes

Rapporteur : M. Le Président

1/ Etat des lieux au 1^{er} novembre 2001 :

A ce jour, la C.A.G.B. compte 20 agents, dont :

- 12 de catégorie A
- 2 de catégorie B
- 6 de catégorie C

9 personnes sont par ailleurs en cours de recrutement.

De plus, elle compte dans ses effectifs 9 agents pour le SYBERT dont :

- 2 de catégorie A
- 1 de catégorie B
- 6 de catégorie C

Par ailleurs, 1 personne de catégorie B est en cours de recrutement pour la compétence centre de tri et deux personnes de la déchetterie d'Ornans seront reprises par la C.A.G.B..

1.1 L'administration générale :

Dirigée par le Directeur Général Adjoint, cadre A, les activités sont réparties dans 6 services composés de :

- un service financier : 1 attaché
- un service RH : 1 rédacteur
1 adjoint administratif principal
- un service marché : 1 attaché
0,5 agent administratif
- un service communication : 1 contractuel de catégorie A
- un service affaires générales : 1 attaché
1 adjoint administratif principal
- une cellule accueil et logistique : 1 agent d'entretien (*en cours de recrutement*)
0,5 agent administratif

Soit un total de 8 postes à temps plein, et 1 recrutement en cours.

1.2 La direction des services techniques :

Elle est divisée en trois entités :

1.2.1 Le développement économique :

- 1 cadre A contractuel
- 1 secrétaire en cours de recrutement
- 1 directeur en cours de recrutement

1.2.2 Les transports et déplacements :

1 cadre A ingénieur responsable de compétence

1 cadre A contractuel chargé de l'exploitation en périurbain

1 cadre C contractuel, pour le contrôle

1 agent administratif à 80 %

par ailleurs, 1 technicien, catégorie B est en cours de mutation de la Ville de Besançon, et un poste de catégorie A et un autre de catégorie B sont en cours de recrutement.

1.2.3 Aménagement, projet d'agglomération et habitat

1 cadre A ingénieur responsable de compétence

1 cadre A, prochainement nommée ingénieur stagiaire, responsable de l'habitat et de la politique de la ville

1 cadre B technicien chef, responsable de la voirie et des infrastructures

1 agent administratif

Par ailleurs, un ingénieur, urbaniste, est en cours de recrutement, et 1 chargé de mission pour l'environnement, le tourisme, les équipements sportifs et culturels est en cours de recrutement aussi.

1.3 La direction générale :

Elle se compose d'un Directeur Général des services, ingénieur en chef de 1^{ère} catégorie, d'un Directeur Général Adjoint des services, attaché principal de 1^{ère} classe.

Un contractuel, cadre A, chargé de mission avec les élus vient d'être recruté au 1^{er} novembre 2001.

Une assistante de direction pour la direction générale est en cours de recrutement.

2/ Le constat en fin d'année 2001 :

Par rapport à sa situation un an plus tôt, c'est à dire en configuration du District, la Communauté d'Agglomération compte 3 personnes supplémentaires pour ses services administratifs (le Directeur Général Adjoint, la chargée de communication l'assistante du responsable R.H.) et un agent chargé des relations avec les élus placé auprès de la Direction Générale.

Elle compte 4 personnes supplémentaires dans les services techniques (1 technicien B, 1 cadre A pour les transports, 1 contrôleur, 1 secrétaire), mais parallèlement, la responsable de l'économie, partie depuis février 2001, n'est à ce jour pas encore remplacée.

En résumé, outre un transfert déjà opéré pour les transports, avec les deux personnes venues d'Urbest et l'affectation d'une personne au secrétariat transport, en anticipation de transfert de la compétence transport, la C.A.G.B. s'est renforcée de 4 temps pleins.

Si on considère que par ailleurs, 2 personnes à temps plein sont parties à l'AUDAB, et ne font donc plus partie des effectifs de la C.A.G.B. :

le solde net au 1^{er} novembre 2001 est de deux agents à temps plein entre le District et la Communauté d'Agglomération.

Cependant, 9 agents sont en cours de recrutement ; parmi eux, 3 sont équivalents à des postes transférés pour les transports, et un autre à un poste transféré pour l'économie.

Lorsque tous les postes décidés auront été pourvus, il y aura donc 7 créations de poste net, en un an.

Remarque :

- a) L'AUDAB a été créée le 1^{er} janvier 2001, et compte à ce jour 8 personnes, et représente une charge de fonctionnement de 800 KF pour la C.A.G.B., et de 800 KF pour le SMSDAB
- b) Le SYBERT est monté en charge au courant de l'année, et compte à présent 9 agents.
- c) Deux postes décidés sont gelés à ce jour, un poste de catégorie C administratif, et un informaticien.

3/ Besoins supplémentaires pour 2002 :

Les besoins supplémentaires identifiés à ce jours sont :

3.1 A court terme, proposé à l'Assemblée :

3.1.1. Un contrôleur des transports (catégorie C : agent d'entretien ou agent technique) : annexe n°1

3.1.2. Un(e) assistante pour le service finances (catégorie C : agent ou adjoint administratif) : annexe n°2

3.1.3 Un(e) assistant, (catégorie B : rédacteur ou technicien territorial), pour le projet d'agglomération : (validé par le Conseil Communautaire du 30/11/01)

3.1.4. Un(e) assistant, catégorie B, pour les compétences habitat et politique de la ville : annexe n°3

3.1.5. La transformation du poste de chargé de mission "Systèmes productifs localisés" pour seconder le directeur de l'économie en cours de recrutement (annexe n°4)

3.1.6. Un agent d'accueil, standard téléphonique et accueil physique (catégorie C : agent ou adjoint administratif) pourrait être recruté par une voie spécifique (au titre des emplois COTOREP) : annexe n°5

3.2. Evolution pressentie :

3.2.1 Compétence économie :

Des transferts de personnel seront indispensables à partir de la Ville de Besançon, ainsi que des recrutements pour des compétences nouvelles dans le domaine de l'immobilier d'entreprise, dans la maîtrise d'ouvrage, dans la gestion des ZAE (voir par ailleurs).

3.2.2. Maîtrise d'ouvrage :

Dans plusieurs domaines, la C.A.G.B. doit assumer son rôle de maître d'ouvrage pour les infrastructures, l'exemple du carrefour de Palente, des parkings relais

- pour l'économie, la maison des microtechniques, ou encore vraisemblablement de certaines opérations de friches industrielles
- pour les ZAE, les zones d'intérêt communautaire

La C.A.G.B. manque aujourd'hui de ressources dans ce domaine. Il ne sera pas possible de "sous traiter" cette compétence de façon durable, même si cela peut être une solution à court terme (une circulaire du 5 juillet 2001, du ministère de l'intérieur, demande au Préfet d'être vigilant à cet égard).

3.2.3. Autres compétences communautaires :

La politique de la ville, l'environnement, les équipements d'intérêt communautaire, nécessiteront des transferts de personnel et/ou des créations de postes à la C.A.G.B. de façon à assumer les compétences obligatoires.

3.2.4 autres services administratifs :

Dans d'autres domaines, tels que la documentation, il conviendra de conforter le fonctionnement général de la C.A.G.B..

4/ Conclusion :

A l'unanimité, le Conseil Communautaire décide :

- la création de 3 postes supplémentaires (2 de catégorie C, 1 de catégorie B : voir annexes 1 à 3)
 - la transformation du poste de chargé de mission "Systèmes productifs localisés" en poste d'adjoint au directeur de développement économique (annexe n°4)
 - la création d'un poste de catégorie C pour le recrutement d'un agent en charge de l'accueil et du standard téléphonique (annexe n°5)
 - le recrutement de deux contractuels pour les postes d'animateur technique pour le tourisme, l'environnement, les équipements culturels et sportifs et d'assistant d'études prospective transports (annexe n°6)
 - d'autoriser Monsieur le Président à engager les procédures, à signer toute pièce à intervenir dans ce cadre et à inscrire au budget des dépenses ou à prélever sur les dépenses imprévues les crédits nécessaires au paiement des traitements, charges patronales et frais divers consécutifs à ces recrutements et à ces modifications.
- la création d'un poste d'agent d'entretien et d'un poste d'agent technique (pour la déchetterie d'Ornans) conformément à la demande du SYBERT.

Un groupe de travail sera mis en place afin de convenir des modalités de transfert ou de partage de service avec la Ville de Besançon.

Pour extrait conforme,

Le Président

Annexe n°1
Recrutement d'un 2^{ème} contrôleur transports

Rappel

Le service « Transports - Déplacements » de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon assume depuis le 1^{er} septembre 2001 le suivi d'exploitation sur l'ensemble des communes périurbaines de l'agglomération.

Un chargé d'exploitation et un contrôleur ont été ainsi recrutés à compter du 1^{er} septembre.

Constat

Après 2 mois de fonctionnement, il apparaît que le contrôleur en poste ne peut assumer seul sur 36 communes à la fois le contrôle des usagers, des autocaristes, des dépositaires (fourniture des titres et retrait des recettes) et la qualité en station (affichage des horaires, état des poteaux d'arrêt...).

Cet agent d'expérience, connaissant parfaitement le réseau TGB, a fait des horaires atypiques qui a généré un nombre trop important d'heures supplémentaires au mois de septembre et au mois d'octobre (limitation imposée par l'équipe d'encadrement). Ces heures supplémentaires sont imputables à un fonctionnement du réseau nécessitant une présence de terrain de 7h à 19h en semaine, ainsi que le samedi matin. Cet agent assure par ailleurs des permanences téléphoniques en cas de dysfonctionnements graves constatés par les autocaristes les samedis après-midi.

Dans ce contexte, il ne peut assumer au mieux sa mission de contrôle visant à assurer la qualité du service sur le réseau périurbain de l'agglomération.

Besoin

Au regard de ce constat et de l'extension prévue du réseau sur 57 communes, il apparaît nécessaire d'étoffer l'équipe de contrôleurs par le recrutement d'un agent de catégorie C (agent d'entretien ou agent technique) sélectionné selon le même profil que l'agent en poste.

Ce recrutement permettrait en premier lieu d'assurer une présence de terrain plus importante et en second lieu d'autoriser la mise en place de roulements horaires entre ces deux agents.

Ce recrutement s'avère indispensable pour atteindre une qualité d'exécution des services supérieure à celle pratiquée sur le réseau périurbain ces dernières années.

La Commission des transports ainsi que la Commission Finances - Personnel et le Bureau ont émis un avis favorable sur cette proposition.

Annexe n° 2
Recrutement d'un(e) assistant(e) comptable

En vue du renforcement du service Finances, il est proposé au Conseil Communautaire un recrutement d'un agent de catégorie C (agent ou adjoint administratif) chargé d'assister la responsable dans le développement des missions qui lui sont confiées.

Contexte de recrutement

La montée en charge des 3 collectivités (Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, Syndicat Mixte du Schéma Directeur et SYBERT) a entraîné un accroissement des tâches comptables.

La création d'un poste d'assistant(e) comptable permettra à la responsable des Finances de se consacrer plus à des missions de gestion financière et fiscale.

Création d'un poste d'assistant(e) comptable

La mission principale : - assister le chef de service

Les activités :

- comptabilité des 3 collectivités
- assistance du responsable financier
- déclaration de TVA et FCTVA
- suivi du versement transports
- mise en place et suivi de l'inventaire patrimonial
- suivi des procédures comptables avec les autres services

Profil :

- connaissances de la comptabilité publique
- goût pour les finances et les chiffres en général
- organisé, réactif, discret, sens de l'initiative

Annexe n°3
Recrutement d'un(e) assistant(e) « Habitat - Politique de la Ville »

En vue du renforcement de la compétence Habitat et du développement de la nouvelle compétence Politique de la Ville d'intérêt communautaire, il est proposé au Conseil Communautaire un recrutement d'un agent (catégorie B : rédacteur ou technicien territorial) chargé d'assister le responsable dans le développement des missions qui lui sont confiées.

Contexte de recrutement

Compétence « Politique de la ville »

Depuis le 1er janvier 2001, la Cagb a la compétence obligatoire « Politique de la Ville ». L'année 2001 a permis aux délégués communautaires de prendre connaissance des sujets traités dans le cadre de la Politique de la Ville, d'esquisser les contours de cette compétence et de faire une première ébauche de l'intérêt communautaire.

En 2002, il s'agira de préciser la position de la Cagb en ce qui concerne la transformation du contrat de ville de Besançon en volet cohésion sociale du contrat d'agglomération.

Compétence « Equilibre social de l'habitat »

La Cagb a repris la compétence « Equilibre social de l'Habitat », compétence existante dans l'ancien District. L'EPCI assure le pilotage du Programme Local de l'Habitat (évaluation, animation des actions partenariales) et de l'Observatoire de l'Habitat (suivi d'indicateurs...). La Cagb s'est engagée également dans les actions de financements par le biais du fonds d'intervention foncière (subvention à la création de logements sociaux par ex.)

L'année 2002 est une année importante puisqu'elle est l'année de l'élaboration d'un nouveau Programme Local de l'Habitat 2003-2007 (diagnostic du marché local du logement, orientations et programmes d'actions). Le nouveau PLH contribuera au volet Habitat du projet d'agglomération.

Moyens affectés aux compétences « Habitat » et « Politique de la Ville »

Création d'un poste d'assistant du responsable des deux compétences

« Habitat - Politique de la Ville »

Considérant la charge de travail de l'agent en poste et du nécessaire renforcement et développement des actions dans le cadre des compétences « Habitat » et « Politique de la Ville », il est proposé de créer un poste d'assistant de catégorie B (rédacteur ou technicien) travaillant en binôme avec la responsable des deux compétences.

Il sera particulièrement impliqué:

- dans l'instruction de dossiers de demandes de subventions et du suivi budgétaire et extra-budgétaire mis en place en 2001 (relations avec les bailleurs et les partenaires) pour les subventions à la création de logements sociaux.
- dans l'organisation des différentes réunions partenariales dans le cadre du PLH ou de la politique de la ville (comité technique, comité de pilotage, réunion d'information- sensibilisation auprès des élus ...).
- dans les réflexions de la politique de la ville d'intérêt communautaire et dans l'émergence de projets avec l'Audab.

Il pourrait être envisagé d'identifier le mi-temps concernant la compétence « politique de la Ville » dans le cadre d'un transfert de la Ville de Besançon par transfert de la masse salariale correspondante et/ou d'un agent.

Annexe n°4

La transformation du poste de chargé de mission développement économique

Le chargé de mission développement économique (s'occupant plus particulièrement du dossier Systèmes productifs localisés) , a été recruté le 7 février 2000.

Son contrat a été renouvelé pour un an à compter du 7 février 2001.

Suite au départ de la responsable de la compétence économie le 1^{er} mars 2001, il a assumé l'intérim.

Le Conseil de Communauté décide de :

- transformer le poste de chargé de mission "Systèmes productifs localisés" actuellement au 3^{ème} échelon d'ingénieur subdivisionnaire, en un poste d'adjoint au directeur du développement économique à compter du 7 février 2002.

- établir un nouveau contrat avec l'intéressé pour un an renouvelable deux fois

- faire bénéficier l'intéressé d'une rémunération correspondant à celle afférente à l'indice brut 588, soit le 6^{ème} échelon d'ingénieur subdivisionnaire, augmentée du régime indemnitaire prévu pour les ingénieurs territoriaux de la communauté d'agglomération et le cas échéant du supplément familial de traitement, dans les conditions fixées par les délibérations des conseils de District du 15 octobre 1994, du 1^{er} septembre 1995 et du 22 décembre 2000.

Annexe n°5

Recrutement d'un agent en charge de l'accueil et du standard téléphonique

La répartition des agents sur deux niveaux différents de la City et l'affectation des secrétaires dans les différents services ont pour conséquence que la collectivité ne dispose plus d'agents en charge de l'accueil physique et téléphonique pour la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et le SYBERT.

L'aménagement et la réduction du temps de travail contribue à cette situation. En conséquence, il est proposé au Conseil Communautaire de recruter un agent de catégorie C (agent ou adjoint administratif) pour assurer ces fonctions de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 18h00 conjointement avec un système de rotation des secrétaires et une décentralisation des appels téléphoniques vers les secrétariats des services.

Afin de respecter les réglementations sur les emplois des personnes handicapées qui prévoit que 6% du total des effectifs sont à pourvoir avec des personnes invalides relevant de la COTOREP, il est proposé de créer un emploi selon les dispositions prévues dans ce cas.

Annexe n° 6

Procédure de recrutement de l'animateur technique pour le tourisme, l'environnement, les équipements culturels et sportifs et de l'assistant d'études prospectives transports

Par délibération du 14 septembre 2001, le Conseil Communautaire s'est prononcé favorablement sur la création des emplois permanents suivants :

- animateur technique pour le tourisme, l'environnement, les équipements culturels et sportifs
- assistant d'études prospectives transports.

La Communauté d'Agglomération a publié des annonces de recrutement dans la presse spécialisée (Gazette des communes, lettre du cadre, bourse de l'emploi du Centre de gestion).

Pour l'emploi d'animateur technique pour le tourisme , l'environnement, les équipements culturels et sportifs :

Missions : - l'animation des 3 compétences en relation avec les vice-présidents et présidents des commissions

- l'aide aux orientations politiques et à la réalisation des projets notamment pour alimenter le projet d'agglomération

Profil : niveau bac + 5 en développement local et en aménagement du territoire assorti d'une expérience professionnelle significative dans les 3 domaines de compétences

Éléments du recrutement : - travail à temps complet

- indice brut de rémunération 458 équivalent au 3^{ème} échelon d'ingénieur subdivisionnaire
- régime indemnitaire conforme aux délibérations du 15/10/94 du 1/09/95 et du 22/12/2000

Nature du recrutement : contrat de droit public

Contexte du recrutement : sur l'ensemble des 38 candidatures reçues, seules 4 personnes étaient fonctionnaires et 7 sur liste d'aptitude.

Malheureusement, aucune ne correspondait au profil recherché et la majorité des candidats était non fonctionnaires.

La personne retenue a les qualités conformes aux missions du poste et en outre dispose d'une expérience intéressante en qualité de chef de projet Pays et d'agent de développement local.

Concernant l'emploi d'assistant d'études prospectives Transports :

Missions : - assistance de l'ingénieur chargé des missions d'études et de prospectives sur les grands projets de développement des transports et l'amélioration des déplacements dans la Communauté d'Agglomération

- collecte de données
- définition d'indicateurs
- réalisation d'études internes stratégiques

Profil : titulaire d'un diplôme de transport et / ou d'urbaniste avec une expérience significative

Éléments du recrutement : - travail à temps complet

- indice brut de rémunération 298 (1er échelon de technicien)

- régime indemnitaire conforme aux délibérations du 15/10/94 du 17/10/97 et du 22/12/2000

Nature du recrutement : contrat de droit public

Contexte du recrutement : sur l'ensemble des 25 candidatures reçues, une personne seulement était sur liste d'aptitude qui ne correspondait pas au profil demandé et il n'y avait aucune candidature de fonctionnaires.

Une personne non fonctionnaire correspondant au profil recherché a donc été retenue. Elle dispose des qualités conformes aux missions du poste.

Pour les deux postes considérant notamment :

- le recrutement infructueux de fonctionnaires territoriaux ou de candidats sur liste d'aptitude, correspondant aux profils recherchés,
- la diversité des missions très particulières et variées à accomplir,
- la nature des fonctions afférentes à ces emplois qui nécessitent des connaissances très spécifiques,
- les activités auxquelles seraient affectées les agents recrutés,
- les besoins des services en raison du caractère original des missions confiées,

Le Conseil de Communauté décide de recruter deux agents contractuels dans le cadre des dispositions de l'article 3, alinéa 3, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, d'autoriser Monsieur le Président à procéder aux recrutements et à signer les contrats et toutes pièces utiles à l'embauche, et de modifier la liste des emplois permanents.