

Création de différents postes

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

AVIS			
Commission n°1		Bureau	
séance du 24/05/04	favorable	séance du 11/06/04	favorable

Inscription budgétaire	
BP 2004 Imputation : 012 charges de personnel et frais assimilés	

La CAGB a vu son effectif évoluer à la hausse au cours des deux dernières années avec un passage de 31 agents en décembre 2001 à 73 agents actuellement.

Cette évolution est particulièrement due à l'accroissement des services opérationnels (transports, économie, cadre de vie, contractualisation) à travers le recrutement de 10 personnes en 2002, et 15 en 2003. Cette croissance est également remarquée au niveau du SYBERT avec l'arrivée de 4 personnes en 2002 et de 4 en 2003.

Parallèlement, la CAGB a vu ses compétences croître à travers le transfert du PLIE en 2003, et la gestion du SM PSI à compter de 2004.

Le développement des services opérationnels a été accompagné au sein des services fonctionnels de 3 recrutements en 2002 et 2 en 2003.

La croissance des effectifs a été également accompagnée par le développement d'outils au sein des services fonctionnels. Ainsi, le début de l'année 2004 a été marqué par la mise en place du PPIF, la signature du contrat d'agglomération, la réforme de la DIE, la mise en œuvre de différents chantiers en matière de gestion des ressources humaines à travers notamment la réforme du Régime indemnitaire, le coaching du comité de direction...

Au-delà de ces différents chantiers, il est important de noter la réforme du code des marchés, la relance de la démarche qualité, le lancement du portail web du Grand Besançon, le changement de logiciel RH et finances.

Ces nouveaux outils indispensables à une gestion efficiente d'une collectivité s'ajoutent aux tâches de gestion quotidiennes plus classiques. Toutefois, la collectivité aujourd'hui peut se retrouver en situation de stopper ou de reporter certains dossiers notamment au sein des services fonctionnels mais pas uniquement, du fait d'un manque de temps ou de moyens humains. En effet, en l'absence d'une ou deux personnes, un service peut se voir totalement paralysé voire même inexistant.

Il est donc proposé de renforcer les services fonctionnels avec différents postes polyvalents.

1/ Un poste polyvalent aux services fonctionnels notamment affecté au secrétariat et à la gestion des ressources humaines

Avec le recrutement du Directeur des Ressources Humaines arrivé le 1^{er} janvier 2004, le Conseil Communautaire veut développer la stratégie en ce domaine notamment en anticipant l'organisation et l'accueil des agents provenant de recrutements ou de transferts. A cette occasion, différents chantiers ont été engagés : réforme du régime indemnitaire s'accompagnant de l'élaboration d'un référentiel de compétences pour l'ensemble des agents de la CAGB et du SYBERT, la relance du plan de formation, la mise en œuvre d'une communication interne et l'ébauche d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Il est également proposé de développer les missions suivantes : amélioration de notre réactivité pour les recrutements, des différentes réponses aux candidats et demandes liées à la gestion des ressources humaines (accusé de réception systématique, indication de la personne référente, précision de l'échéance du traitement du dossier...)

Ces différentes missions pourraient être assurées par un agent de catégorie C (agent ou adjoint administratif). Cet agent pourra également assurer d'autres fonctions administratives.

2/ Un poste d'assistante de direction pour le secrétariat général

Dans le cadre d'une réorganisation de la Direction Générale des Services, il a été procédé à la création d'un nouveau poste de Directeur Général Adjoint chargé des services opérationnels. Cette création est effective à compter du 1^{er} mai 2004. Dans ce cadre, il est proposé la création d'un poste d'assistante de direction renforçant le pôle secrétariat général.

L'agent sera affecté au secrétariat général. Il apportera une aide plus spécifique au Directeur Général Adjoint en matière d'organisation, de gestion, de communication, d'information, d'accueil et de classement et suivi de dossiers. Sous l'autorité de la responsable du secrétariat général, il sera amené à avoir une action relativement polyvalente sur les missions de ce service.

Ces différentes missions pourraient être assurées par un agent de catégorie B ou C confirmé

3/ Un poste de chargé de mission conseils aux communes

Face aux évolutions législatives et réglementaires et au besoin croissant d'expertise dans la gestion des collectivités, le Conseil communautaire a décidé de créer un service de conseil aux communes membres de la CAGB. Il est proposé que dans un premier temps, un poste de chargé de mission soit créé. Ce poste ayant, dans un second temps, vocation à se développer et à se transformer en directeur de service en lien avec une territorialisation possible du service sur la géographie CAGB.

Il contribuera à rendre plus lisible l'action de la CAGB auprès des communes en assurant, auprès de ces dernières, une aide et une expertise sur les questions touchant au développement urbain, aux affaires générales (ressources humaines, juridiques, finances, Etat civil ...) et aux services techniques.

Il sera directement rattaché à la Direction Générale des Services.

Les missions de cet agent de catégorie A de la filière administrative (attaché territorial) seront notamment :

- Développement et contrôle de la qualité des relations avec les communes membres de la CAGB,
- Définition, à partir des orientations définies par la commune, des objectifs et projets envisageables,
- Pilotage et réalisation des études préalables afin d'apporter aux élus les éléments d'aide à la décision,
- Organisation de la mise en place des aides techniques, juridiques et le cas échéant financières,
- Mobilisation des partenaires extérieurs et organisation de leurs interventions sur les différents projets,
- Evaluation permanente de l'opération,
- Mise en place de l'organisation devant répondre aux objectifs en tenant compte des contraintes politiques, financières et techniques.

Il est rappelé que le groupe de pilotage transfert de compétence, le 26 mars 2003, a décidé de lancer une réflexion sur la mise en place d'un service partagé dans les domaines administratifs et techniques. Dans ce cadre, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des collectivités en avril 2003. Il ressort de l'analyse des résultats (29 communes ont répondu), des besoins importants dans les domaines juridiques, des marchés publics, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et des besoins de mise à disposition de matériels. D'autres besoins ont été évoqués dans les domaines de la petite enfance, finances, action sociale, petits travaux de voirie et bâtiments...

Pour ce qui concerne le prêt de matériel, une première rencontre a eu lieu entre les services de la Ville de Besançon et ceux de la CABG afin de définir et de recenser d'une façon la plus précise possible les différents besoins et demandes de matériels.

A la majorité, deux voix contre, le Conseil de Communauté décide la création de ces trois postes.

Pour extrait conforme,

Le Président