

## Personnel Communal - Révision de la Liste des Emplois Permanents

**M. LE MAIRE, Rapporteur :** Il appartient au Conseil Municipal de fixer par délibération la liste des différents emplois pouvant être créés dans les structures municipales. La liste actuellement en vigueur a été votée en février 1990. Il importe de procéder à une révision.

### I - Rappel de la réglementation et de la pratique

Le Conseil Municipal arrête la liste des emplois dont la commune a besoin et pour lesquels le recrutement sera assuré sous la responsabilité du Maire, en respectant les règles statutaires prévues.

Le renouvellement du Conseil Municipal et de la Municipalité, les nouvelles orientations de la politique locale définies nécessitent une adaptation de l'organisation actuelle des services en termes qualitatif et quantitatif.

Cette réflexion générale est engagée tous les six ans. Elle débouche sur une délibération du Conseil Municipal prise après avis du Comité Technique Paritaire. Ce document en présente une synthèse.

La liste ne constitue pas une prévision de recrutement mais un cadre d'accueil suffisamment détaillé (par cadre d'emplois et fonctions) pour permettre en cas de besoin de pourvoir les emplois supplémentaires retenus par la Municipalité sans avoir à en faire délibérer le Conseil Municipal.

La décision prise peut cependant à tout moment être corrigée ou complétée en respectant la procédure réglementaire.

### II - Modalités d'élaboration

Les services ont été invités dès le mois de septembre 1995 à proposer une liste détaillée des grades et fonctions nécessaires au bon fonctionnement de leur secteur d'activités, en prenant en compte l'évolution prévisible souhaitée jusqu'en 2001.

Ces propositions ont été débattues avec la Direction Générale. Le Secrétaire Général, après arbitrage, les a soumises à la Municipalité.

Le présent document a ensuite été élaboré et soumis à l'avis du Comité Technique Paritaire qui a émis un avis favorable à sa mise en oeuvre lors de sa réunion du 6 février 1996. Certains emplois peuvent être actuellement pourvus par des grades autres que ceux indiqués compte tenu notamment des mesures de redéploiement du personnel municipal. Il pourra en être de même pour l'avenir. Cette situation reste toutefois exceptionnelle.

Les emplois ne présentant pas le caractère de permanence visé par les dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, car intermittents ou correspondant à des activités limitées en temps de travail et ne durant qu'une partie de l'année notamment, ne sont pas répertoriés dans cette liste.

Il s'agit, de façon non exhaustive, des emplois de :

- \* surveillant de restaurant scolaire
- \* surveillant d'entrée et de sortie d'école
- \* surveillant d'étude et de garderie
- \* chargé de soutien scolaire ou d'accompagnement scolaire

- \* liés à l'activité des salles de spectacles (directeur artistique et chef de l'orchestre municipal, musicien de l'orchestre, garçon d'orchestre, contrôleur de billets, ouvreuse, habilleuse, caissier ...)
- \* modèle à l'Ecole Régionale des Beaux-Arts
- \* carillonneur
- \* guide conférencier, conférencier
- \* vérificateur de champignons
- \* gérante de cabine téléphonique
- \* serveur de réception
- \* vétérinaire, médecins de crèche, kinésithérapeute (crèches)
- \* liés à l'enseignement de la natation, du patinage
- \* liés à l'animation (assistant animateur ...)
- \* d'enseignement à l'ERBA ou au CNR dans des disciplines non pérennisées ou ne nécessitant qu'un très faible nombre d'heures.
- \* saisonniers.

### III - Les principes retenus

1) Fonder l'effort de prévision effectué sur trois bases :

- . le projet de la Municipalité : Besançon 2001,
- . l'évolution technologique et des techniques de tous les domaines de l'organisation des différents services,
- . les contraintes liées à l'environnement institutionnel, social et financier.

2) Prévoir des possibilités d'avancement similaires dans les différentes filières (administrative, technique, culturelle, sociale, sportive) étant précisé notamment pour les emplois supérieurs que ces possibilités restent subordonnées à la réussite aux concours et examens statutaires.

Elles sont conditionnées par le niveau de compétence et de responsabilité exigé par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination (le Maire sur proposition du Secrétaire Général).

3) Intégrer les emplois supérieurs dans la nouvelle organisation en respectant un équilibre en matière de responsabilité entre ces différents emplois.

La vocation de ces emplois est l'action transversale générale ou la coordination de grands secteurs d'activités.

Ce principe concerne plus spécifiquement les emplois :

- A) Administrateur pour le secteur administratif
- B) Ingénieur en chef de 1ère catégorie pour le secteur technique
- C) Conservateur en chef pour les musées et les bibliothèques

**A) Concernant les Administrateurs :***Missions transversales :*

- \* Finances : tous services
- \* Ressources Humaines et Organisation : tous services
- \* Politique de la Ville (AFP, Cellule DSU, Vie Associative)
- \* Relations avec les partenaires (SEM, Associations)

*Coordination de l'action de plusieurs secteurs :*

- \* Thème Culture et Tourisme regroupant l'action culturelle, patrimoine culturel, tourisme (y compris SEM Citadelle), établissements culturels (Musées, Bibliothèques, Conservatoire National de Région, Ecole Régionale des Beaux-Arts).
- \* Thème de la Vie Locale regroupant la politique de la Ville, la vie associative, l'animation sportive, l'ilotage de la Police Municipale.
- \* Thème de l'Education et de l'Enfance regroupant tous les secteurs d'activités accueillant de jeunes enfants : crèches, haltes-garderies, écoles maternelles et primaires, centres de loisirs.
- \* Thème de l'Action Administrative concernant le Secrétariat Général, l'Administration Générale, les Formalités Administratives et les Relations Extérieures.

**B) Concernant les Ingénieurs en Chef de 1<sup>ère</sup> catégorie :**

Le schéma antérieur est confirmé : 4 secteurs :

- \* Aménagement urbain,
- \* Espaces publics,
- \* Architecture et patrimoine,
- \* Eau, déchets assainissement

**C) Concernant les Conservateurs en chef :**

Le responsable du secteur des Musées aura autorité sur l'ensemble des musées, y compris ceux de la Citadelle.

Dans le secteur des bibliothèques et des musées, la fonction de Conservateur en Chef territorial correspond à une compétence horizontale sur l'ensemble du secteur.

4) Retenir un principe similaire d'accès aux grades d'Attaché principal et d'Ingénieur en Chef, à savoir exercer les fonctions d'adjoint au Chef de service ou des responsabilités particulières.

(La direction d'un service reste la règle pour l'accès au grade de Directeur ou d'Ingénieur en Chef, Chef de service).

L'Adjoint au Chef de service doit avoir la charge d'un secteur ou d'un bureau.

5) Limiter à 25 % environ l'écart entre le nombre d'emplois répertoriés dans la Liste des Emplois Permanents et le nombre d'emplois actuellement occupés :

- . nouvelle Liste des Emplois Permanents : 2 765 emplois
- . effectif actuel : environ 2 200 agents permanents.

Cet écart recouvre principalement deux types de situations :

- . les emplois correspondant à un nouveau service, un nouvel équipement, une extension de service inscrits dans le projet BESANÇON 2001 (5 à 10 %).

Ex. : piscine La Fayette, Musée du Temps, accroissement des effectifs de policiers municipaux, secteur Politique de la Ville, etc.

- . les emplois de promotion à moyen terme et ceux permettant un développement des services existants (15 à 20 %).

6) Aménager la mise en place de nouveaux grades (contrôleur de travaux...) ou le développement d'anciens grades (agent technique en chef, agent de salubrité en chef, chef de garage principal...) dans le respect des quotas définis par les textes.

#### **IV - Les principales modifications proposées au niveau de chaque secteur d'activité**

Il s'agit ici de faire une synthèse des modifications importantes par secteur, la liste des emplois permanents fournissant le cadre détaillé.

##### **1 - Direction Générale**

\* Création d'une cellule contrôle de gestion englobant le BECA, s'appuyant sur la CANA et les tableaux de bord progressivement mis en place dans les services. Cette cellule apportera à l'exécutif municipal et à la Direction Générale toutes informations et propositions tendant à optimiser la gestion municipale.

\* Création d'une cellule de contrôle externe chargée des relations avec les partenaires de la Ville (SEM, associations) chargée de prolonger et structurer le suivi de la mission transversale actuelle. Ces deux cellules seront connexes et partageront partiellement leurs moyens. Par ailleurs, la Direction Générale dans son ensemble assure une mission de prospective, de recherche et de réflexion stratégique concernant l'ensemble des services et le développement de la Ville.

##### **2 - Services Généraux et Administratifs**

###### *2.1 Secrétariat Général*

\* Renforcement du bureau Affaires Juridiques du Secrétariat Général. Cette orientation entraînera une modification des missions et moyens confiés à la Cellule Documentation pour répondre à un besoin accru d'informations et d'analyses juridiques.

Le rattachement de la Cellule Documentation au Service Administration Générale pourra éventuellement être revu (rattachement au Secrétariat Général ou maintien du système actuel).

## *2.2 Administration Générale*

- \* Création d'un bureau Assurances à l'intérieur du Service Administration Générale.

## *2.3 Finances*

- \* Création d'une cellule fiscale chargée d'optimiser les ressources fiscales de la Ville rattachée au Service des Finances.

## *2.4 Ressources Humaines*

- Fusion à terme des deux unités de gestion - Développement des fonctions étude et de recherche.

## *2.5 Service Informatique et des télécommunications*

- \* La réflexion et l'évolution technologique ont démontré l'intérêt d'un regroupement de l'ensemble des moyens d'information administrative et de reproduction au sein d'un même service. Cette option reste soumise à une étude et une concertation approfondie qui seront conduites à brève échéance.

La question du rattachement des tâches de reproduction traditionnelles de l'imprimerie et des photocopieurs à ce secteur est à l'étude.

Dans le même esprit, tout ce qui concerne le schéma général des installations et l'entretien des outils de télécommunications (standards, postes téléphoniques et fax, etc.) serait confié au service Informatique en liaison avec le service Electricité- Chauffage, ceci en regard de l'évolution technologique qui lie de plus en plus informatique et télécommunications.

L'actuel service Informatique et Organisation Méthodes deviendra ainsi le service de l'Informatique et des Télécommunications.

Les travaux d'installation des structures des réseaux de télécommunications resteraient de la compétence du service Electricité-Chauffage (lot courant faible), les deux services travaillant en relation très étroite en amont.

## *2.6 Communication*

- \* La vocation de coordination générale du service en la matière est confirmée. L'organigramme du service est structuré autour de deux grands secteurs coordonnés par des attachés principaux :

- un secteur gestion promotion qui coordonne l'activité de :

- . l'accueil
- . les manifestations et l'affichage
- . la PAO et le suivi de fabrication

- un secteur édition-presse qui comprend :

- . l'édition (COM'IN, Télématique, câble)
- . la photographie et l'audiovisuel
- . les relations avec la presse.

### *2.7 Relations Extérieures*

\* Possibilité de développement des actions liées à l'Europe.

### *2.8 Police Municipale*

\* Il est proposé que ce service, antérieurement rattaché au Secrétariat Général devienne un service à part entière et soit rattaché à la Direction Générale.

Le cadre des emplois de ce secteur serait élargi, compte tenu des attentes en matière d'ilotage et de contrôle du stationnement pour atteindre 48 agents en tenue à la fin du mandat soit pratiquement un rythme moyen d'accroissement potentiel de 3 postes par an au regard de l'effectif actuel (34 agents en tenue).

## **3 - Secteur social et éducatif**

### *3.1 - CIESF*

Il est proposé que les Centres en Economie Sociale et Familiale soient transférés au CCAS, leur localisation sur l'ensemble du territoire municipal et l'évolution de la qualification de leurs agents en faisant un outil précieux dans le cadre du PLIE mis en oeuvre au sein de la Direction de la Solidarité et de l'Insertion du CCAS. Pour des raisons techniques, la LEP de ce secteur subsiste dans le document Ville afin de permettre au CCAS de prendre toutes dispositions pour accueillir ces agents et permettre une phase transitoire d'explication et de concertation.

### *3.2 - Petite Enfance*

Au vu de l'évolution sensible de la demande de la population bisontine, une étude sur la politique de l'enfance est en cours conduite conjointement par la Ville, le CCAS et la CAF dans une logique de regroupement ou de coordination des moyens.

Une modification de la LEP de ce secteur pourra intervenir ultérieurement au vu de ses résultats.

C'est donc actuellement le statu quo qui prévaut pour ce secteur.

### *3.3 - Enseignement*

On doit signaler la volonté d'inscrire dans la structure permanente de façon progressive l'ensemble des emplois de la régie municipale de restauration.

Parallèlement, au fur et à mesure des vacances de poste, les services s'efforcent d'organiser le travail de façon à atteindre au moins les 55 % d'un temps complet permettant une titularisation à temps non complet.

### *3.4 - Hygiène - Santé - Environnement*

Le cadre d'accueil dans ce domaine est élargi avec le développement du secteur éducation pour la santé et la création d'un bureau Salubrité Environnement.

#### **4 - Secteur Technique**

Ainsi que précisé au point III 3 B, le schéma antérieur d'évolution vers quatre grandes directions est confirmé.

En matière d'effectifs, outre une marge de développement de 15 à 20 % au regard de l'effectif actuel, il faut noter la volonté de permettre la création éventuelle d'emplois de proximité dans deux secteurs :

- Voirie : 8 postes
- Espaces Verts : 8 postes

Deux modifications de structures sont par ailleurs proposées :

\* Bâtiment : Création d'une subdivision «Maîtrise d'ouvrage déléguée ou Maîtrise d'oeuvre privée»

\* Voirie : Création des secteurs fonctionnel et opérationnel. Regroupement des magasins Voirie Circulation et Voirie Infrastructure en une seule unité dépendant du responsable du secteur opérationnel.

Le service Développement Economique, rattaché antérieurement à la Direction Générale des Services Techniques et qui regroupe à présent les volets Emploi, Commerce, Artisanat, Tourisme, devient le service Economie, Emploi, Tourisme et quitte de ce fait le secteur technique sans pour autant rompre les liens existants notamment avec la Direction des Services Techniques et le service Urbanisme.

Avec ce développement, le service se structure en bureaux avec une montée en puissance au niveau des grades, le recrutement d'un adjoint au chef de service et d'un attaché chargé du tourisme.

#### **5 - Secteur Culturel**

Ainsi qu'il a été précisé au point III 3 A, un administrateur territorial pourrait recevoir une mission de coordination sur le grand ensemble constitué de l'Action Culturelle et Vie Associative d'une part et de l'ensemble des grands équipements culturels d'autre part : Musées, Bibliothèques, CNR, ERBA. Concernant le détail, différents développements potentiels ont été prévus :

- Développement du projet Maison des Associations (3 postes)
- Développement d'un secteur Patrimoine (5 postes)
- Développement de la Citadelle
- Développement du Musée du Temps (10 postes)
- Développement d'un projet d'atelier de restauration (2 postes) à partir de la structure du Musée des Beaux-Arts
- Développement du secteur Archives pour le service des Bibliothèques avec l'éventualité de l'obtention d'un poste de Conservateur (2 postes). Dès lors le service s'appellerait Bibliothèques et Archives.
- La LEP ne serait pas modifiée pour l'ERBA et le CNR, l'évolution étant constituée par la recherche d'un meilleur équilibre entre les postes de titulaires (à développer) et ceux pourvus par des non titulaires (à diminuer). Le travail en cours au sein du CNR avec la nomination d'un nouveau directeur et la concertation engagée notamment au sein du conseil d'établissement devraient permettre de déboucher au cours des prochains mois.

### **6 - Politique de la Ville**

Il s'agit d'une priorité affirmée de la Municipalité. Ce service regroupera l'ancien service Animation Prévention Formation des jeunes, la cellule DSU et la cellule Vie des quartiers.

La liste des emplois permanents s'efforce également en terme de perspective à moyen terme de prendre en compte les besoins liés aux actions envisagées dans les quartiers :

- l'accroissement de la structure de Planoise (5 postes)
- le Relais Information Jeunesse (4 postes)
- le secteur Jeunesse (3 postes)
- les Conseils de quartier (2 postes).

A noter enfin, compte tenu des problèmes statutaires liés à l'emploi de contractuels mis à disposition de la Mission Locale, qu'une phase de concertation avec les 6 agents concernés est ouverte pour étudier la faisabilité de l'homogénéisation des statuts des personnels sous régime associatif.

### **7 - Sports**

La nouvelle LEP prévoit notamment 20 postes nouveaux liés à l'ouverture de la piscine La Fayette ainsi que différentes possibilités de développement concernant les extensions, l'entretien et le gardiennage des équipements ainsi qu'un poste de Conseiller en activité physique et sportive au niveau de la direction du service.

Il n'existe pas de modifications importantes pour les autres secteurs.

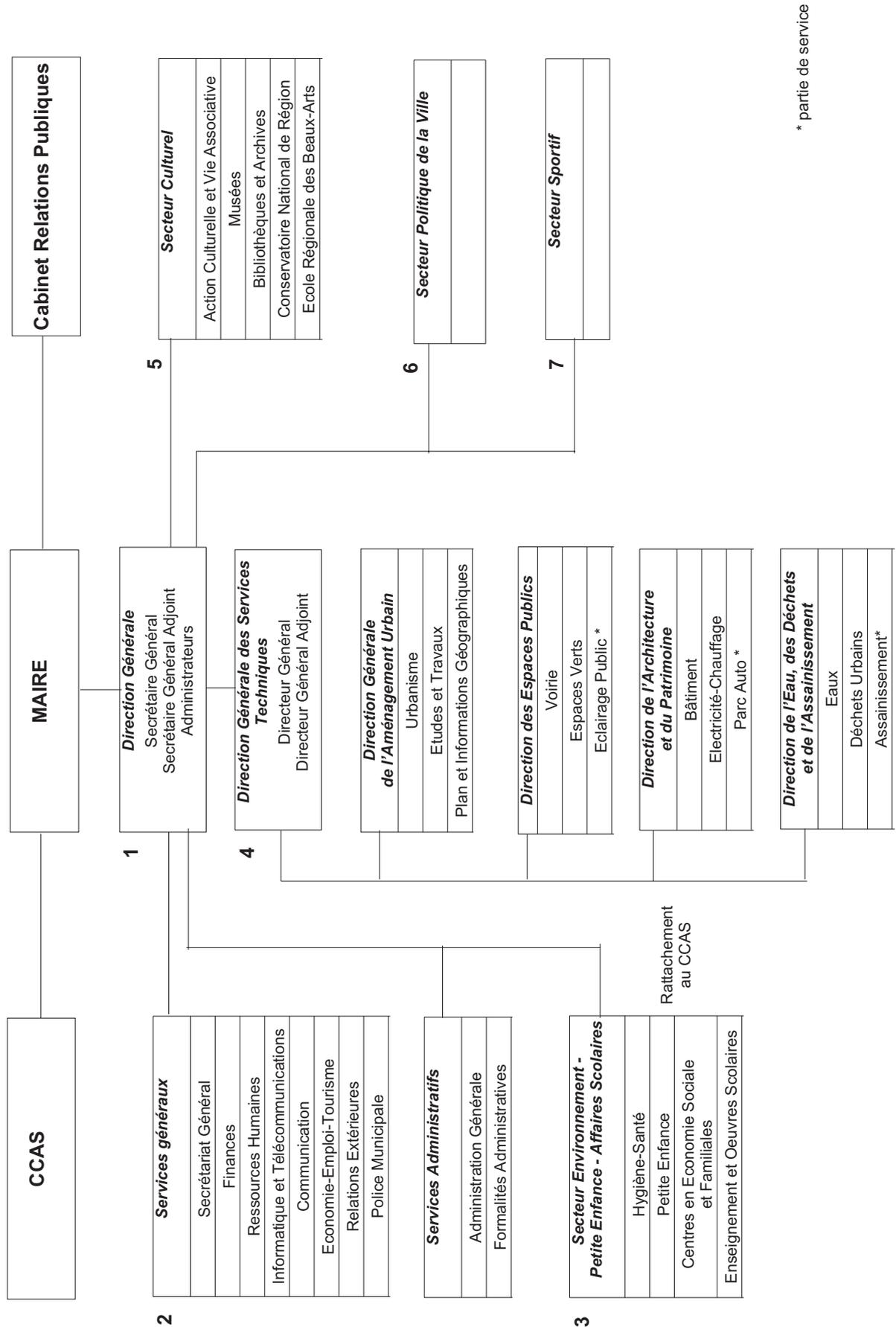
Figure en annexe un projet d'organigramme général rénové.

Ce projet de révision de la liste des emplois permanents est soumis à la décision du Conseil Municipal.

Après en avoir délibéré et sur avis favorable de la Commission des Ressources Humaines, le Conseil Municipal, à l'unanimité moins 8 abstentions, adopte la nouvelle «Liste des Emplois Permanents».

*Visa préfectoral du 11 mars 1996.*

**Organigramme général**



\* partie de service