

Directeur Études et Prospectives - Recrutement

M. l'Adjoint DAHOUI, Rapporteur : Les citoyens, les entreprises, les milieux socio-professionnels en général, ce que l'on nomme «la société civile» demandent aux institutions publiques, tout à la fois une vision d'avenir qui énonce des grands choix stratégiques, des projets structurants, et en même temps des réponses immédiates aux problèmes vécus quotidiennement.

Cette double demande est complexe à gérer, car elle survalorise le présent et l'immédiateté et conduit les services municipaux à prioriser la gestion du court terme. Or la «gestion territoriale» exige une approche à longue et moyenne portée. C'est l'objet même d'ailleurs de notre Plan Pluriannuel d'Investissement.

En second lieu, il est manifeste qu'une autre de nos obligations réside dans l'anticipation des besoins sociétaux. Quels sont les besoins de la ville de demain et de quels services aux citoyens cette ville devra se doter ?

Enfin, le pilotage est déterminant pour la réussite. Entre vision stratégique et arbitrages quotidiens, l'ajustement est permanent. Le lien est souvent délicat entre ces deux horizons. Un dispositif particulier et adapté est nécessaire pour tenir le cap dans un environnement évolutif. Les arbitrages doivent se faire par une solide ingénierie et par un apport d'aides à la décision bien construit à destination des élus. Une organisation en mode projet s'impose donc, s'affranchissant des organisations verticales souvent source de cloisonnement. Mais cette organisation doit générer de bons outils de management pour être efficace et éviter la désorganisation et le désengagement des responsabilités.

C'est dans cet environnement qu'a été créée au sein de l'organigramme de la Ville adopté en 2002, une unité de travail, affranchie des aspects opérationnels des dossiers, positionnée transversalement dans l'organigramme, et dont la mission serait temporaire.

Il convient désormais de pourvoir le poste de responsable de cette mission intitulée «Études et Prospective».

L'agent concerné serait placé sous l'autorité du Directeur Général des Services.

Il devra justifier d'une formation supérieure et d'une solide expérience professionnelle dans ce domaine.

Cet emploi de Directeur Études et Prospectives serait pourvu par un agent contractuel dans le cadre des dispositions de l'article 3 alinéa 3 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale. Ce recours à un agent contractuel serait pleinement fondé, tant par la nature des fonctions à assurer que par les besoins du service. En effet, les tâches à accomplir sont très spécifiques et exigent une grande expérience professionnelle. En outre, les missions assignées présentent un caractère très particulier dans la mesure où elles font largement intervenir l'intuitus personae.

L'agent concerné percevrait une rémunération brute annuelle de l'ordre de 69 000 € comprenant outre le traitement indiciaire, l'indemnité des administrateurs afférente au grade d'administrateur hors classe. Il bénéficierait, de plus, de la prime de fin d'année dans les conditions de la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992 et le cas échéant, du supplément familial de traitement.

Le contrat serait établi pour une durée de 3 ans (un an renouvelable deux fois par tacite reconduction). A son échéance, il ne pourrait être prorogé que par une reconduction expresse.

Aussi, le Conseil Municipal est invité à :

- pourvoir l'emploi de Directeur de la mission «Études et Prospectives» dans les conditions ci-dessus,
- autoriser M. le Maire à signer le contrat à intervenir dans ce cadre.

«M. Marcel POCHARD : Nous avons une remarque du groupe de l'opposition sur ce recrutement. C'est un recrutement supplémentaire d'un contractuel de haut niveau et avec une rémunération qui le situe au sommet de la grille indiciaire de la fonction publique et quand je dis la grille indiciaire c'est pas seulement la grille des indices chiffres mais c'est le sommet de la grille des indices lettres, ce qui situe le niveau auquel on veut prendre un contractuel à Besançon. Donc ça doit être justifié par des arguments béton et deuxièmement il doit y avoir, s'agissant de ce recrutement, des indications permettant de s'assurer qu'on va faire le bon recrutement. Or s'agissant des arguments qui sont avancés pour ce recrutement, je dois dire que la fiche qui est donnée est vraiment marquée d'un jargon qui est difficilement admissible. C'est des choses toutes simples, on nous dit : il faut s'occuper du quotidien, il faut s'occuper du long terme. Dit comme cela, je crois qu'on arrive à comprendre. Et puis il y a un deuxième paragraphe qui dit : «cette double demande est complexe à gérer car elle survalorise le présent et l'immédiateté et conduit les services municipaux à prioriser la gestion du court terme. Or la gestion territoriale exige une approche à longue et moyenne portée, c'est l'objet même de notre programme pluriannuel». Et puis après on parle de besoins sociétaux... Moi je dois dire que la responsabilité de la stratégie, du long terme, des grandes orientations, a priori c'est quand même déjà primo le rôle essentiel des élus de savoir ce qu'ils veulent, ce qu'ils conçoivent pour leur ville, et leurs besoins, et si on a pu faire un programme pluriannuel d'investissement, c'est probablement à partir de ces grandes orientations. Il est dommage qu'on se préoccupe d'avoir une vision à long terme après avoir arrêté le programme d'investissement. L'objet-même de cette délibération je le sens bien, mais j'ai du mal à en sentir très profondément la réalité.

Ensuite, il y a le problème de la définition du profil de l'homme que l'on veut parce que, vraiment, recruter quelqu'un à ce niveau-là, c'est un acte qui suppose de prendre les choses très au sérieux, d'avoir une idée très précise du profil attendu, du type de compétences que l'on attend de cet homme. Est-ce qu'on veut plutôt un économiste, est-ce qu'on veut un juriste, est-ce qu'on veut un ingénieur, homme ou femme mais le principal c'est malgré tout d'avoir une grille de compétences qui se tienne. Or ici on ne nous en donne aucune, il n'y a aucune grille de compétences. J'insiste sur ce point, pourquoi ? Parce que c'est la condition de respecter le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Si vous voulez avoir un principe d'égalité d'accès aux emplois publics, il faut que le profil de l'emploi et le profil attendu du candidat soient clairs et à ce moment-là on peut vérifier que les autorités en charge du recrutement ont fait la bonne adéquation. Si on nous donne une indication aussi large et générale que celle qui apparaît dans le rapport, ce contrôle est totalement impossible aussi bien pour nous que, le cas échéant, pour le juge administratif. Alors je dois dire que l'ensemble de ces éléments nous amènera à nous opposer à la création de cet emploi et à ce recrutement. Et vraiment je trouve que là la Municipalité pousse un peu fort en ce qui concerne la politique de recrutement à Besançon.

M. LE MAIRE : Yves-Michel va vous répondre. Mais par rapport à l'argument : sur un contractuel de plus, quand on connaît le nombre de contractuels à la Mairie de Besançon par rapport au nombre de cadres A et qu'on regarde simplement dans d'autres collectivités très proches, je crois que ce que vous dites ne tient pas la route. Par contre, par rapport au jargon de la fiche -je reprends votre terme- effectivement on aurait peut-être pu faire plus simple, je vous l'accorde, on aurait pu le présenter différemment mais Yves-Michel va vous répondre en détail.

M. Yves-Michel DAHOUI : Je veux donner quelques explications même si je constate qu'avant même de les entendre l'opposition a déjà décidé de la position qu'elle allait adopter mais néanmoins ça concerne tout le conseil.

M. LE MAIRE : Tu n'es pas surpris quand même ?

M. Yves-Michel DAHOUI : Pas vraiment, non, je le notais au passage. Sur le contractuel, le Maire vient de le rappeler, on a quand même un recours au contractuel qui est très rare. Alors ce qui peut fausser les idées c'est que comme il y a un contrôle de légalité, chacun le sait, on passe les contrats des contractuels à chaque fois en Conseil Municipal, donc c'est ce qui est visible mais ça reste lambda par rapport à l'ensemble de nos agents. Si on regarde en proportion de nos cadres, il y a moins de 10 %, à peine 9 % qui sont des contractuels par rapport à l'ensemble des statutaires. Alors je vous invite à regarder, sans polémiquer, vers d'autres collectivités voisines et vous vous apercevrez vite que le ratio n'est pas tout à fait le même, notamment au Conseil Régional, peut-être aussi par la nature de ses missions. Je ne suis pas polémique, j'essaie d'être juste et équitable, mais regardez par rapport à d'autres collectivités, notamment le Conseil Régional où il y a un recours parfois entre guillemets «un peu abusif» aux contractuels. Ça n'a jamais été la tendance ici au sein de cette collectivité et je trouve que le procès est probablement un peu injuste.

Alors pourquoi un contractuel ? Je crois qu'il faut d'abord préciser, puisque vous l'avez demandé, quelles sont les missions de cet agent que nous souhaitons recruter. Il y en a plusieurs, elles sont de trois ordres. Premier axe, ça concerne la veille stratégique sur la ville avec les nouvelles aspirations citoyennes, le développement durable, le marketing public, le temps des villes, la ville de demain, le suivi des grands projets qui sont parfois portés par d'autres comme la ligne grande vitesse ou avec d'autres, c'est le cas du réseau de ville, la relation également bilatérale Besançon-Dijon. Deuxième axe, c'est aux côtés du Directeur Général des Services la mise en place d'un dispositif de pilotage permanent comportant le suivi des principaux dossiers, avec la confection de tableaux de bord comportant des indicateurs de réalisation, le suivi des délais, etc. Troisième axe c'est la gestion d'opérations transversales, je pense notamment aux deux ORU.

Les deux raisons qui ont présidé à ce choix d'un contractuel, c'est tout d'abord qu'il s'agit d'une mission provisoire qui serait de l'ordre de 6 ans environ puisque la collectivité sera probablement amenée dans ce délai à pouvoir s'organiser en mode projet avec l'apport d'une mission de cette nature qui deviendrait progressivement inutile et la mission, comme je viens de le rappeler, extraordinairement complexe et variée. Elle est aussi transversale, ce qui fait qu'il y a une relation je dirais intuitu personae par rapport à cet agent que nous souhaitons recruter.

Par rapport à cette volonté qui me paraît normale, par rapport encore une fois à la diversité de ces missions, il faut se donner les moyens du recrutement. Vous avez rappelé le niveau de rémunération ; je préciserai quand même qu'il s'agit d'une rémunération brute, donc il faut diminuer d'environ 20 % pour avoir la rémunération nette et on se retrouve avec quelqu'un qui nécessairement aura une très grande expérience et qui aura des compétences multiples telles que je viens de les rappeler, ce qui fait que dans ce contexte-là et sachant que cette situation au sein de la collectivité reste très exceptionnelle, on se trouve à un niveau de rémunération qui est celui qu'on trouve, pour utiliser une expression que vous avez peut-être plus souvent à la bouche que nous, sur le marché. Voilà, c'est un peu l'offre et la demande. Donc je crois que c'est une nécessité en terme de mission que ce recrutement.

Je rappellerai quand même, notamment parce que je vous rappelle mais vous le savez bien, Monsieur POCHARD, on est sous le contrôle de légalité, qu'on a toujours eu l'habitude d'être très vigilant au niveau du recrutement de nos contractuels.

Voilà, je ne sais pas si j'ai répondu à toutes vos préoccupations, mais je crois qu'il ne faut pas faire de procès sur un recrutement qui correspond encore une fois à un besoin de cette ville et à rien d'autre et qui reste, dans cette collectivité, très exceptionnel.

M. LE MAIRE : Tout à fait, je dirais même que cette mission dont vous vous étonnez, il n'y en a pas uniquement à Besançon, il y en a dans beaucoup de villes, à Lyon ça s'appelle mission pour le 3^{ème} millénaire, il y en a à Rennes, à Nantes, c'est quelque chose que l'on voit dans beaucoup de villes de France. Quant aux contractuels, je vous le dis, regardez dans les villes voisines de Montbéliard et autres et vous verrez que nous sommes vraiment très très largement en dessous et qu'effectivement il faut que ça soit exceptionnel. C'est un contractuel qui va travailler au sein de nos services, c'est une mission transversale, je crois que c'est surtout ça, c'est la transversalité, parce que la compétence nous l'avons dans nos services, il n'y a pas besoin de prendre quelqu'un de l'extérieur pour avoir une qualité au niveau de nos personnels mais là c'est quelque chose de transversal et qui correspond à un profil, vous avez raison de le dire, très difficile à trouver. Nous nous rendons compte actuellement que sur un certain nombre de recrutements, entre autres concernant les dispositifs ORU, nous n'arrivons pas à recruter. Nous avons lancé des appels très très larges, fonction territoriale et hors fonction territoriale et nous n'avons pas pu recruter. Donc c'est quelque chose de difficile mais qui ne met pas du tout en cause la qualité de nos services. Monsieur POCHARD, je ne suis pas sûr qu'on vous ait convaincu, mais enfin !

M. Marcel POCHARD : Il y a des arguments dans ce que vous avez dit. Je ne suis pas par nature hostile au principe de recours à des contractuels, je le dis tout de suite, simplement je dis qu'il faut faire très attention parce que lorsqu'on recrute des contractuels en disant c'est quelque chose d'important, c'est stratégique, c'est du pilotage permanent, on a l'impression que les statutaires sont incapables de faire cela. Il y a une espèce d'a contrario qui est quand même relativement gênant. Je vous rappelle qu'on a recruté il n'y a pas très longtemps quelqu'un qui était chargé déjà de quelque chose d'un peu transversal, c'était la fameuse coordination entre les services et le Cabinet.

M. LE MAIRE : Qui lui est un territorial quand même, c'est Jean-Marie PINEL.

M. Marcel POCHARD : Dans ce cas-là, je m'en réjouis.

M. LE MAIRE : Que vous connaissez, qui lui est de la fonction territoriale s'il en est depuis déjà quelques années. On le garde.

M. Marcel POCHARD : Alors je l'enlève pour ce côté-là. Ce qui prouve bien qu'on peut avoir d'excellents statutaires pour faire ces opérations-là. Je suppose que les opérations de recrutement n'ont bien entendu pas commencé et que vous n'avez personne en tête et que tout sera très ouvert.

M. LE MAIRE : De toute façon, tout cela sera contrôlé par le contrôle de légalité».

Après en avoir délibéré et sur avis favorables des Commissions Ressources Humaines et du Budget, le Conseil Municipal, à la majorité (11 Conseillers votant contre), décide d'adopter les propositions qui lui sont soumises.

Récépissé préfectoral du 20 mai 2003.