

Personnel Communal - Ajustement technique - Procédures de recrutement

Mme SCHOELLER, Première Adjointe, Rapporteur :

I - Emploi de vétérinaire au Muséum

L'emploi de vétérinaire au Muséum, relevant du cadre d'emplois des vétérinaires territoriaux à temps complet est actuellement vacant. Le bon fonctionnement des différents secteurs animaliers du Muséum, à savoir le jardin zoologique, l'Aquarium, l'Insectarium et le Noctarium, nécessite la présence d'un vétérinaire à temps complet. L'agent concerné est notamment chargé, sous la responsabilité et l'encadrement des conservateurs :

- des soins vétérinaires, d'assurer le bien-être et la santé de la faune sauvage captive et des animaux domestiques du Muséum

- de participer à la gestion des collections, à l'encadrement et à la coordination du travail des équipes techniques liées aux soins animaliers.

La Ville, conformément à la réglementation en vigueur, a souhaité pourvoir cet emploi par voie de mutation ou de détachement d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un lauréat du concours correspondant.

A cet effet, elle a mis en œuvre une publicité.

Malheureusement, cette recherche de fonctionnaire s'est avérée infructueuse.

Il importe donc, en raison d'une part de cet appel à candidatures de fonctionnaires infructueux et d'autre part de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service, d'ouvrir l'accès à cet emploi aux agents non titulaires contractuels dans le cadre de l'article 3 alinéas 3 et suivants de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Le recours à un agent contractuel serait pleinement fondé notamment en raison des besoins du service, compte tenu de la nécessité de pourvoir rapidement cet emploi.

L'agent concerné devra justifier des titres ou diplômes requis des candidats au concours correspondant et d'une culture et expérience préalable en parc zoologique. Il aura l'obligation de se présenter audit concours.

Il percevrait la rémunération, à savoir le traitement indiciaire afférent au 1^{er} échelon du grade de vétérinaire territorial de 2^{ème} classe, le cas échéant le supplément familial de traitement et un régime indemnitaire composé de l'indemnité de sujétions spéciales des vétérinaires affectée de 72,37 % jusqu'au 31 décembre 2010, puis à compter du 1^{er} janvier de l'indemnité de sujétion spéciale des vétérinaires affectée de 59,75 % et la prime de fin d'année dans les conditions de la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992.

Le contrat correspondant serait établi pour une durée maximale de trois ans avec la possibilité de dénonciation à chaque échéance annuelle. A son échéance (3 ans), il ne pourrait être prorogé que par reconduction expresse.

II - Emploi de chargé de mission Lutte contre les Discriminations

L'emploi de chargé de mission Lutte contre les Discriminations, relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux à temps complet est actuellement vacant. L'agent concerné est notamment chargé, sous la responsabilité et l'encadrement du Directeur Général Adjoint des Services en charge du Pôle Vie Sociale et Citoyenneté :

- de mettre en œuvre la politique définie par la Municipalité en matière de lutte contre les discriminations
- de promouvoir la charte de la diversité auprès des entreprises et d'animer le club des signataires afin de traduire leur engagement en actions concrètes
- d'accueillir les personnes s'estimant victimes de discrimination et d'assurer un premier accompagnement dans leurs démarches permettant de faire valoir leurs droits
- d'animer le volet «égalité des chances» du Contrat Urbain de Cohésion Sociale, et d'accompagner les porteurs de projets
- de suivre la mise en œuvre du plan municipal pour l'égalité des chances
- d'animer une réflexion transversale avec l'ensemble des délégations et services de la Ville, en lien avec les partenaires externes concernés.

La Ville, conformément à la réglementation en vigueur, a souhaité pourvoir cet emploi par voie de mutation ou de détachement d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un lauréat du concours correspondant.

A cet effet, elle a mis en œuvre une large publicité.

Malheureusement, cette recherche de fonctionnaire s'est avérée infructueuse.

Il importe donc, en raison d'une part de cet appel à candidatures de fonctionnaires infructueux et d'autre part de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service, d'ouvrir l'accès à cet emploi aux agents non titulaires contractuels dans le cadre de l'article 3 alinéas 3 et suivants de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Le recours à un agent contractuel serait pleinement fondé notamment en raison des besoins du service, compte tenu de la nécessité de pourvoir rapidement cet emploi.

L'agent concerné devra justifier d'une culture approfondie des phénomènes de lutte contre les discriminations et des moyens de diversifier l'action de la collectivité en la matière, de maîtriser la méthodologie de projets et les outils d'évaluation, des titres ou diplômes requis des candidats au concours correspondant. Il aura l'obligation de se présenter au dit concours.

Il percevrait la rémunération, à savoir le traitement indiciaire afférent au 2^{ème} échelon du grade d'attaché territorial, le cas échéant le supplément familial de traitement et un régime indemnitaire composé de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires de 2^{ème} catégorie affectée d'un coefficient de 5,33 et la prime de fin d'année dans les conditions de la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992.

Le contrat correspondant serait établi pour une durée maximale de trois ans avec la possibilité de dénonciation à chaque échéance annuelle. A son échéance (3 ans), il ne pourrait être prorogé que par reconduction expresse.

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- définir l'emploi à temps complet de Vétérinaire dans les conditions énoncées ci-dessus
- définir l'emploi à temps complet de chargé de mission lutte contre les discriminations dans les conditions énoncées ci-dessus.

«Mme Martine JEANNIN : Je pense que la Ville fait tout ce qu'elle peut en matière de discrimination quoique je viens un peu aux nouvelles là ce soir. J'ai retrouvé un article qui datait de février 2010 qui a circulé sur le web qui faisait état de la réserve de la section syndicale CFDT des communaux de Besançon envers la Municipalité. Je vous lis l'article : «ce syndicat émet des réserves quant à la volonté de la Mairie de lutter réellement contre les discriminations ; ce même syndicat a exercé un devoir d'alerte et la section syndicale constate avec regret que la Ville tient à l'écart les organisations syndicales sur les conditions d'embauche et de travail à la Ville». Alors comme il y a un nouveau chargé de mission, je pense que tous ces petits problèmes vont se régler vite fait bien fait et comment se porte le syndicat à ce jour, est-ce qu'il a été contacté lors des embauches, qu'est-ce qui se passe ?

M. LE MAIRE : Le syndicat, Dieu merci, se porte bien. La meilleure réponse que je puisse vous apporter, c'est vous rappeler les propos tenus par Louis SCHWEITZER quand il est venu ici en tant que Président de la HALDE, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations. Il a cité le caractère exemplaire de l'action menée à Besançon entre autres par le service des ressources humaines de Mireille TOITOT pour lutter contre les discriminations à l'embauche. C'est tellement vrai que la méthode de mise en place par notre direction des ressources humaines, je vous le dis puisque personne ne l'a fait, a été choisie au niveau national par la HALDE pour être dupliquée dans les autres départements, les autres régions, les autres villes. C'est ça la vraie réponse. Alors après on s'en est expliqué avec les organisations syndicales. J'ai souhaité et c'est une consigne que j'avais donnée à la Première Adjointe et à la direction des ressources humaines que l'on soit exemplaire et j'ai même employé les termes : «il faut que nous balayons devant notre porte». Je ne dirai pas qu'aujourd'hui nous sommes parfaits à 150 %, on n'est jamais parfait de toute façon mais nous tendons vers la perfection et la Direction des Ressources Humaines a modifié totalement les processus.

Mme Marie-Noëlle SHOELLER : Je voulais simplement ajouter que le recrutement est une chose et derrière il y a eu une volonté de former le personnel par justement des opérations de formation à la sensibilisation parce que parfois on peut être tout à fait discriminant sans même s'en rendre compte. Donc il y a eu en accord avec l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances, 10 séances de formation que nous renouvellerons parce que bien sûr tout le monde n'a pu y assister. Ça a été très suivi et très apprécié par les personnels effectivement.

M. LE MAIRE : Le nouveau chargé de mission, M. VALENTIN, a été embauché pour prendre la suite de M. KHARMOUDI. Voilà ce qu'on peut dire par rapport à cela, vous pouvez être rassurée Madame JEANNIN.

M. Michel OMOURI : On pourrait débattre réellement sur la lutte contre la discrimination lors d'un prochain conseil. Nous n'avons pu le faire au mois de décembre car je crois que Mme MENETRIER était malade. Je souhaiterais donc qu'au prochain conseil nous venions sur le bilan de la lutte contre la discrimination pour l'année 2009.

M. LE MAIRE : Monsieur OMOURI, ce n'est pas vous qui allez dire ce qu'on doit faire.

M. Michel OMOURI : C'est vous-même qui aviez indiqué qu'au prochain Conseil Municipal vous nous le remettiez.

M. LE MAIRE : On remettra ce rapport effectivement.

Mme Annie MENETRIER : Au mois de juin il y aura la présentation du nouveau chargé de mission ; on vous donnera alors le bilan de l'année 2009».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 2, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

Récépissé préfectoral du 18 mai 2010.