République Française

Délibération n° 2021/36
RESSOURCES HUMAINES. Créations, suppressions et conditions de pourvoi de postes sur emplois permanents et non permanents.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49
Nombre de présents : 36

Date de la convocation : 30/11/21
Compte rendu affiché : 10/12/21

Transmis en préfecture : 09/12/21
Numéro de télétransmission unique :
069-216902593-20211206-38629-DE-1-1

Présidente : Mme Michèle PICARD

Secrétaire : Mme Monia BENAISSA

Elu(e)s :

Présent(e)s : Mme Michèle PICARD, Mme Yolande PEYTAVIN, M. Pierre-Alain MILLET, Mme Saliha PRUDHOMME-LATOUR, M. Idir BOUMERTIT, Mme Véronique FORESTIER, M. Lanouar SGHAIER, M. Djilannie BEN MABROUK, Mme Véronique CALLUT, M. Bayrem BRAIKI, Mme Souad OUASMI, M. Nicolas PORRET, Mme Patricia OUVRARD, M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Monia BENAISSA, M. Nacer KHAMLA, Mme Valérie TALBI, M. Jean-Maurice GAUTIN, Mme Joëlle CONSTANTIN, M. Albert NIGRA, M. Pierre MATEO, M. Said ALLAOUI, Mme Nathalie DEHAN, Mme Christelle CHARREL, Mme Sophia BRIKH, M. Karim SEGHIER, M. Murat YAZAR, M. Benoît COULIOU, Mme Aude LONG, M. Maurice IACOVELLA, M. Lotfi BEN KHELIFA, Mme Fatma HAMIDOUCHE, M. Yalcin AYVALI, Mme Marie-Danielle BRUYERE, M. Christophe GIRARD, M. Lionel PILLET.

Absent(e)s : M. Jeff ARIAGNO, Mme Fazia OUATAH, Mme Estelle JELLAD, M. Damien MONCHAU.

Excusé(e)s : Mme Samira MESBAHI.

Dépôt de pouvoir : Mme Sandrine PICOT à Mme Fatma HAMIDOUCHE, Mme Amel KHAMMASSI à Mme Yolande PEYTAVIN, M. Aurélien SCANDOLARA à M. Pierre-Alain MILLET, M. Yannick BUSTOS à Mme Patricia OUVRARD, M. Mustapha GHOUILA à M. Maurice IACOVELLA, M. Farid BEN MOUSSA à M. Yalcin AYVALI, Mme Camille CHAMPAVERE à M. Lotfi BEN KHELIFA, Monsieur Frédéric PASSOT à M. Lionel PILLET.

République Française

Rapport n° 36
RESSOURCES HUMAINES. Créations, suppressions et conditions de pourvoi de postes sur emplois permanents et non permanents.

Direction Ressources Humaines

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des mouvements de personnels (arrivées-départs-mobilité interne) et des besoins de la collectivité, il est nécessaire de délibérer pour créer les postes avant recrutement et pour préciser les conditions de pourvoi de certains postes ainsi que leur suppression ou évolution.

Emplois permanents :

I.– Conditions de pourvoi de l'emploi permanent de Responsable des Sports – Directeur Adjoint (DSJF)

La Direction Sports Jeunesse et Familles dispose d'un emploi permanent de Conseiller territorial des Activités Physiques et Sportives (APS) pour l'exercice des missions de Responsable des sports et de Directeur Adjoint. Le processus de recrutement a été mis en œuvre dans le cadre de la mutation externe de l'agent en fonction sur ce poste. Considérant le besoin de la collectivité, la nature, le niveau des missions et l'expérience exigée sur ce poste, en application des dispositions de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 issues de la loi du 12 mars 2012, il est nécessaire de délibérer pour prévoir expressément que ce poste pourra éventuellement être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 2° pour une durée initiale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Il est proposé de l'ouvrir également au cadre d'emplois des attachés territoriaux. Les missions permanentes de ce poste consistent essentiellement sous l'autorité du directeur de la direction Sports Jeunesse et Familles à contribuer à la définition des orientations stratégiques en matière de politique sportive, gérer les ressources humaines et financières des services installations sportives, piloter la programmation et la gestion des équipements sportifs, coordonner et conduire des projets sportifs en lien avec les orientation du projet de Direction et du PEDT et assurer la suppléance du Directeur en son absence

Un Master 2 en Management des organisations et une expérience significative sont souhaités. La rémunération comprend le traitement, par référence au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des APS ou au cadre d'emplois des attachés territoriaux, l'attribution d'un régime indemnitaire et le 13ème mois.

II– Conditions de pourvoi de l'emploi permanent de Responsable téléphonie (DP)

La Direction du patrimoine dispose d'un emploi permanent de technicien territorial pour l'exercice des missions de Responsable téléphonie. Le processus de recrutement a été mis en œuvre suite au départ à la retraite de l'agent en poste. La Loi de Transformation de la fonction publique ayant étendu aux catégories B les possibilités de recrutement sur la base des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée initiale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans, il est nécessaire en application des dispositions de l'article 34 de cette même loi, de délibérer pour prévoir expressément que ce poste pourra éventuellement être pourvu par un agent contractuel.

Les missions permanentes de ce poste consistent essentiellement sous l'autorité de la Directrice du patrimoine à assurer la responsabilité de la maintenance téléphonique et du pilotage des travaux de téléphonie des entreprises.
Une formation supérieure de niveau Bac + 2/3 BTS ou Licence Pro télécom et une expérience dans le domaine sont souhaitées.

La rémunération comprend le traitement, par référence au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, l'attribution d'un régime indemnitaire et le 13ème mois.

Emplois spécifiques

I– Création et suppressions de poste dans le cadre de la procédure relative à la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La période préalable au reclassement (PPR) est un dispositif de maintien dans l'emploi qui a pour objectif d'accompagner la transition professionnelle des fonctionnaires inaptes à toutes les fonctions de leur grade vers le reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé.
Les agents concernés ne pouvant plus exercer les missions de leur poste de manière définitive, celui-ci est vacant et doit être pourvu dans le cadre d'une procédure de recrutement afin de répondre au besoin des services et à la bonne exécution des missions des directions.
Dès lors, il est nécessaire de créer des postes dans le cadre de la PPR. Ceux-ci seront supprimés à l'issue de la période d'accompagnement, les agents ayant vocation à être recrutés sur un emploi vacant à la ville ou dans le cadre d'une mobilité externe.
Compte tenu de la décision de la ville après avis du comité médical départemental, il est nécessaire de délibérer pour la création d'un poste du cadre d'emplois des agents de maîtrise et un poste du cadre d'emplois des Atsem dont la rémunération comprend le traitement brut indiciaire et le régime indemnitaire du grade de l'agent ainsi que le 13ème mois.
Par ailleurs, deux postes créés par délibération du 20 décembre 2020 relevant des cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents sociaux peuvent être supprimés à compter respectivement du 1er octobre et 1er novembre 2021 compte tenu de l'affectation pérenne des deux agents concernés sur des postes vacants de la filière administrative.

II.Création de six postes passerelles

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La période préalable au reclassement (PPR) est un dispositif de maintien dans l'emploi qui a pour objectif d'accompagner la transition professionnelle des fonctionnaires inaptes à toutes les fonctions de leur grade vers le reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé. L'ensemble des agents en sortie de PPR. Cette situation s'explique à la fois par le faible taux de vacance d'une portion des emplois qui y seraient éligibles. Elle s'explique aussi par la spécificité de nombreux postes administratifs, requérant de maîtriser des compétences précises pour être occupés. Il n'est pas souhaitable pour les agents concernés de prolonger leur PPR, situation dans laquelle ils ne peuvent concrétiser leur reclassement. Cette situation n'est par ailleurs pas sécurisante juridiquement pour la collectivité, notamment au-delà d'une durée de quinze mois.

Par ailleurs, le dispositif de la PPR ne répond pas pleinement au besoin d'accompagnement des agents en reconversion professionnelle n'ayant pas acquis l'ensemble des compétences, savoir-faire et savoir-être nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel en douze mois. Si des dispositifs de prolongation de la PPR au-delà de douze mois existent, ils ne sont mobilisables que par exception et reposent pour nombre d'entre eux sur des dispositifs temporaires associées à la crise sanitaire de la COVID-19. Faire reposer l'accompagnement des agents concernés sur ces dispositifs de prolongation de la PPR n'est pas satisfaisant.
Il est proposé après avis favorable du Comité technique du 30 septembre 2021, de créer six postes permanents, cinq sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs et un sur celui des rédacteurs. Ces six postes seront rattachés à chaque direction générale à raison d'un poste par direction générale.

Les agents seront détachés dans le cadre d'un reclassement pour raisons de santé pour une durée d'un an renouvelable une fois dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs en fonction de la

situation individuelle de chaque agent. La rémunération comprend le traitement brut indiciaire et le régime indemnitaire du grade de l'agent ainsi que le 13ème mois.

III.Création de deux emplois Parcours Emploi Compétence (DPMG)

Le dispositif Parcours Emploi Compétences (PEC) a pour but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
La mise en œuvre du PEC repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le prescripteur (le service public de l'emploi : pôle emploi, mission locale, cap emploi …).
Le PEC est mené dans le cadre d'un Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE), contrat de droit privé à durée déterminée régi par le code du travail.
La Ville de Vénissieux décide de recourir à ce dispositif en conciliant ses besoins avec la perspective d'aider des demandeurs d'emploi à s'insérer dans le monde du travail.
Ainsi dans le cadre du PEC, un agent pourrait être recruté pour exercer à la Direction du Protocole et des Moyens Généraux les fonctions d'Opérateur Fêtes et Cérémonies et un second pour des missions d'entretien à raison de 35 heures par semaine.
Ces contrats à durée déterminée seraient conclus pour une durée minimale de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois. La rémunération sera égale au SMIC horaire et financée par une aide mensuelle à l'insertion professionnelle à hauteur de 30 à 80% du smic horaire brut en fonction du public concerné (résidents QPV, jeunes de moins de 26 ans, travailleur en situation de handicap,…).

Emplois non permanents

I.Création d'un emploi non permanent CITES DE L'EMPLOI (DAUE)

Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville sont plus fortement touchés par le chômage que leurs concitoyens. Ils sont cependant trop souvent absents des circuits d'accompagnement et de recrutement et s'écartent alors progressivement du marché du travail.

Le dispositif des Cités de l'Emploi propose une collaboration renforcée des opérateurs de l'emploi, pilotée par le Préfet. En appui du pilier « Emploi et développement économique » des contrats de ville, ce collectif d'acteurs, institutionnels et associatifs, vise à garantir aux résidents des QPV les mêmes opportunités d'insertion, le même accès à l'information, le même accompagnement que l'ensemble de la population.
La candidature de la ville de Vénissieux a été retenue par l'Etat qui lui alloue une enveloppe de 100 000 euros par an pendant deux ans pour concrétiser ce projet. Cette enveloppe permettra de disposer de moyens d'ingénierie renforcés pour accompagner la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi notamment par une coordination renforcée.

C'est dans ce cadre qu'il convient de délibérer pour créer un poste de coordonnateur de la Cité de l'Emploi.
Le coordonnateur de la Cité de l'Emploi a pour mission de coordonner les trois niveaux de la Cité de l'Emploi, que sont la mobilisation des partenaires autour du projet, le renforcement de l'accès aux dispositifs de droit commun et la réponse aux besoins non-couverts. Il intervient pour atteindre les objectifs de la Cité de l'Emploi : recenser et fédérer, aller-vers et raccrocher pour mieux intensifier et expérimenter. Il assure le pilotage et l'animation, l'ingénierie du projet et la mise en œuvre des actions.

Ce poste, placé sous l'autorité hiérarchique du directeur de la DAUE, sera pourvu par le biais d'un contrat de projet d'une durée de 1 an à compter du recrutement. La rémunération comprend le traitement par référence au grade d'Attaché territorial.

République Française

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu l'avis des comités techniques du 2 juillet 2021 et 30 septembre2021,
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
Vu la circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.
Vu l'arrêté n°2020-99A de la Préfecture de la Région Auvergne Rhône-Alpes du 22 mai 2020 fixant le montant et les conditions de l'aide à l'insertion professionnelle de l'Etat pour les parcours emploi compétences (PEC).

Considérant qu'il convient de prendre en compte les évolutions constantes de l'activité et des personnels en procédant aux créations, suppressions et évolutions de postes nécessaires, ainsi qu'aux conditions de pourvoi,

Le Conseil municipal,
Le rapport de Madame Le Maire, entendu,
Vu l'avis du Bureau municipal du 15 novembre 2021 après en avoir délibéré,

A l'unanimité des suffrages exprimés
décide de :
- Approuver les conditions de pourvoi de l'emploi permanent de Responsable des sports et Directeur Adjoint relevant du cadre d'emplois des conseiller territoriaux des APS ou du cadre d'emplois des attachés territoriaux à temps complet à la DSJF, en vertu des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 et dont la rémunération est fixée par référence au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des APS ou du cadre d'emplois des attachés territoriaux et comprend le traitement brut indiciaire, l'attribution d'un régime indemnitaire et le 13ème mois.

-Approuver les conditions de pourvoi de l'emploi permanent de Responsable téléphonie à la DP à temps complet le cas échéant en vertu des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 dont la rémunération est fixée par référence au cadre d'emplois des techniciens territoriaux et comprend le traitement brut indiciaire, l'attribution d'un régime indemnitaire et le 13ème mois.

- Approuver la création des emplois permanents spécifiques d'agent de maîtrise et d'Atsem rattachés à la Direction des ressources humaines dans le cadre de la PPR. La rémunération est fixée par référence au grade de l'agent et comprend le traitement brut indiciaire, l'attribution d'un régime indemnitaire de grade et le 13ème mois.

- Approuver la suppression des emplois permanents spécifiques relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques et des agents sociaux rattachés à la Direction des ressources humaines et créés dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement.

- Approuver la création de 6 postes passerelles relevant de la filière administrative dans les conditions susvisées et dont la rémunération est fixée par référence aux cadres d'emplois des adjoints administratifs et des rédacteurs territoriaux et comprend le traitement brut indiciaire, l'attribution d'un régime indemnitaire de grade et le 13ème mois.

- Approuver la création d'un emploi non permanent de Coordonnateur Cité de l'emploi de Vénissieuxà temps complet à la DAUE dans le cadre d'un contrat de projet pour une durée de 1 an à compter du recrutement et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

- Approuver la création de deux postes Parcours Emploi Compétence à la DPMG rémunérés sur la base du smic avec une aide de l'Etat de 30 à 80% en fonction du public concerné.

- Préciser que le montant de la dépense sera prélevé sur les crédits de l'exercice en cours et suivants inscrits au chapitre 012 : charges de personnel et frais assimilés, compte 6411 : charges de personnel titulaire sous-fonctions : 020 : Administration générale de la collectivité, sous-fonction : 211 : écoles maternelles, sous-fonction : 41 Sports. 6416 : charges de personnels - emplois d'insertion , sous-fonction 64168 : autres emplois d'insertion. 6413 : charges de personnel non titulaire, sous-fonctions : 90 : Interventions économiques.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme

Pour le Maire
La Première Adjointe
Yolande PEYTAVIN