

République Française

/ Délibération n° 2023/30

RESSOURCES HUMAINES. Créations, évolutions et suppressions d'emplois permanents, non permanents et spécifiques.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49
Nombre de présents : 35

Date de la convocation : 12/12/23
Compte rendu affiché :

Transmis en préfecture :
Numéro de télétransmission unique :

Présidente : Mme Michèle PICARD

Secrétaire : M. Nicolas PORRET

Elu(e)s :

Présent(e)s : Mme Michèle PICARD, Mme Yolande PEYTAVIN, M. Pierre-Alain MILLET, Mme Saliha PRUDHOMME-LATOURE, Mme Véronique FORESTIER, Mme Samira MESBAHI, M. Djilannie BEN MABROUK, Mme Véronique CALLUT, M. Bayrem BRAIKI, Mme Souad OUASMI, M. Nicolas PORRET, Mme Patricia OUVARD, M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Monia BENAÏSSA, M. Nacer KHAMLA, Mme Valérie TALBI, M. Jean-Maurice GAUTIN, M. Aurélien SCANDOLARA, M. Pierre MATEO, M. Saïd ALLAOUÏ, M. Jeff ARIAGNO, Mme Amel KHAMMASSI, Mme Christelle CHARREL, Mme Sophia BRIKH, M. Karim SEGHIER, M. Murat YAZAR, M. Benoît COULIOU, M. Maurice IACOVELLA, M. Lotfi BEN KHELIFA, Mme Marie-Danielle BRUYERE, M. Damien MONCHAU, M. Lionel PILLET, M. Alexandre DALLERY, Monsieur Cyril SANTANDER, M. Aurélien ARNOULD.

Absent(e)s : M. Idir BOUMERTIT, M. Yalcin AYVALI, Mme Fazia OUATAH, Mme Estelle JELLAD, Mme Camille CHAMPAVERE, Mme Fatma HAMIDOUCHE, M. Farid BEN MOUSSA.

Excusé(e)s :

Dépôt de pouvoir : M. Lanouar SGHAÏER à M. Djilannie BEN MABROUK, Mme Joëlle CONSTANTIN à M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Sandrine PICOT à M. Lotfi BEN KHELIFA, Mme Nathalie DEHAN à M. Nicolas PORRET, M. Yannick BUSTOS à Mme Patricia OUVARD, Mme Aude LONG à M. Benoît COULIOU, M. Albert NIGRA à Mme Souad OUASMI.

République Française

/ Rapport n° 30

RESSOURCES HUMAINES. Créations, évolutions et suppressions d'emplois permanents, non permanents et spécifiques.

Direction Ressources Humaines

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des mouvements de personnels (arrivées-départs-mobilités internes) 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. Création de deux postes d'auxiliaire de puériculture (Direction enfance éducation - DEE)

Le service petite enfance de la DEE fait face depuis plusieurs mois à des difficultés de recrutement suite à la pénurie de personnel dans le secteur médico-social à l'échelle du territoire national.

Parmi les leviers mis en œuvre, le service dispose d'une équipe de suppléance pour répondre au besoin de ces structures petite enfance. Ces agents permettent la poursuite de l'activité, le maintien de l'accueil des enfants en EAJE dans le respect des règlements tout en assurant la qualité de l'accueil lorsque les agents en poste sont absents.

Compte tenu des besoins, il est nécessaire de renforcer cette équipe par la création de deux postes d'auxiliaire de puériculture rattachés respectivement aux EAJE Gribouille et Capucine. La rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et le RIFSEEP.

II. Création d'un poste d'agent de développement (Grand Projet de Ville- GPV)

La direction du GPV est en charge de la mise en œuvre du projet urbain, économique et social des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) de Vénissieux.

Cette mission est co-mandatée et cofinancée par la Ville de Vénissieux, l'État et la Métropole de Lyon. L'intervention de l'équipe du GPV s'inscrit dans une politique partenariale et contractuelle cadrée d'une part, par le contrat de ville 2015-2023, et, d'autre part, par la convention pluriannuelle du projet de renouvellement urbain des quartiers Minguettes et Clochettes.

Le contrat de ville arrive à échéance au 31 décembre de cette année. Les premiers échanges avec les services de l'État laissent à penser que cette géographie prioritaire sera amenée à évoluer en intégrant de nouveaux territoires. La validation de ces nouveaux périmètres des QPV est attendue pour la fin de l'année et le futur contrat de ville et sa déclinaison territoriale, devront être signés pour la fin mars 2024.

Par ailleurs, les enjeux relatifs à la nature en ville sont en plein développement. D'une part avec le passage en phase opérationnelle du projet Plateau Fertile accompagné par le GPV et, d'autre part, avec la démarche « anneau des parcs », pour laquelle un développement est attendu sur 2024.

Enfin, certaines thématiques, comme le vieillissement ne sont pas suffisamment prises en compte. Cette préoccupation a notamment été mise en lumière au moment de la crise sanitaire comme l'a souligné le rapport de la commission nationale chargée de la réflexion sur les prochains contrats de ville.

République Française

Compte tenu de ces éléments de contexte, il est proposé de créer un cinquième poste d'agent de développement au sein de l'équipe du GPV. Comme pour les autres postes existants, il s'agit d'un poste de catégorie A dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux et le RIFSEEP.

III. Modification de la filière du cadre d'emplois correspondant au poste de responsable réglementation usagers (DUPS)

La direction dispose d'un poste de responsable du pôle réglementation usagers qui assure actuellement la gestion des fonctions support de la direction (budget, marché publics, logistique, formation et ressources humaines), le suivi juridique des dossiers confiés à la direction en lien avec les pouvoirs de police de Maire, l'encadrement et le suivi du service des marchés forains et du pôle administratif de la DUPS ainsi que la rédaction de notes juridiques et réglementaires sur l'ensemble des sujets transversaux de la DUPS (police municipale, fourrières, chiens catégorisés, manifestations...).

La DUPS est de plus en plus sollicitée pour apporter un appui technique ou un avis sur de nombreux dossiers transversaux. Ainsi, au vu de l'évolution des missions et des dossiers, il convient d'élargir le champ d'action du responsable du pôle réglementation usagers aux missions d'appui technique de la direction sur tous les projets d'aménagements urbains dans le cadre de la prévention situationnelle, à la participation aux groupes de travail et au COTECH, afin de formuler des recommandations visant à prendre en compte l'environnement local et à adapter les aménagements des espaces afin d'en assurer la sécurité et la sûreté ainsi qu'au suivi du déploiement de la fibre optique IBLO des bâtiments communaux en lien avec la vidéo protection.

Actuellement ouvert au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (catégorie B), il est proposé d'ouvrir également le poste de responsable réglementation usagers au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale territoriaux (catégorie B) au vu de la technicité du poste et de l'absence de candidatures satisfaisantes sur le cadre d'emplois actuel depuis le départ du précédent responsable au 1er juin 2023. La rémunération comprend le traitement par référence aux cadres d'emplois des Rédacteurs territoriaux, des Chefs de service de police municipale territoriaux et respectivement le RIFSEEP ou le régime indemnitaire des agents de police municipale.

IV. Recalibrage du poste de responsable de police municipale (DUPS)

Le poste de responsable de la police municipale est actuellement positionné sur le grade-cible de chef de service de police municipale de classe exceptionnelle. Il encadre 2 adjoints au chef de service, 1 planton fourrière, 28 policiers municipaux et 12 ASVP (soit 31 policiers municipaux et 12 ASVP).

Le responsable de police municipale participe à la conception des stratégies de prévention et de sécurité et en assure leur mise en œuvre opérationnelle. Il assure une cohérence d'intervention en matière de tranquillité publique en lien avec la police nationale et les autres partenaires de la Ville. Il établit les dispositifs de sécurisation nécessaire au bon déroulement des événements (élections, cérémonies, événementiel de voie publique...)

La réglementation en vigueur ayant évolué, il est désormais possible d'employer un responsable au grade de directeur de police municipale (catégorie A) dans les communes ou EPCI comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents.

Il est ainsi proposé d'ouvrir le poste de responsable de police municipale au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

V. Création d'un poste de référent applicatif (DIDN)

République Française

Afin de répondre à l'évolution des missions de la direction et des besoins de l'ensemble des directions de la collectivité, il est nécessaire de créer un emploi permanent de « référent applicatif » de catégorie C relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise au sein du service études et projets. Il sera placé sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du responsable de service. Le référent applicatif aura pour missions principales d'assister le chef de service et le chef de projets application sur les projets conduits par la direction. Il assurera également la maintenance d'un pool d'applications informatiques. La rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des Agents de maîtrise territoriaux, le RIFSEEP et le 13ème mois.

VI. Evolutions des postes au sein du service carrières et paies (DRH)

Depuis le projet de réorganisation des pôles de gestion au sein des services carrières et paies finances, au comité technique du 14 février 2020, la mise en œuvre de la réorganisation s'est poursuivie. Depuis 2016, les réformes statutaires se sont succédées à un rythme soutenu et les services carrières et paies sont directement impactés par les nouvelles modalités de gestion des contrats, dont le nombre a particulièrement augmenté. En effet, la direction des ressources humaines, comme de nombreuses organisations de la fonction publique ou du secteur privé, fait face à une mobilité plus importante des agents. Le marché de l'emploi sur ces missions est extrêmement tendu et la collectivité doit faire évoluer ses postes pour être attractive et cohérente par rapport au niveau de missions exercées et aux résultats attendus. De plus, les départs en retraite des responsables carrières et paies en 2024, amènent la DRH à se projeter dans une nouvelle organisation. Celle-ci serait fondée sur la réunion des 2 services sous la responsabilité d'un seul cadre, en cohérence avec le périmètre des missions, intimement liées, l'évolution des deux postes de référents carrières et du poste de responsable paie en responsables de pôle carrières relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux (grade cible attaché principal). Cette évolution correspond au niveau des missions d'encadrement et d'expertise attendus et répond au besoin de conseil aux agents de la collectivité.

La nouvelle organisation conduit également à la transformation à effectif constant de deux des douze postes de gestionnaires carrières, en postes dédiés exclusivement à la gestion des contractuels pour la gestion des contrats, du temps de travail, de la maladie, des accidents, des congés particuliers, des fins de contrats, des indemnités journalières, ainsi qu'à la création de 2 postes d'assistants carrières et paies de catégorie C de la filière administrative (cadre d'emplois des adjoints administratifs) répartis sur chacun des pôles, et intervenant sur les secteurs maladie, retraite et carrières-paies. Ces créations répondent à un besoin d'efficacité dans un calendrier contraint qui évoluera avec la mise en place de la DSN événementielle (déclaration des arrêts de travail et des fins de contrats sur Net Entreprise).

VII. Evolution du poste de conseiller projet professionnel (DRH)

Le poste de conseiller professionnel a été créé en février 2020 suite à un contrat d'apprentissage. Celui-ci répondait à un besoin au vu des missions du chargé de mobilité. Ces missions ont par la suite évolué ce qui ne rend à ce jour plus nécessaire un poste à temps plein. Une répartition du temps de travail entre le service mobilité et le service recrutement permettrait de répartir la charge de travail pour répondre au besoin face à une mobilité de plus en plus importante et aux exigences réglementaires qui conduisent à une augmentation du nombre de jurys de recrutement. Il est proposé une répartition à 40% sur le pôle mobilité et 60% sur le pôle recrutement. L'intitulé du poste de « conseiller .ère en projet professionnel » sera modifié en « conseiller .ère en projet professionnel – recrutement » relevant de la catégorie B – cadre d'emplois des rédacteurs principaux. Il sera rattaché hiérarchiquement au responsable du service emploi et développement des compétences.

VIII. Evolution du poste de chargé .e de GPEEC recrutement (DRH)

République Française

Un poste temporaire (contrat de projet) de chargé de mission GPEEC recrutement, a été créé en 2021 pour pallier au besoin de renfort au sein du service Emploi et développement des compétences.

Son rôle est de produire et piloter des outils de prévision et de suivi des effectifs, des emplois et des compétences (organigrammes, fiches de poste...) dans un souci d'adaptation de la politique de gestion des ressources humaines de la Collectivité. Il participe également à l'organisation de jurys de recrutement, rédige et communique les comptes rendus des démarches de sélection des candidats.

Près de deux ans après la création de ce poste, le besoin sur ces deux champs se confirme de façon pérenne. Pour les raisons évoquées précédemment (modifications régulières de la réglementation RH, complexification des dossiers traités, accroissement du plan de charge de la DRH), le périmètre d'intervention du chargé de mission nécessite d'évoluer. Outre le besoin permanent confirmé sur le champ GPEEC, se dessine également un besoin d'appui auprès du directeur sur des dossiers transversaux. Par ailleurs, dans un souci d'allègement du périmètre d'intervention du service emploi et développement des compétences devenu trop dense, la responsabilité de l'équipe de suppléance est également transférée au chargé de mission GPEEC. L'intitulé du poste de « chargé de mission GPEEC – recrutement » évolue en « chargé de mission GPEEC – responsable équipe de suppléance », emploi permanent de catégorie A relevant du cadre d'emplois des Attachés territoriaux (grade cible attaché principal).

IX. Transformation d'un poste en responsable administratif et financier (DAC - Arts plastiques)

Depuis 2020, la direction des affaires culturelles et les services qui lui sont rattachés ont entrepris d'adapter leur organisation afin de répondre aux objectifs du plan de mandat et de mener à bien projets et actions qui relèvent de leur champ. L'évolution proposée s'inscrit dans cette même démarche et vise à gagner en efficacité tout en fluidifiant le fonctionnement du centre d'art Madeleine-Lambert et des ateliers Henri Matisse. En effet, afin de réunir toutes les compétences très spécialisées nécessaires à l'exercice de ses missions et pour organiser le travail en équipe de façon harmonieuse, il est proposé la transformation d'un poste existant de catégorie B sur des fonctions de responsable administratif et financier. En 2022, le poste concerné a fait l'objet d'une première transformation en poste d'assistant de conservation (catégorie B, base 35h), intitulé « chargé de médiation jeunes publics ». En raison de la spécificité des compétences requises, le recrutement s'est avéré infructueux et le poste est demeuré vacant. Dans le même temps, les besoins du service ont évolué et un renfort dans le domaine administratif est apparu impératif : tandis que les autres équipements culturels de la collectivité sont dotés d'un pôle administratif, pour le service arts plastiques, ces missions ont été réparties au sein de l'équipe, entre des agents dont ce n'est pas le cœur de métier. Or, en quelques années, la place prise par la contractualisation avec les artistes, les déclarations de cotisations, la gestion des droits de diffusion, etc. ont considérablement augmenté, et requièrent des connaissances spécialisées. Il s'agit avec cette transformation de poste d'apporter des compétences essentielles au bon fonctionnement du service et à l'observation de la légalité à chaque étape des projets qu'il conduit. Cette proposition d'évolution va également dans le sens des modifications entreprises précédemment en vue de structurer le service en redéfinissant les postes par filières et par métiers et en précisant ainsi les missions et le périmètre de responsabilité et de travail de chacun et chacune. Il est donc proposé de transformer cet emploi permanent en l'ouvrant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dont l'intitulé devient celui de responsable administratif et financier.

République Française

Emplois non permanents :

I. Création d'un poste de responsable d'opérations bâtiments (DP)

La direction du patrimoine de la Ville de Vénissieux assure la gestion, le développement et la maintenance des bâtiments de la Ville (270 bâtiments sur 180 sites pour une surface de près de 200 000 m²) et du parc automobile (150 véhicules, station carburant du CTM et parc de matériel des espaces verts).

Le plan de charge de la direction du patrimoine, qui est lié à la programmation pluriannuelle des investissements définie par les élus, invite aujourd'hui à une grande vigilance sur le respect des calendriers et des budgets pour les opérations à fort enjeux, notamment les opérations NPNRU.

Aujourd'hui, sur 35 opérations de travaux arbitrées, 10 opérations restent à lancer auxquelles vont s'ajouter les opérations de maintenance et de mises aux normes programmées chaque année.

En outre, il est à noter que dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif Eco Energie Tertiaire, la Ville est tenue de programmer des travaux de rénovation énergétique afin de tenir les objectifs réglementaires de diminution des consommations d'énergie à 2030, puis 2040 et 2050.

L'ajustement de l'organisation s'inscrit dans une démarche d'adaptation des moyens humains face à ces nouveaux enjeux tout en maintenant les compétences nécessaires en interne.

En conséquence de l'évolution du plan de charge, il est proposé de créer un poste en renfort par le biais d'un contrat de projet de trois ans, « responsable d'opérations bâtiments » de niveau ingénieur (grade cible ingénieur principal), au sein du service études et travaux bâtiments. Ce contrat de projet sera placé sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du chef de service – Directeur Adjoint.

Le responsable d'opérations bâtiments en renfort aura pour missions la conduite des projets prioritaires de la PPI en phase études et travaux suivant le plan de charge de la Direction arbitré par les élus.

La rémunération comprend le traitement par référence au grade d'ingénieur ou d'ingénieur principal et le RIFSEEP.

Emplois spécifiques :

I. Création de deux postes dans le cadre de la procédure relative à la période de préparation au reclassement (PPR-DEE et DSAS)

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, rattachés à leurs directions respectives, 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.

République Française

Compte tenu de l'évolution de la situation de deux agents, il est nécessaire de délibérer pour la création d'un poste de catégorie C ouvert aux cadres d'emplois des adjoints administratifs, d'animation ou du patrimoine et d'un poste de catégorie B ouvert aux cadres d'emplois des animateurs ou des rédacteurs territoriaux.

La suppression de ces postes à l'issue de la procédure PPR sera formalisée par une nouvelle décision de l'Assemblée délibérante et la mise à jour du tableau des emplois.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité social territorial du 19 octobre 2023 ;

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,
après en avoir délibéré,

A la majorité
décide de :

- Approuver la création de deux emplois permanents d'équipière de suppléance à la DEE –Petite Enfance, relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture, l'attribution du RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la création d'un emploi permanent d'Agent de développement au GPV, relevant du cadre d'emplois des Attachés territoriaux (grade cible attaché principal) et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux, l'attribution du RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la modification de la filière du cadre d'emplois correspondant à l'emploi permanent de Responsable réglementation usagers (DUPS) en l'ouvrant outre à celui des Rédacteurs territoriaux à celui des Chefs de service de police municipaux territoriaux et dont la rémunération comprend le traitement par référence aux cadres d'emplois et régimes indemnitaires respectifs et le 13ème mois.
- Approuver le recalibrage de l'emploi permanent de Responsable de police municipale (DUPS) sur le cadre d'emplois des directeurs de police municipale territoriaux et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois de directeur de police municipale territoriaux, le régime indemnitaire afférent et le 13ème mois.
- Approuver la création à la DIDN de l'emploi permanent de Référent applicatif relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des agents de maîtrise, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver l'évolution à la DRH des deux postes de Référents Carrières et du poste de responsable paie en postes de Responsables de Pôle Carrières relevant du cadre d'emplois des Attachés territoriaux (grade cible attaché principal) et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux, le RIFSEEP et le 13ème mois.

République Française

- Approuver la transformation à la DRH, à effectifs constants, de deux des emplois permanents de gestionnaires Carrières en postes de gestionnaires contractuels relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et dont la rémunération comprend le traitement afférent à ce cadre d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la création de deux emplois permanents d'Assistante Carrière à la DRH relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et dont la rémunération comprend le traitement afférent à ce cadre d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la transformation à la DRH de l'emploi permanent de Conseiller .ère en projet professionnel en Conseiller .ère en projet professionnel – recrutement relevant de la catégorie B – cadre d'emplois des rédacteurs principaux à 40% sur le pôle mobilité et 60% sur le pôle recrutement et dont la rémunération comprend le traitement afférent à ce cadre d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver l'évolution à la DRH de l'emploi non permanent de chargé de mission GPEEC – recrutement en emploi permanent de Chargé de mission GPEEC – Responsable équipe de suppléance relevant du cadre d'emplois des Attachés territoriaux (grade cible attaché principal) et dont la rémunération comprend le traitement afférent à ce cadre d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la transformation à la DAC – Arts Plastiques, d'un emploi permanent en l'ouvrant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, dont l'intitulé devient celui de Responsable administratif et financier et dont la rémunération comprend le traitement afférent à ce cadre d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- Approuver la création d'un emploi non permanent de Responsable d'opérations bâtiments à la DP dans le cadre d'un contrat de projet pour une durée de 3 ans et dont la rémunération comprend le traitement par référence au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (grade cible Ingénieur principal) et le RIFSEEP.
- Approuver la création de deux emplois spécifiques non permanents dans le cadre de la PPR, rattachés respectivement à la DSAS et relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints d'animation ou des adjoints du patrimoine et des bibliothèques et à la DEE et relevant du cadre d'emplois des animateurs ou des rédacteurs territoriaux dont la rémunération comprend le traitement brut indiciaire de ces cadres d'emplois, le RIFSEEP et le 13ème mois.
- 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.

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