

CONSEIL MUNICIPAL DU 21 FÉVRIER 2022

RESSOURCES HUMAINES

MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

1 - Considérant que depuis le 29 février 2020, « le contrat de projet » est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984. Ce nouveau contrat a pour but de « mener à bien un projet ou une opération identifié ». Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat peut être conclu pour une durée minimale d'un an fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C) et tous secteurs confondus. Sont concernés les emplois non permanents, ils ne sont donc pas ouverts aux fonctionnaires.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité d'accès aux emplois publics, les recrutements en contrat de projet devront suivre les grandes étapes de la procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent,

Considérant le programme municipal d'engager (études et travaux) sur le mandat en cours, d'importantes opérations de réhabilitation et de constructions neuves, et plus particulièrement la réhabilitation de l'ancien Casino, la transformation de l'ancien cinéma Excelsior, la réhabilitation lourde du château de Rives afin de le transformer en musée, la restructuration du stade Moynat, la construction du Centre technique municipal à Vongy, la construction d'une Halle de marché place des Arts....,

Considérant que ces opérations s'ajoutent à de nombreuses opérations plus modestes générés notamment par le plan d'action foncière et la nécessité d'être plus actif notamment dans les domaine social et de la petite enfance (maison médicale, maison d'assistantes maternelles, maison destinée à accueillir à des associations dédiées à l'enfance et à la jeunesse...),

Considérant que le plan de charge de l'activité du service Bâtiment doit ainsi connaitre dans les années qui viennent un surcroît ponctuel d'activité et qu'il est difficile d'externaliser de manière avantageuse les missions de maîtrise d'ouvrage incombant à la Commune mais aussi certaines missions de maîtrise d'œuvre,

Considérant par conséquent la nécessité de renforcer de manière temporaire le service Bâtiments pour mener à bien l'ensemble des opérations confiées,

Il est proposé au Conseil Municipal,

À compter du 1^{er} mars 2022, la création d'un emploi non permanent à temps complet de « Chargé d'opérations bâtiments », dans le cadre du dispositif du contrat de projet, sous la responsabilité du responsable du service Bâtiments, relevant du grade de technicien principal de 2^{ème} classe, ou technicien principal de 1^{ère} classe ou d'ingénieur territorial et rémunéré par référence aux grilles de référence. La personne engagée pourra bénéficier du régime indemnitaire en vigueur au sein de la Collectivité.

La durée prévisible des projets d'études des projets de réhabilitation et de constructions neuves est estimée à 6 ans. L'échéance du contrat de projet est la réalisation de l'opération. Le contrat aura une durée minimale d'une année et maximale de 6 ans.

Dans le cadre de la mission qui lui sera confiée, le chargé d'opérations en contrat de projets aura la charge de l'ensemble des opérations en maîtrise d'œuvre, mais aussi en maîtrise d'œuvre interne sur les projets confiés.

Le candidat devra justifier d'un diplôme d'ingénierie dans le domaine des bâtiments, ainsi que d'une expérience professionnelle réussie dans ce domaine.

2 – Considérant que le Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 offre aux collectivités la possibilité de recourir, en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires sur des emplois permanents vacants, aux services d'agents contractuels des 3 catégories hiérarchiques A, B et C, accessibles par la voie du concours, pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans,

Dès lors, engagée dans une dynamique de recrutement active et nécessaire pour le bon fonctionnement de ses services, la Collectivité souhaite disposer de la possibilité juridique, chaque fois que nécessaire, de pourvoir en l'absence de candidats fonctionnaires, les emplois permanents vacants par la voie contractuelle sur une durée de contrat pouvant atteindre une durée de 3 ans, renouvelable une fois, afin de favoriser l'attractivité de son offre d'emploi, de renforcer le retour sur investissement quand la prise de poste de l'agent engage une période de formation à la fonction, et limiter ainsi la perte de compétences et de connaissances induites par des mouvements de personnels trop fréquents,

Considérant qu'après le délai légal de parution de la vacance d'emplois, ceux-ci pourront être pourvus par un agent statutaire, mais également par un agent contractuel :

- sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'après communication de la vacance d'emploi et ne peut excéder un an, prolongeable dans la limite totale de deux ans, si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Ou sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

- 3-3 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 3-3- 2° Pour les emplois de catégorie A ou B ou C, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Considérant que ces emplois ont déjà été créés par l'assemblée délibérante, s'agissant d'emplois permanents de la Collectivité, mais qu'il convient pour les emplois relevant des catégories B et C d'ajouter le possible recours à des contractuels en vertu des dispositions de l'article 3-3-2° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- La création d'un emploi permanent à temps complet pour assurer la fonction de responsable des installations sportives au sein du service des sports, à compter du 1^{er} mars 2022, relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, à temps complet, ou à défaut contractuel rémunéré selon la grille des techniciens territoriaux et en vertu du régime indemnitaire en vigueur au sein de la Collectivité pour cet emploi.

Cet emploi était jusqu'alors pourvu sur le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. À l'occasion de la mobilité du précédent titulaire du poste, il convient de revoir à la hausse le niveau de technicité et de responsabilités de cet emploi.

Lors de la prochaine séance du Conseil Municipal, et après avis du Comité Technique, le poste ci-dessus créé dans son ancienne version sera supprimé du tableau des effectifs et des emplois de la Ville de Thonon-les-Bains.

3– Considérant la réussite au concours d'ingénieur d'un agent contractuel actuellement en poste au sein du service bâtiment en qualité de chargé d'opérations,

Considérant la volonté de la Collectivité de pérenniser ses collaborateurs dès lors qu'ils donnent toute satisfaction dans leur emploi et qu'il y a cohérence entre le grade cible et les missions effectuées par l'agent,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- La création d'un poste d'ingénieur titulaire à temps complet à compter du 1^{er} avril 2022 pour occuper la fonction de chargé d'opérations au sein du service bâtiments, étant précisé que le poste de technicien principal de 2^{ème} classe titulaire à temps complet pour cette même fonction sera supprimé lors d'une prochaine séance, après l'avis préalable du Comité Technique.

4 – Considérant la reprise en gestion directe depuis le 1^{er} janvier 2022 par la Ville de la gestion de l'activité animation des activités périscolaires et extrascolaires,

Considérant que l'ensemble des temps d'activité énoncés dans les contrats de travail des agents qui exerçaient cette mission avant le 1^{er} janvier 2022 pour le compte de la Ville ont été repris à l'identique dès lors que le salarié disposait d'un engagement qui courait au-delà du 1^{er} janvier 2022,

Considérant que certains salariés employés en CDI par le prestataire effectuaient pour le compte de la Ville des heures complémentaires qui n'étaient pas inscrites dans leur contrat de travail,

Considérant que des ajustements ont été effectués à l'occasion du Conseil Municipal de janvier 2022, mais qu'un ajustement complémentaire doit être réalisé pour permettre à un animateur d'assurer un temps de présence sur les matinées,

Considérant que ce complément horaire apparaît impérieux pour assurer la continuité du service dans des conditions normales de fonctionnement et dans le respect des normes d'encadrement,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- A compter du 1^{er} mars 2022, l'augmentation à 16 heures et 9 minutes hebdomadaires (750 heures annuelles de travail effectif) du temps de travail d'un poste d'adjoint d'animation en CDI à temps non complet créé initialement à 12 heures hebdomadaires pour exercer la mission d'animateur périscolaire et extrascolaire.

5 – Considérant la reprise en gestion directe depuis le 1^{er} janvier 2022 par la Ville de la gestion de l'activité animation des activités périscolaires et extrascolaires,

Considérant que l'ensemble des temps d'activité énoncés dans les contrats de travail des agents qui exerçaient cette mission avant le 1^{er} janvier 2022 pour le compte de la Ville ont été repris à l'identique dès lors que le salarié disposait d'un engagement qui courait au-delà du 1^{er} janvier 2022,

Considérant une erreur matérielle dans la délibération du 20 décembre 2021 portant création d'un poste d'adjoint d'animation en CDI à temps non complet à raison de 6 heures et 10 minutes pour exercer la fonction d'agent d'entretien,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- La rectification de cette erreur matérielle et de valider la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet en CDI à raison de 6 heures et 10 minutes hebdomadaires pour exercer les fonctions d'agent d'entretien en lieu et place d'un poste d'adjoint d'animation à temps non complet à raison de 6 heures et 10 minutes en CDI.

6 – Considérant la mobilité externe d'un agent qui exerçait la fonction de cuisinière à temps complet au sein du service petite enfance qui a été remplacée en interne par un agent qui exerçait auparavant ses missions à temps non complet à raison de 17 heures et 30 minutes hebdomadaires, considérant la nécessité de remplacer ce temps non complet, mais aussi de renforcer du temps de renfort de présence auprès des enfants au sein des deux structures multi accueil à raison de 2 mi-temps,

Il est proposé au Conseil Municipal :

À compter du 1^{er} mars 2022, la création de 2 postes d'agent social titulaire à temps complet pour exercer la fonction de cuisinière/lingère et de renfort ponctuel auprès des enfants au sein des 2 structures multi-accueil du service petite enfance. En contrepartie, seront supprimés du tableau des effectifs et des emplois, deux postes d'adjoint technique à temps non complet à raison de 17 heures et 30 minutes hebdomadaires à temps complet.

Sur proposition de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal approuve, à l'unanimité, les propositions présentées.

----- Fin du document -----