

REORGANISATION DES SERVICES – CREATION DES POSTES PERMANENTS MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le présent rapport a pour objet de recueillir l'avis du Conseil municipal sur la création de différents postes en lien avec la réorganisation générale des services et sur la mise à jour du tableau des effectifs.

La Ville de le Port a engagé depuis 2018 un processus de réorganisation des services municipaux dans un objectif d'amélioration continu des services rendus au public et d'adaptation de l'administration au contexte communal et supra-communal.

La première phase du projet de réorganisation a permis la création de grands pôles de compétences et missions sous la forme de Directions Générales Adjointes (DGA) ; l'organigramme validé en Comité Technique du 27 septembre 2018 structurant les services municipaux en six DGA :

- Trois DGA existantes : Ressources, Services techniques, Aménagement et Développement Local
- Trois nouvelles DGA : Affaires Générales, Pilotage et Performance, Jeunesse et Vie locale.

Le 11 décembre 2018, le Conseil municipal a ainsi validé la création de trois nouveaux postes de directeur(rice) général(e) adjoint(e).

Les perturbations successives engendrées par le mouvement dit des « Gilets Jaunes » en 2018, la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid cumulées au contexte électoral, n'ont pas permis le déploiement de ce projet jusqu'au niveau des directions et services concernés.

En outre, des mobilités d'agents vers d'autres collectivités ont été l'occasion de réinterroger le projet engagé. Il en résulte une organisation des services municipaux resserrée en cinq directions générales adjointes :

- ▶ **Une Direction Générale des Services Techniques (DGST)**, recentrée sur son cœur de métier pour gagner en réactivité et mieux répondre aux enjeux de gestion du patrimoine bâti et des voiries.
- ▶ **Une Direction Générale Adjointe de l'Aménagement et du Développement local (DGA ADL)**, au cœur de la réflexion pour la planification et la mise en œuvre des projets et activités visant le maintien et l'amélioration de la qualité du cadre de vie des usagers et la cohésion du territoire.
- ▶ **Une Direction Générale Adjointe de la Vie Locale (DGA VL)** pour poursuivre le développement d'une nouvelle dynamique d'animation socioculturelle et sportive, en y intégrant notamment les jeunes comme moteur de construction dans la politique transversale, dynamique et innovante mise en place au sein de la collectivité.

- ▶ **Une Direction Générale Adjointe des Affaires Générales (DGA AG)** poursuivant la dynamique de sécurisation juridique des procédures administratives internes et des actes créateurs de droit, la modernisation de la relation à l'utilisateur, et visant l'amélioration de la performance collective.
- ▶ **Une Direction Générale Adjointe des Finances, du Pilotage et de la Performance (DGA FPP)**, qui œuvrera, avec les directions qui l'accompagnent, à une meilleure optimisation des ressources en assurant une gestion rationnelle et qualitative des deniers publics.

Deux directions sont rattachées directement à la direction générale des services, à savoir :

- ▶ **La Direction de la Vie Educative (DVE)**, mettant en œuvre le projet éducatif de territoire et pilotant le programme « Cité éducative » en lien notamment avec la politique socio-éducative portée par Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et les dispositifs partenariaux locaux et nationaux.
- ▶ **La Direction des Ressources Humaines (DRH)** veillant à l'adéquation entre ressources et besoins de personnel. La gestion des ressources humaines s'articule autour de thématiques essentielles, telles que la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les relations sociales, le maintien dans l'emploi, l'organisation du travail et la vie au travail ainsi que la sécurisation juridique des procédures.

Le schéma organisationnel, ainsi révisé, architecturé autour de DGA homogènes, vise à faciliter la transversalité et à améliorer la lisibilité et la visibilité des services, en répondant aux enjeux de performance, d'évaluation des politiques publiques et d'optimisation des ressources.

Cette nouvelle organisation pose le socle du fonctionnement et de la mise en œuvre de l'action municipale. Toutefois, il s'agit d'une structuration modulable car l'organisation doit pouvoir, à tout moment, s'adapter à des besoins ou à des missions nouvelles conformes à la volonté politique.

Le comité technique a été saisi sur le nouvel organigramme annexé au présent rapport le 20 août 2021.

La structuration des services municipaux passant par la refonte de l'effectif des emplois à temps complet ou à temps non complet, nécessaire au fonctionnement des services et la création des emplois listés au tableau joint en annexe I du rapport, a été soumis pour avis au comité technique.

Pour poursuivre son déploiement, il appartient maintenant au Conseil municipal, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer l'effectif des emplois permanents à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée. Le décret d'application n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 a étendu la procédure de recrutement d'agents contractuels, sur des emplois permanents. En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les postes pourront être pourvus par des agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3 1° ou 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Pour l'ensemble des postes, le niveau de recrutement, de rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois mentionné.

Il est demandé au Conseil municipal :

- d'autoriser la création des postes sur emplois permanents proposés par l'autorité territoriale, et listés en annexe I ;
- de modifier en conséquence le tableau des effectifs, joint en annexe II ;
- d'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- d'autoriser le Maire ou tout adjoint habilité à signer tous les actes correspondants.