

**VILLE DE QUIMPER  
CONSEIL MUNICIPAL**

**Séance du 17 octobre 2024**

**Rapporteur :  
Monsieur Jacques LE ROUX**

**N° 16**

**ACTE RENDU EXECUTOIRE**

compte tenu de :

- la publicité sur le site Internet, pour une durée de deux mois, à compter du : 25/10/2024
- la transmission au contrôle de légalité le : 25/10/2024 (accusé de réception du 25/10/2024)

*Acte original consultable au service des assemblées  
Hôtel de Ville et d'agglomération*

*44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

**Adoption du tableau des emplois**

**Suite à la révision du répertoire des emplois, il est proposé au conseil municipal d'adopter le nouveau tableau des emplois de la ville de Quimper.**

\*\*\*

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois des collectivités territoriales sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois permettant le bon fonctionnement des services.

Il apparait aujourd'hui nécessaire de procéder à une nouvelle adoption du tableau des emplois suite à l'adoption d'un nouveau répertoire des emplois présenté au comité social territorial du 9 septembre 2024 et du comité social territorial bis du 16 septembre 2024.

Le répertoire des emplois est un référentiel identifiant et classant l'ensemble des emplois de nos collectivités et établissements publics par niveaux et par métiers. Il permet de reconnaître la qualification des agents et de valoriser leurs compétences. A cet égard, il s'agit d'un outil au cœur de la gestion des carrières : il permet de définir les grades de recrutement, les règles liées à l'évolution de carrière, ainsi que les mobilités possibles pour chacun des agents. Le répertoire des emplois actuels comporte 6 familles professionnelles, 129 emplois et 1905 postes. Un emploi est défini comme un ensemble de postes de travail de niveaux équivalents et nécessitant une qualification homogène.

Créé en 1991 puis révisé en 2011-2012, le répertoire des emplois n'est, par certains aspects, plus en adéquation avec la réalité du terrain, notamment les contraintes de recrutement et les évolutions de carrière des agents.

Un projet de révision du répertoire des emplois a ainsi été initié au printemps 2023. Un état des lieux a été réalisé par la DRH puis présenté en comité de direction générale et en comité de direction en octobre 2023 ainsi qu'aux organisations syndicales en novembre 2023.

Suite à cet état des lieux, un travail de construction d'une nouvelle architecture du répertoire des emplois a été mené par la DRH en concertation avec les directions métiers et les organisations syndicales entre les mois de novembre 2023 et avril 2024.

La nouvelle architecture du répertoire des emplois s'articule autour de quatre axes :

- Le repositionnement des emplois qui devront servir de « repère » pour élaborer les fiches de postes ;
- L'ouverture des filières afin d'encourager la diversité des profils dans le recrutement et de favoriser la mobilité ;
- La création d'emplois « managériaux » et « non encadrants » afin d'identifier plus facilement les besoins des agents et de les accompagner dans leurs parcours professionnels ;
- La conservation des emplois spécifiques en raison d'un accès en concours sur titre.

Il convient de noter que la révision du répertoire des emplois n'entraînera aucune perte de chance de possibilité d'évolution pour un agent au regard de sa situation actuelle.

Dix emplois qui ne sont plus utilisés et sur lesquels aucun agent n'est positionné sont supprimés : agent de tranquillité publique, animateur multimédia, assistant technique des beaux-arts, coordonnateur des activités sportives, directeur délégué aux solidarités, moniteur d'atelier, responsable de l'informatique des écoles, responsable de l'imprimerie, informaticien chef d'exploitation, informaticien responsable système réseau.

#### *Focus concernant les emplois ouverts sur deux catégories hiérarchiques*

Le répertoire des emplois compte actuellement 19 emplois ouverts sur deux catégories hiérarchiques qui ont été répartis en deux groupes :

- Le premier groupe concerne principalement des emplois accessibles au dernier grade d'un cadre d'emplois et à l'ensemble des grades du cadre d'emplois supérieur. L'agent peut ainsi bénéficier d'une perspective de carrière et ces emplois constituent des « tremplins » notamment pour les agents de catégorie C.
  - Exemple : l'emploi de collaborateur administratif est ouvert du grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe au grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe.
- Le deuxième groupe concerne majoritairement des emplois accessibles à l'ensemble des grades du cadre d'emplois d'une catégorie et au premier grade du cadre d'emplois de la catégorie supérieure. Exemple : l'emploi de responsable d'unité est ouvert du grade de rédacteur au grade d'attaché. Ces

emplois sont bloquants dans le déroulé de carrière des agents et sources d'incohérence entre la cotation RIFSEEP, le niveau des missions attendu et les grades associés.

Dans le cadre du nouveau répertoire des emplois, il est proposé de conserver les emplois du premier groupe et d'en créer deux nouveaux : le collaborateur technique et le technicien des systèmes d'informations.

En revanche, les emplois du deuxième groupe sont scindés de manière à intégrer les emplois de la catégorie correspondant à leur niveau de mission.

Néanmoins, ces nouvelles règles ne doivent pas porter préjudice aux agents déjà en poste qu'ils soient titulaires ou contractuels. Il est donc prévu de maintenir les conditions d'avancement de grade et de promotion interne pour les agents occupant des emplois de responsable pédagogique, responsable de pôle médiathèque, responsable de bibliothèque périphérique, directeur de projet administratif, responsable d'unité et assistant de maintenance informatique et multimédia telles qu'elles existent aujourd'hui. Leurs emplois seront placés en voie d'extinction. Ils sont repérés par le sigle « VE » dans les différents documents. Ce n'est donc que pour l'avenir, au moment du départ de l'agent, que le poste sera intégré automatiquement dans son nouvel emploi.

Les emplois en voie d'extinction intègrent automatiquement un nouvel emploi dans les hypothèses suivantes :

- Une mutation de l'agent dans une autre collectivité ;
- Une mobilité interne de l'agent ;
- Une nomination suite à la réussite à un concours ou en promotion interne de l'agent occupant le poste ;
- Une intégration directe du fonctionnaire dans une autre collectivité ;
- D'un détachement de longue durée (supérieure à 6 mois) ;
- D'une mise en position hors cadres ;
- D'une mise en disponibilité de plus de six mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et des autres disponibilités quelle que soit la durée ;
- La radiation des cadres d'un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause : retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public, décès, abandon de poste ;
- Une déclaration d'inaptitude au poste de l'agent par le médecin du travail ;
- La fin de contrat sur emploi permanent d'un contractuel ;
- La démission d'un contractuel.

Par ailleurs, les emplois de moniteur éducateur et de surveillant de nuit en établissement social comportent actuellement des grades de la fonction publique hospitalière. Afin de permettre aux agents en poste, titulaires de grades de la fonction publique hospitalière de continuer à dérouler leur carrière, ces deux emplois sont également mis en voie d'extinction.

L'adoption d'un nouveau répertoire des emplois implique l'adoption d'un tableau des emplois de la ville de Quimper. Ce tableau, proposé au vote de l'assemblée délibérante, compte 638 emplois au total dont 632 emplois permanents et 6 emplois non permanents.

Il est proposé pour les besoins du service que l'ensemble des emplois du tableau puissent être occupés par un agent contractuel :

- Pour assurer le remplacement d'agents publics conformément aux dispositions de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique:
  - 1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
  - 2° Indisponibles en raison :
    - a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
    - b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux ;
- Afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial conformément à l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique ;
- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes conformément à l'article L.332-8,1° du code général de la fonction publique ;
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté conformément à l'article L.332-8,2° du code général de la fonction publique.

Il est également proposé d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité et un accroissement saisonnier d'activité conformément à l'article L.332-23 du code général de la fonction publique.

La détermination de la rémunération d'un agent contractuel est variable notamment, selon les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Elle est assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par délibération n°4 du 9 décembre 2021.

\*\*\*

Après avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité des suffrages exprimés :

1 - d'adopter le tableau des emplois ci-annexé, de fixer sa date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2025 et d'abroger les précédentes délibérations relatives au répertoire des emplois ;

2 - d'autoriser l'autorité territoriale à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par les articles L.332-8, L. 332-13, L. 332-14 et L. 332-23 du code général de la fonction publique ;

3 - d'inscrire au budget les crédits correspondants.