



Bastia

Démocratie et emploi public

Le respect et la défense des personnels de la ville a été l'un des premiers chantiers ouverts par notre mandature : en replaçant le mérite et toutes les organisations syndicales au centre du processus de gestion des ressources humaines, nous avons changé en profondeur l'emploi public à Bastia.

► Un recrutement équitable des agents municipaux

Le principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics trouve son fondement dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui pose comme seul critère légal de sélection, celui de la capacité des candidats. Nous avons souhaité nous en porter garant en mettant en place des procédures permettant une mise en œuvre concrète de ce principe.

Depuis 2014, ont été généralisés les appels à candidatures externes par annonce dans la presse quotidienne régionale ou presse spécialisée. Les deux modes de publicité sont même parfois couplés en fonction des profils de poste recherchés. Nous avons également mis en place des commissions de recrutement dont le fonctionnement varie selon la catégorie d'agent recruté.

Pour voir nos appels à candidature : [Cliquez ici.](#)

Pour les agents relevant des catégories A, des annonces de recrutement paraissent dans la presse professionnelle et quotidienne régionale. Les recrutements s'effectuent par le biais de commission de recrutement. Un tri des candidatures est effectué au regard du statut et des compétences demandées, les candidats sont ensuite conviés à un entretien, à l'issue duquel est rédigé un procès-verbal les classant par ordre de mérite avec avis circonstancié motivant ce choix et proposé au Maire pour validation.

Ces entretiens se déroulent en présence :

- de l'élu de référence,
- du Directeur Général des Services,
- du Directeur Général Adjoint des Services ou du Directeur Général des Services techniques (en fonction du recrutement),
- du Directeur ou chef de service concerné (en fonction du recrutement),
- du Directeur des Ressources Humaines.

Pour les agents relevant de la catégorie C et B, les candidats retenus seront vus par le D.G.S., le D.R.H, et les responsables des services concernés.

De la même façon, un compte rendu est rédigé à l'issue des entretiens avec une proposition de recrutement circonstanciée, proposée au Maire pour validation.

Dans le cadre du recrutement des emplois saisonniers, afin que le maximum de jeunes bastiais puissent en bénéficier, la municipalité a fait le choix d'emplois saisonniers pour un mois et renouvelable une fois.

► Une politique de pérennisation de l'emploi vacataire

Consciente du statut précaire des vacataires suite à l'abandon par le Gouvernement de l'aménagement des rythmes scolaires, l'équipe municipale a entrepris une démarche de pérennisation et de résorption de l'emploi vacataire généré par cette réforme depuis 2014 qui se décline comme suit :

- Ouverture des postes vacants en interne aux agents vacataires
- Maintien de certain personnel afin d'assurer les missions de surveillance cantines et garderies (50 agents environ)
- Identifier le personnel (10 agents environ) remplissant les conditions pour passer le concours d'ATSEM (ouverture septembre 2017)
- Création d'un volant de personnel (5 agents environ) pour l'accompagnement des enfants nécessitant une plus grande vigilance sur le temps périscolaire
- Recrutement d'apprentis CAP Petite enfance parmi le personnel vacataire

► Des critères d'évolution de carrière transparents

Si l'accès à l'emploi public doit faire preuve d'équité, le déroulement de carrière des agents municipaux doit être totalement transparent. La protection des salariés, tant par l'amélioration de leurs conditions de travail que par la valorisation d'un dialogue social de qualité est au cœur de notre gestion des ressources humaines.

Le respect de la liberté d'opinion et de conscience est au cœur de notre engagement : chaque agent a le droit d'avoir ses propres opinions sans que cela influe sur le déroulement de sa carrière.

Aussi, à la demande du maire, le comité technique paritaire s'est réuni le 14 novembre 2014 afin de mettre en place, en partenariat avec les organisations syndicales des critères d'avancement et de promotion dans chaque catégorie en prenant en compte l'ancienneté dans la fonction publique, le cadre d'emploi et le grade mais aussi et surtout l'avis du supérieur hiérarchique.

Le système d'attribution de points ainsi défini permet un classement des agents et une nomination au regard de ce classement, un avis défavorable entraînant une « sortie » du tableau d'avancement.

Ce système permet un avancement plus juste et plus régulier pour les agents de la ville. Ainsi, contre les 80 avancements de grade opérés en 2013, 117 ont été effectués en 2014.

► La protection des personnels en termes de santé et sécurité au travail

L'obligation de mise en œuvre de mesures visant à assurer et protéger la sécurité physique et mentale des agents dictée et renforcée par la réglementation a incité la Ville à créer un pôle Santé et sécurité au travail en mai 2016. Ses missions sont d'améliorer la santé, la sécurité, la prévention et les conditions de travail de l'ensemble des agents de la collectivité au travers de plans d'actions ayant pour but une baisse des accidents et donc une diminution des absences mais également une amélioration des conditions de travail et donc une diminution des absences non liées au travail.

Par ailleurs, le taux d'emploi de travailleurs RQTH de la ville de Bastia est d'environ 15%, largement au-dessus du seuil prévu par la loi (6%) et à la moyenne nationale. Afin de protéger au mieux cette catégorie de personnel, le maire a signé, en mars 2017, une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cette convention nous alloue 281 873 euros afin de piloter et structurer une Politique Handicap, recruter et intégrer des travailleurs handicapés, former les principaux acteurs en charge de déployer la politique du handicap, maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés, améliorer leurs conditions de vie en s'équipant de matériel adapté (ordinateurs, souris, fauteuils ergonomiques...) et collaborer avec le secteur protégé et adapté.



► Le renforcement du dialogue social

Les organisations syndicales sont les garantes du respect des droits des agents et il était dès lors essentiel de renforcer le dialogue social avec les différents syndicats en prenant en compte réellement les observations émises dans les instances paritaires.

Ont ainsi été organisées en moyenne six commissions administratives paritaires par an, deux comités techniques et deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En chaque début d'année, chaque organisation syndicale est invitée par le DGS à présenter les thématiques de travail qu'elle souhaite aborder. Par exemple, la mise en place d'une badgeuse dans les services administratifs demandée en 2016 est effective depuis le 1^{er} janvier 2018.

CITÀ DI BASTIA
viale Pierre Giudicelli
20410 BASTIA Cedex

 04 95 55 95 55
 Contact

<http://www.bastia.corsica/demucrazia/democratie-et-emploi-public-1497.html?L=-.html.html%2527AcHash>