

Appel à candidature n°E0552707300

chargé-e de production - CDD 9 mois

attaché à attaché principal

Orchestre philharmonique / Direction de la culture

Modalités

Sous l'autorité de la directrice générale et en relation avec la responsable ressources, la-le chargé-e de production a pour mission de mettre en place et de suivre l'ensemble des productions de l'Orchestre philharmonique de Strasbourg. Elle-il assure, avec l'assistante de production, la coordination entre la production, la régie et la bibliothèque musicale et veille à une bonne circulation des informations au sein de l'équipe administrative.

Description des missions, activités

- * Organiser et suivre les concerts et tournées à Strasbourg, en France et à l'étranger.
- * Négocier et rédiger des contrats et conventions.
- * Elaborer des plannings de répétitions pour chaque production.
- * Mettre en place et assurer le suivi du budget de production en relation avec la responsable ressources.
- * Assurer les relations avec les artistes ou leurs représentants-es.
- * Assurer les relations avec les salles de concerts et les réseaux de tournées en France et à l'étranger.
- * Développer des partenariats avec les institutions culturelles, maisons de disque et radios en France et à l'étranger.

Profil

- * Bac + 3 à + 5 en gestion de spectacle vivant.
- * Expérience confirmée dans la production et l'organisation de spectacle vivant.
- * Maîtrise du cadre juridique de la production.
- * Connaissance des réseaux artistiques internationaux.
- * Grande capacité de négociation (cachets des artistes invité-es, avec des directeurs-trices de salles de concerts ou de festivals et avec des maisons de disques).
- * Forte capacité d'organisation (anticipation, maîtrise des délais).
- * Maîtrise de l'anglais exigée, de l'allemand appréciée.
- * Maîtrise des outils informatiques (Pack Office).
- * Sens relationnel fort.

Condition de travail et Environnement

- * La-le chargé-e de production peut être amené-e à représenter l'OPS aux rencontres, manifestations et événements publics en France et à l'étranger.
- * Présence en soirée et week-end à prévoir.

Date limite de dépôt des candidatures : 17/12/2017
sur le site www.emploi.strasbourg.eu rubrique *Emploi*

L'EMPLOI

L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)	1
PRESENTATION DU STATUT DE LA FPT	4
LA REMUNERATION	5

L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Le concours est la règle de recrutement dans la fonction publique territoriale. Les lauréats de concours sont inscrits sur une liste d'aptitude ; ils peuvent alors faire acte de candidature auprès des collectivités.

Les concours sont organisés soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), soit par les Centres départementaux ou interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), soit dans certains cas directement par les collectivités.

Les concours comprennent des **épreuves écrites et orales**.

Les voies d'accès à la FPT

Il y a 3 voies d'accès par concours à la FPT :

Le concours externe :

Ouvert à tous les candidats sous condition de diplôme :

- Bac+3 à Bac+5 pour les concours de catégorie A
- Bac ou équivalent à Bac +2 pour les concours de catégorie B
- sans condition de diplôme ou BEP/CAP pour les concours de catégorie C.

Certains concours propres à certains métiers précisent le type de diplôme nécessaire pour se présenter. Les candidats parents d'au moins trois enfants qu'ils élèvent ou ont élevés, et les sportifs de haut niveau (1) sont dispensés de conditions de diplômes pour concourir.

Le concours interne :

Ouvert aux agents publics titulaires ou non titulaires sous condition d'une durée minimum de **4 ans de services publics**.

Le 3ème concours :

Ouvert aux **élus, responsables d'associations, agents du secteur privé** sous condition d'une durée de mandat ou d'activités de 4 ans en général.

Les conditions générales d'accès aux concours :

- Etre âgé de **16 ans** au moins
- Posséder la **nationalité française** ou être **ressortissant d'un État membre de l'Union européenne** ; ces derniers n'ont pas accès aux concours de la police municipale
- Etre en position régulière au regard des obligations du **service national** de l'État dont le candidat est ressortissant
- **Jouir de ses droits civiques** : ne pas avoir subi de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions (mention au bulletin n°2 du casier judiciaire)
- Remplir les conditions d'**aptitude physique** exigées pour l'exercice de la fonction.

Les dérogations aux concours :

- Dans les 3 fonctions publiques, l'accès aux premiers grades de certains cadres d'emplois de la catégorie C peut se faire par **recrutement direct** sans concours.
- De même, les **travailleurs handicapés** (2) peuvent aussi être recrutés directement s'ils remplissent les conditions de diplôme.

Trouver un poste après avoir réussi un concours

A la différence des autres fonctions publiques, la réussite à un concours de la FPT n'est pas suivie d'une affectation automatique sur un poste. Les collectivités territoriales n'ont pas d'obligation d'embauche, et inversement, le lauréat d'un concours peut, lui aussi, choisir son employeur, soit en fonction du poste proposé soit en fonction de son implantation géographique.

Tout lauréat de concours est inscrit d'office sur une **liste d'aptitude** officielle et nationale, valable un an et renouvelable deux fois à sa demande, durée pendant laquelle il conduit ses démarches de recherche d'emploi. A l'issue de ces trois ans, le lauréat qui n'a pas été recruté perd le bénéfice de son concours.

Pour être recruté par une collectivité, le lauréat fait acte de candidature auprès des employeurs, en réponse à une offre d'emploi publiée ou par candidature spontanée.

Dès lors qu'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude est recruté par une collectivité territoriale, il est nommé en qualité de **fonctionnaire stagiaire** en général pendant un an et radié de la liste d'aptitude. Il bénéficie pendant cette période de stage d'une **formation statutaire** (3). À l'issue du stage, la collectivité employeur décide soit de titulariser l'agent, soit de prolonger son stage, soit de le licencier.

Le recrutement d'agents non titulaires

Les collectivités peuvent recruter sans concours, dans des conditions expressément limitées par la loi, des agents non titulaires pour une durée déterminée afin de faire face à des besoins d'emplois de type divers : des agents temporaires pour remplacer des fonctionnaires momentanément indisponibles, des saisonniers ou occasionnels pour six mois maximum pour faire face à des besoins exceptionnels, limités dans le temps.

Elles peuvent également faire appel à des **contractuels** (trois ans maximum renouvelables), lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ou lorsque la nature des activités ou les besoins de service le justifient. Ces agents non titulaires ont un statut de droit public qui leur est propre. **A l'issue de deux CDD de trois ans, l'agent se voit proposer un CDI** si le contrat est prolongé. Ce mode de recrutement n'entraîne pas la titularisation dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, les emplois de «cabinet» et certains emplois de direction des grandes collectivités (régions, départements, villes de plus de 80 000 habitants) peuvent être occupés par des contractuels.

(1) Les sportifs de haut niveau doivent figurer sur une liste arrêtée par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

(2) Reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(3) D'une durée variable selon le cadre d'emplois occupé, la formation d'intégration et de professionnalisation vise à favoriser l'entrée dans l'environnement professionnel territorial ; elle est dispensée aux agents de toutes catégories (A, B et C), parallèlement à l'activité professionnelle.

PRESENTATION DU STATUT DE LA FPT

La fonction publique territoriale est régie par toute une série de dispositions juridiques formant le statut. Ces dispositions fixent les droits et obligations des agents à l'égard de la collectivité qui les emploie et régissent leur carrière, depuis leur recrutement jusqu'à leur retraite. L'ensemble de ces principes et modalités sont réunis, d'une part, dans le statut général et, d'autre part, dans le statut particulier aux cadres d'emplois dans lesquels ils sont intégrés.

Quels sont les agents concernés ?

Ce statut est applicable à l'ensemble des agents territoriaux (fonctionnaires et non titulaires).

Les titulaires et non titulaires sont régis par un seul même statut.

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires en constitue le titre
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, en constitue le titre III

Quelques définitions essentielles

Les filières

La FPT est organisée en 8 filières. Elles regroupent les emplois situés dans un même domaine d'activité et correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, sécurité, animation, sapeurs-pompiers.

Les catégories

Au sein de chaque filière, le statut de la fonction publique territoriale organise une hiérarchie entre les fonctionnaires en les répartissant en trois catégories.

La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de direction. Le recrutement se situe au niveau de la licence à l'exception de certains cadres d'emplois qui exigent des diplômes supérieurs. Les agents de la catégorie A ont vocation à être des cadres.

La catégorie B correspond à des fonctions d'application. Le recrutement se situe au niveau du baccalauréat à bac +2. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services. Ils constituent un encadrement intermédiaire.

La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/ CAP.

Les cadres d'emplois

La FPT compte 55 cadres d'emplois.

Chaque cadre d'emplois regroupe des agents dont les emplois et les métiers ont des caractéristiques professionnelles proches.

Ils auront en commun des savoir-faire, des aptitudes, des connaissances, une formation, et des modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement.

LA REMUNERATION

Le traitement des fonctionnaires, principal élément de leur rémunération, est fixé par une grille indiciaire. S'y ajoutent des indemnités et, parfois, des primes.

La rémunération est un droit pour les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public.

La rémunération des fonctionnaires est constituée par :

Le traitement

Principal élément de la rémunération, **le traitement est fonction du grade et de l'ancienneté (échelon)**. Chaque grade est affecté d'une échelle indiciaire. A chaque indice correspond un traitement.

Pour évaluer le traitement brut d'un fonctionnaire, il suffit de multiplier son indice par la valeur du point d'indice (1). Par exemple : un « adjoint administratif 2ème classe » est rémunéré sur la base de l'indice majoré 297. Il faut donc multiplier cet indice par la valeur du point : $297 \times 4,6303 \text{ €}$ soit 1 375,20 € de traitement de base indiciaire mensuel.

L'indemnité de résidence

Elle est **destinée à compenser les différences du coût de la vie entre les lieux d'exercice des fonctions**, et calculée en pourcentage du traitement indiciaire. Fixé par circulaire, ce pourcentage varie selon la commune où exerce l'agent. Les communes sont classées en 3 zones : 3% pour la zone 1 ; 1% pour la zone 2 (dont Strasbourg) et 0% pour la zone 3.

Le supplément familial de traitement

Versé indépendamment des prestations familiales de droit commun, son montant **dépend du nombre d'enfants à charge** (selon la définition du code de la Sécurité sociale). Il comporte une partie fixe et une partie variable exprimée en pourcentage du traitement.

Des indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire

Le **régime indemnitaire** est un élément complémentaire du traitement. Chaque collectivité délibère en fonction de la législation afin de déterminer son propre régime indemnitaire. **Les primes et indemnités sont liées au grade, à la filière et parfois aux missions exercées.**

A cela s'ajoute, dans certains cas, la "nouvelle bonification indiciaire"

Cette bonification, exprimée en nombre de points d'indice est attribuée aux fonctionnaires, à l'exclusion des agents contractuels, exerçant des **fonctions impliquant des responsabilités particulières** ou la mise en œuvre d'une **technicité particulière**. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont calculées sur les salaires et les indemnités versées aux différents intervenants ou salariés des collectivités publiques.

Le régime de protection sociale des agents est différent selon leur statut (titulaires ou non-titulaires) et leur temps de travail (temps complet, temps non complet).

Deux régimes s'appliquent :

- **le régime spécial CNRACL** (1) dont relèvent les agents titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet (2) ;
- **le régime général** (Sécurité sociale, IRCANTEC) concerne tous les agents non-titulaires, auxiliaires, contractuels et les titulaires et stagiaires à temps non complet (3).

Il existe plusieurs types de cotisations : les cotisations sociales (maladie, maternité, invalidité, accident du travail, allocations familiales), les cotisations retraite, les cotisations chômage, les cotisations de solidarité, les cotisations au CNFPT et au centre de gestion de la fonction publique territoriale.

(1) CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales

(2) La valeur du point d'indice est publiée au Journal Officiel à chaque réévaluation : 4,6303 € au 01/07/2010

(3) Effectuant au moins 28h00 de travail par semaine