

COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX

----- EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE -----

Séance du 23 septembre 2011
(convocation du 12 septembre 2011)

Aujourd'hui Vendredi Vingt-Trois Septembre Deux Mil Onze à 09 Heures 30 le Conseil de la Communauté Urbaine de BORDEAUX s'est réuni, dans la salle de ses séances sous la présidence de Monsieur Vincent FELTESSE, Président de la Communauté Urbaine de BORDEAUX.

ETAIENT PRESENTS :

M. FELTESSE Vincent, M. CAZABONNE Alain, M. BENOIT Jean-Jacques, M. BOBET Patrick, Mme BOST Christine, M. BRON Jean-Charles, Mme CARTRON Françoise, M. CAZABONNE Didier, M. CHAUSSET Gérard, Mme CURVALE Laure, M. DUCHENE Michel, M. DUPRAT Christophe, Mme FAYET Véronique, M. FLORIAN Nicolas, M. FREYGEFOND Ludovic, M. GAUTE Jean-Michel, M. GAÜZERE Jean-Marc, M. GUICHARD Max, M. HERITIE Michel, Mme ISTE Michèle, M. LABARDIN Michel, Mme LIRE Marie Françoise, M. OLIVIER Michel, M. PIERRE Maurice, M. PUJOL Patrick, M. ROSSIGNOL Clément, M. SAINTE-MARIE Michel, Mme DE FRANCOIS Béatrice, M. SOUBIRAN Claude, M. TOUZEAU Jean, M. TURON Jean-Pierre, Mme LACUEY Conchita, M. MAURRAS Franck, M. SOUBABERE Pierre, Mme TERRAZA Brigitte, M. AMBRY Stéphane, M. ASSERAY Bruno, M. BAUDRY Claude, Mme BONNEFOY Christine, M. BONNIN Jean-Jacques, M. BOUSQUET Ludovic, M. CHARRIER Alain, Mme CHAVIGNER Michèle, Mme COLLET Brigitte, Mlle COUTANCEAU Emilie, M. COUTURIER Jean-Louis, M. DANJON Frédéric, M. DAVID Jean-Louis, M. DAVID Yohan, Mme DELATTRE Nathalie, M. DELAUX Stéphan, Mme DESSERTINE Laurence, Mme DIEZ Martine, M. DOUGADOS Daniel, M. DUART Patrick, M. DUBOS Gérard, M. DUCASSOU Dominique, M. DUPOUY Alain, Mlle EL KHADIR Samira, Mme EWANS Marie-Christine, Mme FAORO Michèle, M. FEUGAS Jean-Claude, Mme FOURCADE Paulette, M. GALAN Jean-Claude, M. GARNIER Jean-Paul, M. GUICHEBAROU Jean-Claude, M. GUICHOUX Jacques, M. GUILLEMOTEAU Patrick, M. GUYOMARC'H Jean-Pierre, Mme HAYE Isabelle, M. HURMIC Pierre, M. JOANDET Franck, M. JUNCA Bernard, M. LAGOFUN Gérard, Mme LAURENT Wanda, M. LOTHAIRES Pierre, M. MANGON Jacques, M. MAURIN Vincent, Mme MELLIER Claude, M. MILLET Thierry, M. MOGA Alain, M. MOULINIER Maxime, Mme NOEL Marie-Claude, Mme PARCELIER Muriel, M. PEREZ Jean-Michel, Mme PIAZZA Arielle, M. QUANCARD Denis, M. RAYNAL Franck, M. REIFFERS Josy, M. RESPAUD Jacques, M. ROBERT Fabien, M. ROUVEYRE Matthieu, Mme SAINT-ORICE Nicole, M. SIBE Maxime, Mme TOUTON Elisabeth, M. TRIJOULET Thierry, Mme WALRYCK Anne.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :

M. JUPPE Alain à M. DUCHENE Michel
M. DAVID Alain à Mme LACUEY Conchita
M. CAZABONNE Didier à M. Alain CAZABONNE à partir de 11 h 35
M. FAVROUL Jean-Pierre à M. SOUBIRAN Claude
M. GELLE Thierry à M. BONNIN Jean-Jacques
M. LABISTE Bernard à M. FREYGEFOND Ludovic
M. LAMAISSON Serge à M. GUICHOUX Jacques
M. SAINTE-MARIE Michel à M. FELTESSE Vincent jusqu'à 10H et à partir de 11H
M. ANZIANI Alain à M. BAUDRY Claude
Mme BALLOT Chantal à Mme EWANS Marie-Christine
Mme BREZILLON Anne à Mme PIAZZA Arielle
M. BRUGERE Nicolas à M. DUART Patrick
Mme CAZALET Anne-Marie à Mme COLLET Brigitte
M. CAZENAVE Charles à Mme TOUTON Elisabeth
Mlle DELTIPLE Nathalie à Mlle EL KHADIR Samira
M. EGRON Jean-François à Mme FAORO Michèle

M. JOUBERT Jacques à Mme CHAVIGNER Michèle
M. MAURIN Vincent à Mme MELLIER Claude entre 9 h 50 et 12 h
M. MERCIER Michel à M. AMBRY Stéphane
M. MOGA Alain à M. MANGON Jacques à partir de 11 h 30
M. MOULINIER Maxime à M. DUBOS Gérard à partir de 12 h
M. PAILLART Vincent à M. COUTURIER Jean-Louis
M. PENEL Gilles à M. GUICHARD Max
M. POIGNONEC Michel à M. FLORIAN Nicolas
M. QUERON Robert à M. LABARDIN Michel
M. RAYNAUD Jacques à M. RESPAUD Jacques
M. REIFFERS Josy à M. LOTHAIRES Pierre à partir de 10 h 50
M. ROUVEYRE Matthieu à Mme TERRAZA Brigitte jusqu'à 10 h 20
M. SENE Malick à Mme FOURCADE Paulette
M. SIBE Maxime à Mme PARCELIER Muriel à partir de 11 h 45
M. SOLARI Joël à M. DAVID Jean-Louis
M. TRIJOULET Thierry à M. CHARRIER Alain jusqu'à 10 h 30

LA SEANCE EST OUVERTE

**Ressources humaines : plan d'adaptation des effectifs -
□ - Décision - Autorisation**

Monsieur GAÜZERE présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs

Afin d'optimiser le fonctionnement de certains services dans le cadre de la mise en place progressive de la nouvelle organisation, il s'avère nécessaire de faire évoluer les missions et les compétences de certains postes.

Ces évolutions impliquent la transformation des cadres d'emploi correspondants. Ces transformations sont sans conséquences sur la masse salariale pour l'exercice 2011.

En conséquence, il vous est proposé de transformer 10 postes de catégorie B en catégorie A et 4 postes de catégorie C en catégorie B.

POLE DYNAMIQUES URBAINES

Direction de l'information géographique :

► **Transformation d'un poste de catégorie B en catégorie A**

Dans le cadre de la conduite du changement engagée au sein de la communauté urbaine, la Direction de l'Information Géographique (D.I.G) a fait évoluer son organisation au plus près de ses missions et activités.

Les prestations d'assistance, de conseil et d'ingénierie dans le domaine de la géomatique (SIG) et de la 3D se développent et nécessitent une compétence de plus en plus pointue.

Le profil du poste en charge d'assurer ces prestations correspond à celui d'un agent de catégorie A filière technique disposant d'une formation supérieure en géomatique ou en topographie. En conséquence, il est demandé de faire évoluer le poste de technicien «Assistant, Conseil, Ingénierie» vers un poste d'ingénieur.

Direction du Foncier :

► Transformation d'un poste de catégorie B en catégorie A

Le chef de centre Négociations et expertise foncières assure de manière effective des missions d'encadrement d'une équipe de 7 personnes.

Il assume la responsabilité de l'ensemble des agents négociateurs et de l'agent en charge des expropriations, de leurs actions au sein de la CUB et à l'égard des tiers.

Il assure la responsabilité du suivi et de l'aboutissement de tous les dossiers de négociations et d'expropriations.

Il assure également un important travail transversal de coordination avec l'ensemble des centres du service de l'action foncière et avec la direction du foncier.

L'accomplissement de ces missions fait appel à des qualités managériales et organisationnelles et compétences "métier" pointues qui relèvent d'un agent de catégorie A.

Direction de l'Urbanisme :

► Transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B

Dans le cadre de la conduite du changement, la direction de l'Urbanisme a calibré son organigramme à effectif constant et au plus près des missions qui lui sont dévolues.

Le service de la Planification urbaine a néanmoins mis en évidence à cette occasion un besoin croissant de suivi des procédures en cours.

Actuellement deux agents de catégorie B assistent les six cadres du service pour le suivi des procédures, or l'un d'entre eux est pleinement mobilisé par les procédures numériques en plein développement. Dans le contexte actuel de révision du PLU, le service a besoin de monter en puissance pour l'élaboration et la diffusion des documents de planification urbaine et des normes réglementaires, qui font appel à des compétences "métier" spécifiques relevant d'un agent de catégorie B.

POLE ADMINISTRATION GENERALE

Direction des systèmes d'information :

► Transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B

Le centre gestion des postes clients et supports dispose actuellement d'un poste de catégorie B et d'un poste de catégorie C. Dans la mesure où les missions attribuées à ces deux postes sont similaires, il convient de transformer le poste de catégorie C en catégorie B.

En effet, les principales missions dévolues à ce poste relèvent des compétences d'un agent de catégorie B et notamment :

- la rédaction des cahiers des charges pour différents marchés
- la détermination d'une enveloppe budgétaire de projets
- la négociation avec les entreprises
- le développement de projets

► Transformation d'un poste de catégorie B en catégorie A

La complexité des projets confiés :

- pilotage des projets informatiques en conformité avec les référentiels établis par et pour le maître d'ouvrage
- intervention dans le développement et l'intégration d'une nouvelle application, de composants réutilisables ou dans la maintenance d'une application existante.
- organisation du travail avec le groupe de projet, contrôle de la qualité, des performances, du coût et des délais,

et le niveau d'autonomie ainsi que la prise d'initiative attribués au poste de chef de projet études et développement (catégorie B) relèvent plutôt d'un poste de catégorie A.

Par ailleurs, des missions propres à la catégorie A sont d'ores et déjà attribuées à ce poste à savoir :

- veille technologique et fonctionnelle sur le domaine via la participation à des manifestations et des réseaux en lien avec le domaine d'activité
- mise en place d'un comité technique afin de coordonner l'ensemble des actions SI sur les portail et applications web (en particulier, les sites internet, cub&cités et intranet)
- coordination des différents prestataires pour réalisation et mise en oeuvre des développements web
- proposition de solutions innovantes lorsque cela est nécessaire (par exemple, mise en place de solutions technique et organisationnelle permettant de promouvoir l'usage de la plateforme de travail collaboratif Alfresco).

Direction des Affaires juridiques :

► Transformation d'un poste de catégorie B en catégorie A

Il est proposé la transformation du poste d'assistant qualifié de conservation du patrimoine (catégorie B) en poste d'attaché de conservation du patrimoine (catégorie A – Chef de centre) au centre Archives et communication des documents administratifs pour les motifs suivants :

Il convient de concrétiser statutairement les nouvelles missions d'encadrement qui sont confiées à ce poste depuis l'entrée en vigueur du nouvel organigramme.

Outre le management intermédiaire lié à ce centre, de nouvelles missions liées aux conseils des services concernant la gestion électronique des documents (GED) et l'assistance pour la mise en place des processus correspondants sont attribuées à ce poste en perspective de la mise en oeuvre d'une solution d'archivage électronique.

Ces compétences nouvelles et pointues impliquent un esprit d'initiative et un investissement relevant d'un poste de catégorie A.

Direction des Ressources humaines et du Développement social :

► Transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B

A l'occasion de la mobilité de l'assistante administrative (catégorie C) vers le service Vie Administrative et Paye, il est apparu opportun de transformer ce poste en chargé de dossiers (catégorie B) qui aura pour missions d'assister les chefs de services de la direction sur des dossiers techniques.

En effet, ce poste a pour principales missions d'instruire et de gérer les dossiers, notamment transverses de la DRHDS, en lien avec les chefs de service et les chargés de projets, d'élaborer des tableaux de bord et de superviser l'organisation de certaines activités nécessitant des compétences "métier" spécifiques en ressources humaines relevant d'un agent de catégorie B.

► Transformation de 2 postes de catégorie B en catégorie A

Le centre recrutement mobilité doit assurer de manière très réactive l'organisation des recrutements et de la mobilité interne, dans le cadre notamment de réorganisations. La charge de travail inhérente et les délais de réalisation attendus par les services nécessitent la transformation d'un poste de conseiller en recrutement mobilité (B) en un poste d'adjoint au chef de centre recrutement mobilité (A). Par ailleurs, le développement de la mobilité et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences implique un travail transversal plus important et la contribution à des projets afin de mettre en place les évolutions attendues. Au-delà de ces missions de renfort du pilotage du processus recrutement mobilité et de conduite de projets, l'adjoint au chef de centre recrutement mobilité aura en charge le pilotage du projet de repositionnement des abattoirs, le pilotage des marchés avec les cabinets de recrutement notamment et assurera un rôle de veille juridique et de communication interne en matière RH qu'il est nécessaire de développer. Ces nouvelles activités relèvent des compétences du niveau d'un cadre A.

Tel que vu plus haut, le développement de la mobilité et de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des effectifs implique un travail transversal plus important et la contribution à des projets afin de mettre en place les évolutions attendues. La mise en place des outils de la GPEC (fiches de postes, répertoire des métiers et des compétences, outils de l'entretien professionnel et l'expérimentation du nouvel entretien professionnel 2011/2012...), la meilleure adéquation de l'allocation des ressources auprès des services, le développement de l'analyse prospective de nos emplois et compétences afin d'optimiser la gestion des emplois et des effectifs nécessitent les compétences d'un cadre A. En effet, le chargé de GPEC sera l'interlocuteur privilégié de la DRHDS auprès des services pour mener ces analyses prospectives, mettra en place des outils de suivi et d'analyse et contribuera au pilotage de projets transverses. Il aura également à mener une réflexion sur le positionnement des agents de maîtrise au sein de la Cub.

POLE PROXIMITE

Directions territoriales :

► Transformation de 3 postes de catégorie B en catégorie A (Bordeaux, Rive droite et Sud)

Les Services Support Administratif ont en charge l'ensemble des missions à caractère administratif et financier nécessaires au fonctionnement des Directions Territoriales récemment créées dans le cadre de la conduite du changement: gestion budgétaire financière et comptable, CRB, passation,

gestion et suivi des marchés, suivi financier des opérations d'aménagement, gestion des ressources humaines, etc.

Les postes de Chefs de Service Support Administratif sont donc des postes à responsabilité importante, exigeant de la disponibilité et demandant des compétences dans l'ensemble des domaines mentionnés ainsi qu'en matière managériale, ce qui justifie leur transformation de catégorie B en catégorie A. Il faut souligner par ailleurs, que, en tant que CRB, ils bénéficient de la délégation de signature pour la "certification exacte et conforme".

► Transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B (Bordeaux)

La transformation d'un poste d'instructeur de C en B est rendue nécessaire par l'importance et la complexité des dossiers d'AOS à instruire sur le territoire bordelais. En effet à ce jour, sur les 10 instructeurs AOS, seulement 3 sont des cadres B à même de prendre en charge les dossiers complexes notamment au titre de l'assainissement (mesures compensatoires) ou du suivi des constructions, ce se révèle insuffisant à la vue des dossiers à traiter.

Ainsi, par exemple, le dossier des Bassins à Flot (700 000 m² shon sur de très gros lots, sans aménageur), qui représente un enjeu majeur pour la Communauté Urbaine, nécessite à lui seul une très forte expertise pour l'instruction des AOS ainsi que pour le calcul des participations attendues (55 M€).

A noter qu'avec cette transformation, la DT Bordeaux bénéficiera d'une proportion de cadres B instructeurs équivalente à la DT Sud, et intermédiaire entre les DT Rive Droite et Ouest

Par ailleurs, la délibération n°599/2008 prévoyait que les prochains recrutements d'instructeurs soient des cadres B, administratif ou technique

Direction de la voirie :

► Transformation d'un poste de catégorie B en catégorie A

Dans le cadre de la réorganisation des services communautaires, un service Ouvrage d'Art (SOA) a été créé au sein de la Direction de la Voirie, avec pour principales missions :

- de gérer le patrimoine d'ouvrages d'art de toute la CUB (335 ponts, 4km de quais, plus de 200 murs de soutènement) par des actions de surveillance organisée, d'entretien courant ou spécialisé, et de réparation
- d'assurer des missions de Maîtrise d'œuvre étude et travaux neufs sur des projets d'ouvrages d'art courants, notamment pour le compte des Directions Territoriales
- d'assurer le conseil et l'expertise dans le domaine ouvrage d'art auprès de tout service communautaire en demande sur ce domaine, notamment au travers des avis donnés sur les projets et les analyses / diagnostics de pathologie

Pour réaliser ces missions, le SOA a été dimensionné sur la base d'un ingénieur, de 4 techniciens et de 2 agents de maîtrise.

Cependant, à l'époque de l'élaboration de cet organigramme, plusieurs activités à caractère très techniques n'avaient pas été prises en compte. Il s'agit principalement

- de la gestion dans un très proche avenir d'un patrimoine d'ouvrage d'art ferroviaires issu des phases 1 et 2 du tram (une douzaine d'ouvrages), puis de ceux de la phase 3
- de la prise en charge des ouvrages d'art transférés par l'Etat ou le Conseil Général dans le cadre des conventions signées par notre établissement public, avec notamment l'important viaduc de la voie sur berge rive gauche (A631)
- de la collaboration interne ou externe aux grands projets d'agglomération. Il s'agit notamment du tram phase 3, du tram-train, de la LGV, de la mise à 2 x 3 voies de la rocade, du réaménagement de l'échangeur A89, du projet hydroliennes...
- d'une implication beaucoup plus soutenue et plus forte qu'initialement prévue sur le pont Bacalan Bastide en tant que futur gestionnaire de cet ouvrage exceptionnel.

L'ensemble de ces éléments nouveaux concerne essentiellement des ouvrages particuliers (ferroviaires, fluviomaritimes, à travée levante, etc...) qui nécessitent un bon niveau d'expertise tant pour l'analyse de leurs fonctionnements et de leurs pathologies que pour les échanges avec les experts des bureaux d'études et entreprises avec qui le SOA est en contact sur ces opérations.

Ce niveau d'expertise relève clairement du cadre d'emploi des ingénieurs et le chef de service seul ne pourra faire face à toute cette charge de travail à caractère très technique.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil de Communauté,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant t droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant t dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU l'avis favorable du Comité Technique Paritaire du 28 juin 2011.

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QUE

Afin d'optimiser le fonctionnement de certains services dans le cadre de la mise en place progressive de la nouvelle organisation, il s'avère nécessaire de faire évoluer les missions et les compétences de certains postes.

Ces évolutions impliquent la transformation des cadres d'emploi correspondants. Ces transformations sont sans conséquences sur la masse salariale pour l'exercice 2011.

DECIDE

Article 1 :

La transformation de 10 postes de catégorie B en catégorie A et de 4 postes de catégorie C en catégorie B.

Article 2 :

Le tableau des effectifs sera modifié en conséquence.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de la Communauté Urbaine le 23 septembre 2011,

Pour expédition conforme,
par délégation,
le Vice -Président,

REÇU EN PRÉFECTURE LE
28 SEPTEMBRE 2011

PUBLIÉ LE : 28 SEPTEMBRE
2011

M. JEAN-MARC GAÜZERE