



FICHE D'IMPACT

CLARIFICATION ET TRANSFERT DES COMPETENCES ENTRE BORDEAUX METROPOLE ET LA COMMUNE DE BORDEAUX

SOMMAIRE

1. Effectifs

- Périmètre de clarification et/ou de transfert
- Effectifs transférés : fonctionnaires et non titulaires
- Direction d'affectation des agents

2. Effets sur l'organisation :

- Lieu de travail et résidence administrative
- Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)

3. Rémunération et droits acquis :

- Rémunération (régime indemnitaire, compléments, avantages accessoires)
- Déroulement de carrière (règles d'avancement mini/maxi ; ratios ; CAP)
- Avantages acquis et prévoyance santé

1. Effectifs (263 agents)

1.1 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre de la clarification des compétences (258 agents)

	Titulaire			Total général
	A	B	C	
Direction d'origine/ Direction d'accueil				
CENTRE D'ENTRETIEN ET D'EXPLOITATION			3	3
Direction des bâtiments			1	1
Direction du parc matériels			2	2
DIR. DES ESPAC. PUBL. ET DEPLACEMENTS URBAINS		1	1	2
Direction de la gestion de l'espace public		1	1	2
DIR.DES AFFAIRES JURIDIQUES ET DU CONTENTIEUX			1	1
Direction des affaires juridiques			1	1
DIRECTION DE LA PROXIMITE TERRITORIALE	2	4	220	226
Direction de la gestion de l'espace public	2	4	219	225
Service administratif et financier			1	1
DIRECTION DES CONSTRUCTIONS PUBLIQUES	1			1
Direction des bâtiments	1			1
DIRECTION DES PARCS, DES JARDINS ET DES RIVES	1	1	22	24
Direction de la gestion de l'espace public			21	21
Direction du développement et de l'aménagement	1	1	1	3
DIRECTION PREVENTION SANTE-ENVIRONNEMENT SECURITE INCENDIE			1	1
Direction de la prévention			1	1
Total général	4	6	248	258

1.2 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre des transferts de compétences (5 agents)

	Non titulaire	Titulaire		Total général
	A	A	C	
Direction d'origine/ Direction d'accueil				
DIRECTION DE L'HABITAT, LOGEMENT ET RENOVATION URBAINE		1		1
Direction de l'habitat et de la politique de la ville	1		1	2
DIRECTION DE L'URBANISME			1	1
Direction de l'urbanisme, du patrimoine et des paysages			1	1
DIRECTION DES FINANCES			1	1
Direction ressources et ingénierie financière			1	1
DIRECTION DU DEV.ECO/L'EMPLOI/DE L'ENS		1		1
Mission tourisme et rayonnement métropolitain		1		1

Total général	1	2	2	5
---------------	---	---	---	---

2. Effets sur l'organisation

2-1 Lieu de travail et résidence administrative

La résidence administrative des agents est fixée à l'Hôtel de Métropole, Esplanade Charles de Gaulle.

Pour la réalisation des missions, les agents transférés de la commune de Bordeaux pourront être localisés sur l'ensemble des sites de Bordeaux Métropole selon leur direction d'affectation.

A la mise en place des services la localisation des directions d'affectation est la suivante :

Régularisation : Directions d'affectation	Nb d'agent	Localisation
Direction des bâtiments	2	Alfred Daney
Direction du développement et de l'aménagement – PT Bordeaux	3	Cité Municipale
Direction du parc matériel	2	Latule
Direction des affaires juridiques	1	Meriadeck Hôtel de Métropole
Direction de la gestion de l'espace public - PT Bordeaux	247	Cité Municipale
Service administratif et financier – PT Bordeaux	1	Cité Municipale
Direction de la prévention	2	Cité Municipale

TRANSFERT : Directions d'affectation	Nb d'Agents	localisation
Direction de l'habitat et de la politique de la ville	2	Cité Municipale
Direction de l'urbanisme, du patrimoine et des paysages	1	Cité Municipale
Direction ressources et ingénierie financière	1	Tour 2000
Mission tourisme et rayonnement métropolitain	1	Laure Gatet

2-2 Temps de travail

Les agents de la commune transférés adoptent le régime de temps de travail de Bordeaux Métropole.

	METROPOLE	BORDEAUX
Temps de travail annuel	1 607h (1)	1 607h

Durée journalière moyenne	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h22
Volume des congés	31,5j hors jours de fractionnement	35j y compris jours de fractionnement
Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT	Dans la limite de 19j/an	dans la limite de 28j/an (cat.C) ou 12j (cat. A/B)
Modèle horaire journalier général	Plages de présence obligatoire : 9h30/11h30 et 14h/16h (15h30 le vendredi) Plages variables : 7h30/9h30 et 16h (15h30 le vendredi) à 18h30 pour cat C et 19h30 pour cat A/B	Plages de présence obligatoire : 10h30/11h30 et 14h30/15h30 (cat. A/B) et 15h45 (cat. C) Plages variables : 8h15/10h30 et 15h45/18h30 pour cat C affectation dynamique d'un modèle journalier sur un créneau de 7h/21h pour cat. A/B
Forfait cadre	Dans la limite de 19j/an pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, directeurs de mission et chefs de service	dans la limite de 12j/an pour les personnels bénéficiant d'un régime indemnitaire d'encadrement N et N-1
Aménagement particulier de temps de travail	Temps de travail aménagé 4,5j/5j (sauf agents éligibles au forfait cadre)	Dispositif autorisant à titre individuel l'exécution de la durée de la durée hebdomadaire de temps de travail sur un nombre de jours inférieur à celui prévu dans le cycle de travail (4 ou 4,5 jours)
Modalités d'exercice du temps partiel	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine
Monétisation du Compte Épargne Temps	Non	Non

(1) pour certains services/secteurs d'activité, le temps de travail annuel est abaissé afin de tenir compte de sujétions particulières liées à la nature des missions

Et à la définition des cycles de travail qui en résultent :

- Agents de conduite et de collecte chargés de l'enlèvement des ordures ménagères
- Agents de conduite de l'unité centres de recyclage
- Opérateurs de crémation, gardien-maître de cérémonie, personnels administratifs
- Unité centrale de permanence
- Unité sécurité
- Agents grutiers et de lavage de la cellule apport volontaire
- Agents d'exploitation affectés dans les centres de recyclage
- Service de la propreté

2-3 Organisation hiérarchique

Les agents sont placés sous l'autorité hiérarchique du président de Bordeaux métropole.

Les agents provenant de la ville sont rattachés hiérarchiquement au directeur / directrice de leur direction d'accueil, qui définit et organise leurs missions et activités. L'évaluation annuelle est assurée par le supérieur direct de l'agent.

3. Rémunération et avantages acquis

3-1 Rémunération

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages collectivement acquis suivant les dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Le montant du régime indemnitaire s'apprécie tous éléments confondus qu'ils soient liés au grade de l'agent, aux fonctions occupées, aux sujétions ou aux résultats tels que constatés dans la commune au 31 décembre 2015 et comparé aux montants servis à la Métropole.

Ainsi, chaque agent optera

- soit pour le maintien de son niveau d'origine de régime indemnitaire et de l'ensemble des avantages acquis relevant de la commune d'origine (détaillés au point 3.3)
- soit pour la bascule vers le dispositif métropolitain, en ce qu'il concerne à la fois le régime indemnitaire et l'ensemble des avantages acquis (détaillés au point 3.3).

Régime indemnitaire de grade :

Filière administrative :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 2ème classe		321,53	158,11
		Adjoint administratif de 1ère classe		326,69	161,51
		Adjoint administratif principal de 2ème classe		339,04	260,09
		Adjoint administratif principal de 1ère classe		360,55	290,03
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	1 à 5	484,34	380,02
			6 à 13		380,04
		Rédacteur principal de 2ème classe	1 à 4	511,37	400,04
			5 à 13		400,06
		Rédacteur principal de 1ère classe		552,40	420,00
A	Attachés territoriaux	Attaché		678,12	520,13
		Attaché principal		823,07	670,15
		Directeur		916,00	870,07
	Administrateurs territoriaux	Administrateur		1 536,27	1 544,22
		Administrateur hors classe		2 050,01	1 611,27

Filière technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59	158,11
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62	161,43
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67	260,01
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00	290,03
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83	365,48
B	Techniciens territoriaux	Agent de maîtrise principal		377,12	383,50
		Technicien		356,03	408,98
		Technicien principal 2ème classe		474,18	567,34
		Technicien principal 1ère classe		582,04	652,90

		Ingénieur		793,53	728,22
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur principal	1 à 3	1 063,46	1 099,17
			4 à 6	1 195,30	
			7 et 8	1 287,45	
			9	1 389,11	
		Ingénieur en chef classe normale	1 à 3	1 263,17	1 246,20
			4 à 6	1 364,76	
			7 et 8	1 492,77	
			9 et 10	1 545,60	
		Ingénieur en chef classe exceptionnelle	1	1 446,88	1 341,18
			2	1 518,94	1 341,18
			3	1 579,91	1 341,18
			4	1 832,11	1 341,18
			5	1 895,85	1 341,18

Filière culturelle :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
C	Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 2ème classe		326,68	188,81
		Adjoint du patrimoine de 1ère classe		326,70	195,58
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		339,04	260,01
		Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		360,67	290,02
B	Assistants territoriaux de conservation	Assistant de conservation	1 à 5	438,01	330,00
		Assistant de conservation	6 à 13	438,02	
		Assistant de conservation principal 2ème classe	1 à 4	542,02	370,02
		Assistant de conservation principal 2ème classe	5 à 13	542,04	
		Assistant de conservation principal 1ère classe		542,04	410,00
A	Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaire		678,13	360,05

	Attaché territoriaux de conservation du patrimoine	Attaché de conservation du patrimoine		678,13	360,05
	Conserveur territoriaux du patrimoine	Conserveur du patrimoine		823,16	460,10
		Conserveur du patrimoine en chef		915,23	560,38

Filière médico sociale :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
A	Médecins territoriaux	Médecin 2ème classe		295,11	295,11
		Médecin 1ère classe		297,94	297,94
		Médecin Hors classe		330,93	330,93
	Psychologues	Psychologue de classe normale		260,19	260,19
		Psychologue Hors classe		260,19	260,19

Filière médico technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
B	Techniciens paramédicaux territoriaux	Technicien paramédical de classe normale		356,17	356,17
		Technicien paramédical de classe supérieure		368,79	368,79

Filière animation :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX
C	Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint d'animation de 2ème classe		158,24	158,24
		Adjoint d'animation de 1ère classe		161,56	161,56
		Adjoint d'animation principal de 2ème classe		260,02	260,02
		Adjoint d'animation principal de 1ère classe		290,09	290,09

Filière sanitaire et sociale :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BORDEAUX

B	Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif		394,03	260,07
	Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif principal		484,05	320,08
A	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseiller socio-éducatif		678,15	

Régimes indemnitaire liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	METROPOLE	BORDEAUX
A	Prime de Fonction et de Résultats versée à l'ensemble du cadre d'emploi des administrateurs et aux emplois fonctionnels Par de régime indemnitaire lié aux fonctions ni aux résultats pour les autres agents de catégorie A	RI de fonctions : 250 € : Directeur Général 210 € : Responsable de direction 150 € : chef de service
B	Néant	RI de fonctions : 150 € : chef de service 100 € : Encadrement intermédiaire 100 € : Chargé de Mission, Chef de Projet
C	Uniquement sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise exerçant des fonctions de chef de travaux/surveillant de travaux	RI de fonctions : 50 € : Encadrement de proximité 50 € : Autonomie/expertise RI de sujétion : valorisation d'activités particulières (Cabinet du Maire, services techniques, police municipale...)

Nouvelle Bonification Indiciaire :

Catégorie de personnel	METROPOLE	BORDEAUX
A		Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret
B		
C	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret	10 points à tous les agents de la filière administrative (Accueil) => intégrés au régime indemnitaire de référence 10 points aux agents de propreté (Zones urbaines sensibles) => intégrés au régime indemnitaire de référence

3-2 Déroulement de carrière (règles d'avancement mini/maxi ; ratios ; CAP)

Les agents de la commune qui rejoignent Bordeaux Métropole relèveront du dispositif de déroulement de carrière de Bordeaux Métropole.

	METROPOLE	BORDEAUX
Dates d'avancement	<p>Pour les échelons : à la date à laquelle les conditions sont réunies pour un avancement à la durée minimum (sauf par exception sur rapport motivé de la hiérarchie, agent non évalué les 2 dernières années ou agent sanctionné ayant occasionné un avis défavorable de la CAP => dans ces cas avancement au maxi)</p> <p>Pour les avancements de grades : à la date de la CAP ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies à la date de la CAP</p> <p>Pour la promotion interne : suite à mobilité, à la prise de poste correspondant au nouveau cadre d'emplois</p>	<p>Pour les échelons : à la date à laquelle les conditions sont réunies pour un avancement à la durée minimum (Maxi pour les agents non évalués / absents > à 180 jours dans l'année / façon de servir défavorable / sanction disciplinaire dans l'année Avancement maxi pour les stagiaires et les nouveaux recrutés en cours d'année)</p> <p>Pour les avancements de grades : au 1er septembre ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies</p> <p>Pour la promotion interne : au 1er avril</p>
Ratios d'avancement de grades	<p>Fixés par délibération, de façon spécifique pour chaque grade et selon qu'il s'agit d'un avancement au choix ou suite à réussite à l'examen professionnel</p>	<p>Délibération en 2007 définissant les principes des ratios en fonction du nombre d'agents figurant sur les tableaux + délibération annuelle pour fixer les règles particulières de déroulement sur certains grades</p>
Promotion interne	<p>Le nombre de droits à PI au titre d'une année donnée est déterminé en croisant les droits statutaires découlant des recrutements intervenus et les postes vacants ou susceptibles de l'être (départs programmés) à un horizon de 6 mois. Sont ensuite déduits le nombre d'agents restant sur liste d'aptitudes issues des précédentes CAP et non encore nommés.</p>	<p>Ouverture des postes en fonction des quotas et en fonction des besoins de la collectivité notamment pour les agents de maîtrise</p>

3-3 Avantages acquis et prévoyance santé

Aux termes de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, peuvent être considérés comme avantages acquis : « *Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi* », c'est-à-dire avant 1984, et qu'elles ont depuis lors maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents.

Sous réserve de la production, par la commune, des éléments permettant d'établir le caractère d'avantage acquis au titre de l'article 111 précité, les compléments de rémunération pourront être maintenus aux agents manifestant le souhait de se les voir conserver, dans les conditions prévues au point 3.1. Dans la négative, les ex-agents communaux relèveront des avantages acquis de Bordeaux Métropole.

En tout état de cause, quelque soit l'option formulée par l'agent (maintien de son niveau de régime indemnitaire antérieur et de ses avantages acquis ou bascule vers le dispositif métropolitain), la garantie maintien de traitement sera applicable à l'ensemble des agents transférés à la Métropole. Dans l'hypothèse d'un contrat groupe conclu par la commune prévoyant une garantie maintien de salaire allant au-delà du seul traitement de base (ex : maintien du régime indemnitaire), la Métropole se substituera à la commune pour l'exécution de ce contrat dans des conditions inchangées, jusqu'à son échéance.

En termes de protection sociale complémentaire visant à couvrir les frais de santé, les agents transférés bénéficieront de la convention de participation conclue par la Métropole avec l'IPSEC dans les mêmes conditions que les actuels effectifs métropolitains, en ce qui concerne tant les niveaux de couverture que les tarifs de cotisation ou encore la participation financière de l'employeur au règlement de cette cotisation.

Les agents transférés conservent également, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables dans leur commune d'origine au titre d'un label prévu à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Typologie	METROPOLE	BORDEAUX
Primes exceptionnelles	<p>Prime semestrielle de 425,34 € soit 70,89€/mois, versée en mai et novembre et proratisée pour les agents à temps partiel</p> <p>Prime de transport de 19,44€/mois (à l'exclusion des agents déjà bénéficiaires par ailleurs d'une prise en charge de leur titre de transport en commun, d'une autorisation de remisage à domicile d'un véhicule de service, d'un véhicule de fonction)</p>	<p>Prime mensuelle de 95,28€/mois</p>

Garantie maintien de salaire en cas de maladie	Oui : la métropole verse l'exacte compensation financière de la perte de traitement indiciaire et régime indemnitaire liée à la réglementation sur le congé maladie. Le régime indemnitaire n'est abattu de 50% qu'à compter de 90 jours d'arrêt consécutifs. Il n'est dans ce cas de figure pas compensé.	Oui : la ville verse l'exacte compensation financière de la perte de traitement indiciaire et régime indemnitaire liée à la réglementation sur le congé maladie. Le régime indemnitaire est toutefois abattu de 15 à 50% selon la durée et/ou la qualification des arrêts. Il n'est dans ce cas de figure pas compensé.
Prime de départ en retraite	Oui : équivalent 2 mois de pensions , versée au mois du départ	Oui : équivalent 2 mois de pensions , versée sur les 2 derniers mois avant départ
Autres avantages divers	Indemnité compensatrice de repas de 3,30 euros par jour travaillé pour les agents n'ayant pas accès à une offre de restauration collective dont le coût est pour partie pris en charge par l'employeur	Titres restaurant par jour travaillé pour les agents n'ayant pas accès à une offre de restauration collective dont le coût est pour partie pris en charge par l'employeur.