



FICHE D'IMPACT

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

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 ; commission administrative paritaire (CAP))
- Avantages acquis et prévoyance santé

1. Effectifs (13 agents)

1.1 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre de la clarification des compétences

Direction d'origine/ Direction d'accueil	Titulaire			Total général
	A	B	C	
DIR. DES SERVICES TECHNIQUES				
Direction de la gestion de l'espace public – Pôle territorial ouest (PTO)			13	13

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 Bruges 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 de la gestion de l'espace public - PT OUEST	13	Bruges centre de gestion de l'espace public 7 (CGEP 7) ou restent dans les locaux techniques de la commune

2-2 Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)

Les agents de la commune de Bruges qui rejoignent Bordeaux Métropole adoptent le régime de temps de travail de Bordeaux Métropole.

	METROPOLE	BRUGES
Temps de travail annuel	1 607h (1)	1 607h
Durée journalière moyenne	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h36
Volume des congés	31,5j hors jours de fractionnement	27j (hors jours de fractionnement + 5j exceptionnels (soit 32j pour tous agents titulaires)
Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT	Dans la limite de 19j/an	Pas de limite annuelle de récupération cat. C
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 : 9h30/11h30 et 13h30/16h (15h le vendredi) Plages variables : 7h30/9h30 et 16h/18h
Forfait cadre/ ARTT	Dans la limite de 19j/an pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, directeurs de mission et chefs de service	personnel d'encadrement: 15j; 10j pour catégories B et C (non encadrant)
Aménagement particulier de temps de travail	Temps de travail aménagé 4,5j/5j (sauf agents éligibles au forfait cadre)	Non
Modalités d'exercice du temps partiel	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine	En jour sur un cycle hebdomadaire
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 (Pour la Ville de Bordeaux)

2-3 Organisation hiérarchique

Les agents sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président de Bordeaux Métropole et sous l'autorité fonctionnelle du Président de Bordeaux Métropole.

Les agents provenant de la commune 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	BRUGES
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 2ème classe		321,53	207,60
		Adjoint administratif de 1ere classe		326,69	252,58
		Adjoint administratif principal de 2ème classe		339,04	303,29
		Adjoint administratif principal de 1ere classe		360,55	354,36
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	1 à 5	484,34	401,56
			6 à 13		
		Rédacteur principal de 2ème classe	1 à 4	511,37	513,71
			5 à 13		
		Rédacteur principal de 1ere classe		552,40	565,79
A	Attachés territoriaux	Attaché		678,12	678,13
		Attaché principal		823,07	1078.21
		Directeur		916,00	

Filière technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	BRUGES
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59	170,16
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62	172,66
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67	174,73
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00	175,91
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83	271,33
B	Techniciens territoriaux	Technicien		356,03	384,97
		Technicien principal 2ème classe		474,18	409,77
		Technicien principal 1ère classe		582,04	612,85
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur		793,53	995,15
		Ingénieur principal	1 à 3	1 063,46	1076.05
			4 à 6	1 195,30	
			7 et 8	1 287,45	
			9	1 389,11	

Régimes indemnitaire liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	METROPOLE	BRUGES
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	Néant
B	Néant	Néant
C	Uniquement sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise exerçant des fonctions de chef de travaux/surveillant de travaux	Néant

Nouvelle Bonification Indiciaire :

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

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

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

	METROPOLE	BRUGES
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 (sauf par exception sur rapport motivé de la hiérarchie agent sanctionné => avancements au maxi)</p> <p>Pour les avancements de grades : au 31/12 de l'année N</p> <p>Pour la promotion interne: au 1er janvier de l'année N+1</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>Délibérations annuelle 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>Ratio à 100% UNIQUEMENT pour les nominations suite réussite Examen pro de 1ère classe de CAT C (cf avancement de grade de 2ème à 1ère classe).</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>LES QUOTAS DE PI SONT GERES AU NIVEAU DU CDG33</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 et contrats 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	BRUGES
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>	Non
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.	Non - Garantie Maintien de salaire toutefois proposée sous forme de contrat groupe (tarifs préférentiels et possibilité d'y adhérer sans dossier médical), mais dont le financement relève du salarié
Prime de départ en retraite	Oui : équivalent 2 mois de pensions , versée au mois du départ	Non
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	Non