



FICHE D'IMPACT

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

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

1.1 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre de la clarification de compétence

	Titulaire			Total général
	A	B	C	
Direction d'origine/ Direction d'accueil				
SERVICE ENVIRONNEMENT				
Direction gestion de l'espace public – PT Rive Droite			18	18

1.1.2 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre des transferts de compétence

	Titulaire			Total général
	A	B	C	
Direction d'origine/ Direction d'accueil				
POLITIQUE DE LA VILLE				
Direction de l'Habitat et Politique de la Ville	1			1

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 Floirac pourront être localisés sur l'ensemble des sites de Bordeaux Métropole selon leur direction d'affectation.

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

	direction d'affectation	localisation	Agents
Pôle territorial rive droite (PTRD)	Direction gestion de l'espace public -PTRD	Lormont Carriet	18
DG Valorisation du territoire	Direction de l'Habitat et Politique de la Ville	Mériadeck- Cité Municipale	1

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

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

	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
Temps de travail annuel	1 607h (1)	1519h
Durée journalière moyenne	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h
Volume des congés	31,5j hors jours de fractionnement	37 jours (dont jour de solidarité)
Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT	Dans la limite de 19j/an	Non
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	lundi: 9h-12h;13h-17h mardi -mercredi-jeudi: 8h-12h;13h-17h vendredi:8h-12h
Forfait cadre	Dans la limite de 19j/an pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, directeurs de mission et chefs de service	Non
Aménagement particulier de temps de travail	Temps de travail aménagé 4,5j/5j (sauf agents éligibles au forfait cadre)	Travail sur 4,5j/semaine mais possibilité de prendre une autre demi-journée que le vendredi
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

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 transférés 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 de Floirac au 31 décembre 2015 et comparé aux montants servis à Bordeaux 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.	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 2ème classe		321,53	150,00
		Adjoint administratif de 1ere classe		326,69	170,00
		Adjoint administratif principal de 2ème classe		339,04	190,00
		Adjoint administratif principal de 1ere classe		360,55	210,00
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	1 à 5 6 à 13	484,34	260,00
		Rédacteur principal de 2ème classe	1 à 4 5 à 13	511,37	320,00
		Rédacteur principal de 1ere classe		552,40	400,00
A	Attachés territoriaux	Attaché		678,12	470,00
		Attaché principal		823,07	520,00
		Directeur		916,00	641,00

Filière technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59	140,00
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62	150,00
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67	170,00
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00	190,00
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83	250,00
		Agent de maîtrise principal		377,12	290,00
B	Techniciens territoriaux	Technicien		356,03	456,00
		Technicien principal 2ème classe		474,18	525,00
		Technicien principal 1ère classe		582,04	586,00
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur		793,53	845,00
		Ingénieur principal	1 à 3	1 063,46	
			4 à 6	1 195,30	
			7 et 8	1 287,45	
			9	1 389,11	

Filière culturelle :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
C	Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 2ème classe		326,68	150,00
		Adjoint du patrimoine de 1ère classe		326,70	
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		339,04	
		Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		360,67	
B	Assistants territoriaux de conservation	Assistant de conservation	1 à 5	438,00	261,00
		Assistant de conservation	6 à 13		
		Assistant de conservation principal 2ème classe	1 à 4	542,00	320,00
		Assistant de conservation principal 2ème classe	5 à 13		
		Assistant de conservation principal 1ère classe		542,00	400,00

Régimes indemnitaire liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
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	Indemnité complémentaire selon la responsabilité ou la technicité Les montants sont variables, en fonction des missions, responsabilités et contraintes liés aux postes occupés et faisant l'objet d'un arrêté individuel. De 82,87 euros à 535,85 euros,
B	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	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
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 de Floirac qui rejoignent Bordeaux Métropole relèveront du dispositif de déroulement de carrière de Bordeaux Métropole.

	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
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 ayant occasionné un avis défavorable de la CAP => dans ces cas avancement au maxi)</p> <p>Pour les avancements de grades : au 1er septembre de l'année ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies à la date de la CAP</p> <p>Pour la promotion interne : au 1er septembre de l'année.</p>
Ratios d'avancement de grades	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	Fixés par délibération du 24/09/2007 : 100% pour tous les grades avec critères posés en CT (selon le niveau du poste l'année précédent la retraite)
Promotion interne	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.	Le CDG détermine les droits sauf pour les AM au choix sans condition de quota

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 de Floirac, 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 Bordeaux Métropole. Dans l'hypothèse d'un contrat groupe conclu par la commune de Floirac prévoyant une garantie maintien de salaire allant au-delà du seul traitement de base (ex : maintien du régime indemnitaire), Bordeaux Métropole se substituera à la commune de Floirac 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 Bordeaux 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	BORDEAUX METROPOLE	FLOIRAC
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>	Prime semestrielle versée en mai et novembre de 517,18 € soit 86,19€/mois
Garantie maintien de salaire en cas de maladie	Oui : Bordeaux 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
Prime de départ en retraite	Oui : équivalent 2 mois de pensions , versée au mois du départ	Oui : 2 mois de traitement avec régime indemnitaire
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