



FICHE D'IMPACT

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

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
Direction d'origine/ Direction d'accueil	A	B	C	
SERVICE ENVIRONNEMENT				
Direction gestion de l'espace public – Pôle territorial rive droite (PTRD)		1	15	16

1.1.2 Agents rejoignant Bordeaux Métropole au titre des transferts de compétence

	Titulaire			Total général
Direction d'origine/ Direction d'accueil	A	B	C	
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 Lormont 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 :

	direction d'affectation	localisation	Agents
Pôle territorial rive droite (PTRD)	Direction gestion de l'espace public -PTRD	Lormont Carriet	15
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 qui rejoignent Bordeaux Métropole adoptent le régime de temps de travail de Bordeaux Métropole.

	METROPOLE	LORMONT
Temps de travail annuel	1 607h (1)	1 540h
Durée journalière moyenne	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h
Volume des congés	31,5j hors jours de fractionnement	33j hors jours de fractionnement)
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	8h00/12h00 et 13h15/17h00 du lundi au jeudi puis 8h00/12h00 le vendredi
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)	Non
Modalités d'exercice du temps partiel	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine	Variable selon la demande et les nécessités de service
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 et sous l'autorité fonctionnelle 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.

2. 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 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 technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	LORMONT
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59	48,67
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62	61,91
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67	82,19
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00	107,12
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83	227,01
		Agent de maîtrise principal		377,12	257,28
B	Techniciens territoriaux	Technicien		356,03	446,07
		Technicien principal 2ème classe		474,18	593,36
		Technicien principal 1ère classe		582,04	659,52
			4 à 6	1 195,30	
			7 et 8	1 287,45	
			9	1 389,11	

Régimes indemnitaires liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	METROPOLE	LORMONT
A	Prime de Fonction et de Résultats versée à l'ensemble du cadre d'emploi des administrateurs et aux emplois fonctionnels Pas de régime indemnitaire lié aux fonctions ni aux résultats pour les autres agents de catégorie A	Oui, montants déterminés individuellement Néant
B	Néant	
C	Uniquement sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise exerçant des fonctions de chef de travaux/surveillant de travaux	

Nouvelle Bonification Indiciaire :

Catégorie de personnel	METROPOLE	LORMONT
A		
B	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret
C		

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	LORMONT
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</p> <p>Pour les avancements de grades : au 1er janvier 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 janvier 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	Ratio de 100 % maximum fixé par délibération
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.	Ouverture des postes en fonction des quotas et en fonction des besoins de la collectivité notamment pour les agents de maîtrise

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	LORMONT
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 semestrielle de 1150 € net versée au mois de mai (prime de vacances) et versée au mois de novembre (prime de fin d'année) soit 95,83€ nets /mois (105,17€ bruts)</p>
Garantie maintien de salaire en cas de maladie	<p>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.</p>	Non
Prime de départ en retraite	Oui : équivalent 2 mois de pensions , versée au mois du départ	Oui : équivalente à un mois brut du traitement de base
Autres avantages divers	<p>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</p>	