



## FICHE D'IMPACT

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

#### 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 agent)**

### **1.1 Agents rejoignant la Métropole au titre des transferts de compétence**

Direction d'origine/ Direction d'accueil	Non Titulaire			Total général
	A	B	C	
<b>POLE DEVELOPPEMENT DURABLE</b>				
Direction de l'Habitat et de la 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 Bordeaux.

Pour la réalisation des missions, les agents transférés de la Commune de Mérignac 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'accueil	localisation	Agents
<b>DG valorisation des territoires</b>	Direction 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 Mérignac qui rejoignent Bordeaux Métropole adoptent le régime de temps de travail de Bordeaux Métropole.

	METROPOLE	MERIGNAC
<b>Temps de travail annuel</b>	1 607h (1)	1 540h (tit/stag); 1 568h (non tit.)
<b>Durée journalière moyenne</b>	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h (incluant la journée de solidarité)
<b>Volume des congés</b>	31,5j hors jours de fractionnement	31j (tit/stag) ; 27j (non tit.); +1j du maire + 1j par échelon médaille + 1j été présentéisme
<b>Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT</b>	Dans la limite de 19j/an	cat A 15j/an; cat. B sans limite; cat. C 12h au compteur maxi; cat. A/B: remise à zéro des compteurs au 31/12
<b>Modèle horaire journalier général</b>	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 : 9h30/12h et 14h/16h (15h le vendredi) Plages variables : 8h30/17h30 (cat. C) ou 21h30 (cat. B) ou 23h59 cat. A)
<b>Forfait cadre</b>	Dans la limite de 19j/an pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, directeurs de mission et chefs de service	Non
<b>Aménagement particulier de temps de travail</b>	Temps de travail aménagé 4,5j/5j (sauf agents éligibles au forfait cadre)	Non
<b>Modalités d'exercice du temps partiel</b>	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine	Jour - 1/2 jour - annualisation
<b>Monétisation du Compte Épargne Temps</b>	Non	Oui au-delà des 20j épargnés

---

(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 transférés 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 de Mérignac 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 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	MERIGNAC
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 2ème classe		321,53	206,60
		Adjoint administratif de 1ere classe		326,69	211,68
		Adjoint administratif principal de 2ème classe		339,04	219,10
		Adjoint administratif principal de 1ere classe		360,55	236,34
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	1 à 5	484,34	285,91
			6 à 13		285,95
		Rédacteur principal de 2ème classe	1 à 4	511,37	306,65
			5 à 13		306,68
		Rédacteur principal de 1ere classe		552,40	332,41
A	Attachés territoriaux	Attaché		678,12	676,90
		Attaché principal		823,07	780,95
		Directeur		916,00	914,58

Filière technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	MERIGNAC
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59	230,30
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62	235,40
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67	242,81
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00	260,03
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83	285,71
		Agent de maîtrise principal		377,12	296,06
B	Techniciens territoriaux	Technicien		356,03	412,92
		Technicien principal 2ème classe		474,18	519,54
		Technicien principal 1ère classe		582,04	566,91
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur		793,53	789,82
		Ingénieur principal	1 à 3	1 063,46	1 058,24
			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	1 313,92
			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	1 468,80
			2	1 518,94	
			3	1 579,91	
			4	1 832,11	
			5	1 895,85	

Filière médico sociale :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	MERIGNAC
C	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe			289,94

Filière animation :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	METROPOLE	MERIGNAC
C	Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint d'animation de 2ème classe		158,24	
		Adjoint d'animation de 1ère classe		161,56	258,19
		Adjoint d'animation principal de 2ème classe		260,02	
		Adjoint d'animation principal de 1ère classe		290,09	

Régimes indemnitaires liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	METROPOLE	MERIGNAC
A	<b>Prime de Fonction et de Résultats</b> versée à l'ensemble du cadre d'emploi des <b>administrateurs</b> et aux <b>emplois fonctionnels</b>  Par de régime indemnitaire lié aux fonctions ni aux résultats pour les autres agents de catégorie A	Néant
B	Néant	Néant
C	<b>Uniquement sur le cadre</b> d'emplois des agents de maîtrise exerçant des fonctions de chef de travaux/surveillant de travaux	Les agents du cadre d'emplois des adjoints techniques perçoivent une ITD 1ère catégorie de 22,66€/mois (RI de grade)  Adjoints techniques en charge des déchets verts = ITD 1ère catégorie C1 doublée à 45,32€  Adjoints techniques en charge de l'élagage = 700 € versés en une seule fois, au mois de juillet (sous forme d'IEMP)  Adjoints techniques en charge du désherbage = 65 € versés au mois de juillet (sous forme d'IEMP)  Adjoints techniques informaticiens (DSI) perçoivent la prime informatique "pupitre"

Les chefs de projet de catégorie A (DSI, DRH) perçoivent une prime informatique "chef de projet" et le resp. "production support" perçoit une prime informatique "chef d'exploitation"

Les informaticiens de catégorie B (DSI, administrateur médiathèque) perçoivent la prime informatique "pupitre"

Nouvelle Bonification Indiciaire :

Catégorie de personnel	METROPOLE	MERIGNAC
A		Attribution selon les fonctions exercées  sauf filière administrative <b>25 points à tous les agents =&gt; intégrés au régime indemnitaire de référence</b>
B		Attribution selon les fonctions exercées  sauf filière administrative <b>10 points à tous les agents =&gt; intégrés au régime indemnitaire de référence</b>
C	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret	Attribution selon les fonctions exercées  sauf filière administrative <b>15 points aux agents du cadre d'emplois des agents de maîtrise =&gt; intégrés au régime indemnitaire de référence</b>

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

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

	METROPOLE	MERIGNAC
<b>Dates d'avancement</b>	<p><b>Pour les échelons :</b> 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 =&gt; dans ces cas avancement au maxi)</p> <p><b>Pour les avancements de grades :</b> à la date de la CAP ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies à la date de la CAP</p> <p><b>Pour la promotion interne :</b> suite à mobilité, à la prise de poste correspondant au nouveau cadre d'emplois</p>	<p><b>Pour les échelons :</b> à la date à laquelle les conditions sont réunies pour un avancement à la durée minimum. Avancement d'échelon à la durée intermédiaire ou maximale sur avis hiérarchique.</p> <p>Mise en paie au mois de juin avec effet rétroactif à la date à laquelle les conditions sont réunies, puis le mois concerné à compter du 1er juillet de l'année en cours.</p> <p><b>Pour les avancements de grades :</b> au 1er juillet ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies.</p> <p><b>Pour la promotion interne :</b> au 1er juillet</p>
<b>Ratios d'avancement de grades</b>	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 29/06/2009
<b>Promotion interne</b>	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 fonctions des possibilités statutaires (quotas) et besoins de la collectivité.

### **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 des 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	MERIGNAC
<b>Primes exceptionnelles</b>	<p><b>Prime semestrielle</b> de 425,34 € soit <b>70,89€/mois</b>, versée en mai et novembre et proratisée pour les agents à temps partiel</p> <p><b>Prime de transport de 19,44€/mois</b> (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><b>Prime semestrielle</b> de 570€ soit <b>95€/mois</b></p> <p>Versée en mai et novembre proratisée en fonction du temps de travail (temps partiel de droit et sur autorisation, temps non complet) non proratisée en fonction des absences</p>
<b>Garantie maintien de salaire en cas de maladie</b>	<p><b>Oui</b> : la Métropole verse l'exacte compensation financière de la perte de <b>traitement indiciaire et régime indemnitaire</b> 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>	<p><b>Non en ce qui concerne le passage à demi-traitement</b> (Adhésion à une garantie prévoyance (MNT) optionnelle, Participation employeur à hauteur de 3, 4 ou 5 € pour les catégories A, B ou C).</p>
<b>Prime de départ en retraite</b>	<p><b>Oui</b> : équivalent <b>2 mois de pensions</b>, versée au mois du départ</p>	<p><b>Oui</b> : forfait de <b>2560€</b></p>
<b>Autres avantages divers</b>	<p><b>Indemnité compensatrice de repas</b> 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>	<p><b>Non</b></p>