

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 19 mai 2017	N° 2017-297

Convocation du 12 mai 2017

Aujourd'hui vendredi 19 mai 2017 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

Mme Emmanuelle AJON, M. Dominique ALCALA, M. Alain ANZIANI, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Maribel BERNARD, Mme Odile BLEIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-Jacques BONNIN, Mme Christine BOST, M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Virginie CALMELS, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL-COUCAUD, M. Max COLES, Mme Brigitte COLLET, M. Jacques COLOMBIER, Mme Emmanuelle CUNY, M. Yohan DAVID, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Nathalie DELATTRE, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Michel DUCHENE, M. Christophe DUPRAT, Mme Michèle FAORO, M. Vincent FELTESSE, Mme Véronique FERREIRA, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, Mme Magali FRONZES, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Dominique IRIART, M. Franck JOANDET, M. Bernard JUNCA, M. Alain JUPPE, Mme Andréa KISS, M. Michel LABARDIN, M. Bernard LE ROUX, Mme Anne-Marie LEMAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, Mme Emilie MACERON-CAZENAVE, M. Jacques MANGON, M. Eric MARTIN, Mme Claude MELLIER, M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, M. Jacques PADIE, Mme Christine PEYRE, Mme Arielle PIAZZA, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Patrick PUJOL, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, M. Fabien ROBERT, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, Mme Karine ROUX-LABAT, M. Alain SILVESTRE, M. Kévin SUBRENAT, Mme Brigitte TERRAZA, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TURNERIE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Jean TOUZEAU, M. Thierry TRIJOLET, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, Mme Marie-Hélène VILLANOVE, Mme Anne WALRYCK.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

M. Jacques GUICHOUX à M. Serge TURNERIE
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI
Mme Anne-Lise JACQUET à M. Kévin SUBRENAT
Mme Agnès VERSEPUY à M. Michel DUCHENE
M. Michel HERITIE à Mme Béatrice DE FRANÇOIS
M. Michel VERNEJOUL à Mme Véronique FERREIRA
Mme Josiane ZAMBON à M. Jean-Pierre TURON
Mme Isabelle BOUDINEAU à Mme Michèle FAORO
M. Didier CAZABONNE à M. Alain CAZABONNE
Mme Anne-Marie CAZALET à Mme Magali FRONZES
M. Jean-Louis DAVID à Mme Anne BREZILLON
Mme Michèle DELAUNAY à Mme Emmanuelle AJON
M. Gérard DUBOS à Mme Anne-Marie TOURNEPICHE
Mme Martine JARDINE à M. Arnaud DELLU
Mme Conchita LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU
M. Pierre LOTHAIRE à M. Yohan DAVID
M. Thierry MILLET à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF
M. Michel POIGNONEC à M. Patrick PUJOL
M. Alain DAVID à M. Jean TOUZEAU

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Jean-Jacques BONNIN à Mme Karine ROUX-LABBAT à partir de 10h40
M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE à Mme Brigitte TERRAZA à partir de 11h15
Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à M. Pierre HURMIC à partir de 12h10
Mme Solène CHAZAL à M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à partir de 10h40
M. Stéphan DELAUX à Mme Elisabeth TOUTON jusqu'à 10h20 et à partir de 12h15
M. Florian NICOLAS à M. Christophe DUPRAT à partir de 11h15
M. Philippe FRAILE MARTIN à Mme Cécile BARRIERE à partir de 9h50 et jusqu'à 11h20
M. Guillaume GARRIGUES à M. Daniel HICKEL à partir de 10h40
Mme Dominique IRIART à Mme Chantal CHABBAT à partir de 10h30
Mme Emilie MACERON-CAZENAVE à M. Eric MARTIN à partir de 12h10
Mme Christine PEYRE à Mme Gladys THIEBAULT à partir de 11h50
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON jusqu'à 10h45 et à partir de 12h00
M. Alain SILVESTRE à M. Marik FETOUH à partir de 11h35

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Gérard CHAUSSET à partir de 11h45

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 19 mai 2017	<i>Délibération</i>
	Direction générale RH et administration générale Direction de la gestion des emplois et des ressources	N° 2017-297

Évolution de l'organisation des ressources humaines - Décision - Adoption

Monsieur Alain DAVID présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

1) **LE CONTEXTE** :

Au sein de Bordeaux Métropole, la fonction RH est répartie entre une Direction des Ressources Humaines (DRH dite « centrale ») qui gère les agents de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS de Bordeaux (en tant que service commun pour ces deux dernières collectivités), soit environ 9000 agents, et les Pôles Territoriaux Ouest, Sud et Rive Droite qui gèrent, par le biais d'une Direction des Ressources Humaines mutualisée par Pôle et en tant que service commun, tout ou partie de la fonction RH pour les agents de 9 communes.

La DRH « centrale » pilote l'animation du réseau métier « Ressources Humaines » et la déconcentration de la fonction RH au sein de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS de Bordeaux.

Le présent rapport ne concerne que le périmètre de la DRH « centrale ».

Après une année de mutualisation, il est apparu nécessaire d'établir en 2017 un nouveau projet pour la Direction des Ressources Humaines (DRH), pour asseoir les évolutions nécessaires de l'organisation sur des bases solides, partagées et adaptées aux prestations de service attendues par les trois entités (Bordeaux Métropole, Ville et CCAS de Bordeaux).

Ce projet se nourrit des éléments de diagnostic suivants :

- l'analyse du plan de charge constaté durant l'année 2016 et de la perspective de charge pour les années en cours et à venir,
- l'identification de l'ensemble des points qualitatifs qu'il convient de préserver et de consolider,
- le constat des dysfonctionnements rencontrés et des points d'amélioration recensés,
- les échanges avec l'ensemble des services et des agents de la DRH, en continu depuis le 1er janvier 2016,
- l'accompagnement conduit, entre septembre 2015 et décembre 2015, par un consultant extérieur, ayant pour objectif d'aider à produire des processus de travail harmonisés,
- le retour des directions tant métropolitaines que municipales ou du CCAS, sur les points forts et les points de progrès, à l'occasion des réunions de réseaux RH, à travers le suivi du contrat d'engagement ou des rencontres formalisées en bilatérale notamment.

2) **LE BILAN** :

Les cinq champs d'analyse ci-dessus font apparaître les points saillants suivants :

- un plan de charge très élevé, dans la très grande majorité des services de la DRH : + 30% de recrutements en 2016, une complexification très sensible de la préparation et de l'établissement de la paye (tant du fait des règles de gestion qui se sont multipliées depuis la mutualisation que de la hausse notable des exigences de la Trésorerie notamment), nombre élevé de réunions du Comité Technique et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), hausse des exigences et des sollicitations tant des directions que des agents eux-mêmes en matière de paye, de carrière, de gestion du temps, de suivi médical au sens large,...)
- Une augmentation des charges de gestion transférées en matière RH suite au transfert des agents des communes hors Bordeaux pour les cycles 1 et 2 de la mutualisation ainsi que pour ceux liés au transfert de compétences du Département supérieure proportionnellement à l'augmentation des effectifs RH.
- Des outils informatiques à consolider (y compris sur de la bureautique) ou à faire converger, générant une perte de productivité et des difficultés d'échanges d'information. Le travail de convergence à conduire en la matière nécessite une identification plus précise des missions et responsabilités correspondantes dans l'organigramme.
- Des difficultés rencontrées en interne du fait d'habitudes de gestion parfois différentes entre Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS de Bordeaux, ne permettant pas d'atteindre rapidement une culture commune.
- La nécessité de rendre plus lisibles certaines activités (GPEEC, recrutement, suivi de la masse salariale,...) tant en interne qu'en externe.
- Le besoin de clarifier en interne les procédures et, parfois, le rôle de certains acteurs, de simplifier l'organisation, ainsi que de supprimer les doublons au niveau de l'encadrement et de simplifier ainsi la ligne hiérarchique.
- La nécessité de se structurer pour mieux répondre aux sollicitations quotidiennes.
- Des transmissions de données (requêtes,...) à renforcer, voire à mettre en place, pour les 3 collectivités concernées (Bordeaux Métropole, Ville de Bordeaux, CCAS de Bordeaux).

3) **LE PROJET DE DIRECTION DE LA DRH CENTRALE** :

Sur la base de ce bilan, le projet de direction est construit avec la volonté d'inscrire la DRH dans une dynamique positive et efficiente grâce à 3 actions simultanées :

1ère ACTION : FIXER UN CAP EN MATIERE DE POLITIQUE RH

A cet effet, quatre groupes de travail opérationnels sont mis en œuvre pour aboutir dans l'année 2017 à des livrables sur quatre domaines essentiels à la définition d'une politique RH pour chaque employeur :

- la rémunération,
- le parcours de carrière,
- l'employabilité,
- le management.

Un travail sera également mené pour aboutir à la construction d'un plan de formation stratégique 2018-2020, actant le rôle majeur qu'il convient de donner à la formation en tant que facteur de cohésion interne au sein des trois entités.

2ème ACTION : FAIRE EVOLUER L'ORGANISATION DE LA DRH « CENTRALE »

Il apparaît nécessaire de supprimer les doublons de cadres générés par la mutualisation, de simplifier la ligne hiérarchique et de clarifier dans certaines zones le *qui fait quoi*, dans un souci de plus grande efficacité et lisibilité.

C'est dans cet esprit que s'opère l'évolution de l'organisation de la DRH avec notamment :

- 2 directions au lieu de 3 initialement ;
- la réduction de l'ensilage de missions (donc la réduction du nombre de centres) au profit d'une ligne hiérarchique plus lisible et simplifiée (donc la hausse du nombre de services et missions) ;
- le redéploiement des postes actuellement en doublon sur des missions non ou mal couvertes à ce jour, avec un souci de non déclassement en termes de responsabilités et dans le strict respect des tâches relevant de chaque cadre d'emplois ;
- le maintien des équipes telles qu'elles sont constituées à ce jour (à l'exception de quelques redéploiements sur des missions peu ou pas couvertes), pour que chaque agent conserve les repères qui se sont déjà mis en place.

Le projet de réorganisation de la DRH, initié début janvier 2017, a fait l'objet d'un travail partenarial de plusieurs mois, comprenant des temps de concertation, d'échanges, de consultations et d'information.

Ainsi, en amont du passage en Comité Technique, ont été organisées et tenues plus de 30 rencontres individuelles, plus de 10 réunions collectives (réunion de direction, réunion de chefs de service, réunion avec chacun des services). Tous les agents ont été rencontrés et consultés en amont du Comité Technique. L'ensemble de ces échanges a permis d'ajuster au fur et à mesure le projet de nouvel organigramme. En complément, un audit sera lancé au premier semestre et réalisé dans le courant de l'année 2017 afin notamment d'optimiser les processus métier.

3ème ACTION : REDEFINIR LES PROCEDURES INTERNES ET LES MODES OPERATOIRES

La mise en place de procédures et de modes opératoires plus affinés qu'à ce jour permettra de garantir la qualité du service rendu et d'assurer à chaque agent de la DRH la connaissance précise et détaillée des missions qu'il doit remplir.

Ces procédures concernent à la fois le champ interne (gestion des CAP, reprise des historiques de carrières,...) et le champ déconcentré (éléments variables de paye, accidents du travail, gestion des titres et habilitations,...). Une attention particulière sera donnée à la structuration d'un processus de remontée et de structuration des orientations stratégiques en matière de formation.

4) LE PROJET D'ORGANIGRAMME DE LA DRH « CENTRALE » :

Les principales évolutions de l'organigramme de la DRH sont les suivantes :

- Le passage de 3 à 2 directions : une direction Pilotage, Emploi et Dialogue social, et une direction Vie Administrative et Qualité de Vie au Travail. Ce choix contribue à simplifier la lisibilité de l'organigramme. La répartition des missions entre chaque direction s'est faite en évaluant la cohérence et le poids des interactions des diverses missions entre elles. Il est à noter que le maintien de 3 directions aurait nécessité de redéployer un poste de catégorie A pour recréer un poste de directeur : le choix retenu pour le redéploiement des postes est de renforcer les équipes de manière opérationnelle (par des postes de catégorie B) et non de renforcer l'encadrement, dont le nombre de postes est suffisant à ce jour.
- La création d'une mission Convergence du SIRH, directement rattachée à l'adjoint au directeur général en charge des ressources humaines : cette mission, essentielle pour l'avenir de la DRH, comprend le pilotage du plan d'actions informatique propre à la DRH (près de 30 actions comme, par exemple, la mise en place d'un logiciel recrutement, le développement d'améliorations techniques du logiciel Pléiades, la convergence des logiciels de gestion de la formation, du suivi médical,...) ainsi que la participation fonctionnelle de la DRH au plan de convergence des SIRH de l'ensemble des communes qui ont mutualisé la fonction RH (via les Pôles Territoriaux).

Au sein de la Direction Pilotage, Emploi et Dialogue Social :

- l'évolution de centres en missions, directement rattachées au directeur de la Direction, pour un positionnement plus transversal :
 - Le centre Dialogue de gestion devient la mission Dialogue de gestion qui, en plus de ses missions actuelles, prendra en charge la production des procédures métiers internes à la DRH.
 - Le centre Pilotage, modernisation et animation du réseau RH devient 2 missions (pilotage du réseau RH, communication et politique RH) :
 - la première a en charge le pilotage du projet de déconcentration de la fonction RH, l'animation du réseau RH (via les Directions d'appui administratives et financières (DAAF) métropole et ville notamment) et le pilotage de l'établissement des procédures déconcentrées.
 - La seconde pilote les groupes de travail sur les 4 thématiques de politique RH, gère la communication RH (lettre d'info RH, référent RH pour les magazines Alter Ego et Regards et pour le zoom RH,...) et vient en assistance des services en matière d'outils d'échanges d'information (plateforme d'informations partagées,...).

- l'évolution de 3 centres qui deviennent les services suivants :
 - le service budget-finances, avec une mission d'appui budgétaire (chargée de la préparation budgétaire) et une mission finances RH (chargée de l'exécution budgétaire)
 - le service Gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC)
 - le service Recrutement

- Un service évaluation et développement des compétences configuré avec 3 centres :
 - un centre formation
 - un centre conseil en évolution professionnelle
 - un centre évaluation professionnelle

Au sein de la Direction de la vie administrative et de la qualité de vie au travail :

- Intégration de la Mission administration des données, directement rattachée au directeur

- Restructuration du service rémunération, dirigé par un chef de service et son adjoint :
 - Mise en place de 3 centres de gestionnaires de paie-carrière gérés chacun sous la responsabilité d'un encadrant intermédiaire (les anciens experts-payé), selon la répartition suivante :
 - Une équipe dédiée aux Pôles territoriaux de Bordeaux Métropole, au CCAS et à une Direction générale métropolitaine
 - La deuxième, aux autres Directions de Bordeaux Métropole
 - La troisième, aux Directions de la ville de Bordeaux

Cette architecture permettra de renforcer la qualité technique de préparation et de contrôle de la paye notamment.

 - Le centre des retraites est, quant à lui, piloté par l'adjoint au chef de service.

- Les autres services sont inchangés dans leurs missions et leurs périmètres (certains intitulés de services et de centres évoluent conformément à l'organigramme joint).

Enfin, par délibération du 12 février 2016, il a été voté le renforcement de l'équipe des médecins de prévention du service médical commun de Bordeaux Métropole, par la création d'un cinquième poste de médecin à temps plein, portant les effectifs de quatre à cinq médecins de prévention, pour assurer le suivi médical de près de 10 000 agents.

Dans le cas de vacance de poste de médecin de prévention, il est précisé que si aucune candidature de médecin fonctionnaire de la Fonction publique territoriale (FPT) n'était réceptionnée ou retenue, seront instruites des candidatures de médecins de prévention sous statut contractuel. Dans ce cas, il pourra s'agir de

médecin sous statut de collaborateur, avec mise en place d'un tutorat individualisé, ou bien de médecins du travail déjà confirmés et expérimentés.

Afin de garantir une attractivité à Bordeaux Métropole sur ce bassin d'emploi en carence nationale et conjoncturelle, la rémunération des médecins contractuels sera fixée par référence avec le dispositif national de la Convention collective du personnel des services inter-entreprises de médecins du travail, dite CISME, dont l'avenant du 23 février 2016 fixe la nouvelle grille de rémunération minimale annuelle, applicable au personnel médical.

Selon cette grille, la rémunération d'un médecin relève à ce jour de la classe 21, et les rémunérations minimales débutent à 68 889€ bruts annuels, pour s'échelonner jusqu'à 83 356€ bruts annuels minimums. Ce dispositif national CISME fait l'objet de revalorisations régulières, par voie d'avenant, et il en sera fait application systématiquement par Bordeaux Métropole afin de garantir son attractivité dans ce type de recrutement stratégique pour la santé au travail des agents.

5) LE RENFORCEMENT DES ÉQUIPES OPÉRATIONNELLES :

Pour faire face à la charge de travail dans les équipes, il apparaît nécessaire de procéder à leur renforcement, en privilégiant autant que possible le redéploiement de postes et le positionnement de postes de catégories B et C afin de répondre aux enjeux et impératifs de production opérationnelle.

Ainsi, cette évolution d'organisation permet de supprimer deux postes de catégorie A devenus vacants.

- o La création d'un poste de catégorie A de psychologue viendra consolider le travail porté par le centre qualité de vie au travail.

Compte tenu de la spécificité du poste, l'administration envisage de pouvoir recourir à un agent non-titulaire. En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires et de la délibération 2015/824 du 18 décembre 2015 relative au régime indemnitaire, les rémunérations pourront être fixées en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés ainsi qu'au régime indemnitaire correspondant, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 29 584 € (1^{er} échelon du grade d'attaché) et 54 406 € (9^{ème} échelon du grade d'attaché principal) ou du cadre d'emplois des psychologues ainsi qu'au régime indemnitaire correspondant, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 24 800 € (1^{er} échelon du grade de psychologue de classe normale) et 49 204 € (7^{ème} échelon du grade de psychologue hors classe).

A ces montants, il conviendra d'ajouter les sommes brutes annuelles de 19,44 € mensuels au titre de la prime de transport et de 850,68 € au titre de la prime de vacances et de fin d'année versée en deux fois.

De plus, il est proposé de créer cinq postes de catégorie B

- o 1 poste de catégorie B au centre dialogue social, afin de renforcer cette équipe qui a vu sa charge de travail s'accroître sensiblement du fait de la multiplication des sollicitations (groupes de travail, visites Comités hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT),...).
- o 1 poste de catégorie B au service GPEEC, afin de dégager du temps de travail sur un travail fin de GPEEC (notamment en matière d'analyse et de cartographie des organisations).
- o 1 poste de catégorie B au service budget-finances, afin de renforcer la gestion budgétaire et comptable (notamment pour l'activité liée au CCAS).
- o 1 poste de catégorie B au service Rémunération et carrière, pour compléter les encadrants intermédiaires d'équipes de gestionnaires paie-carrière
- o 1 poste de catégorie B au centre Accident, maladie et maintien dans l'emploi, chargé de l'encadrement de l'équipe affectée à la gestion des accidents de service. Ce poste prendra également directement en charge les dossiers complexes de cette équipe.

De plus, 4 postes de catégorie C sont créés :

- o 1 poste pour renforcer le centre de coordination des temps de travail, sur des missions tant d'administration des cycles de travail que d'études en lien avec les organisations de travail
- o 3 postes au centre d'accueil et de coordination pour renforcer la prise en charge des missions d'accueil physique et téléphonique, de gestion administrative, et pour absorber la charge induite par le classement et l'archivage de près de 10 000 dossiers administratifs individuels.

C'est donc un renforcement de la production au sein des équipes qui est priorisé, avec la création de 4 postes de catégorie C, 5 postes de catégories B et 1 poste de catégorie A spécialisé, ainsi que la suppression de 2 postes de catégorie A.

Enfin, lors de la mutualisation, 2 équivalents temps plein (ETP) (postes d'agents d'accueil et de gestion administrative) ont été transférés au centre action sociale et logement. 1.3 ETP ont été mis à disposition de l'ACOSMB (Association du comité des œuvres sociales des municipaux de Bordeaux), les 0.7 ETP restants ont été quant à eux dédiés au centre action sociale et logement. De même, 1 ETP actuellement rattaché à la ville de Bordeaux est mis à disposition de l'UBM (Union Bordeaux Métropole). Soit un total de 3 ETP.

Depuis 2016, d'une part ces 2 associations sollicitent le renforcement de leurs effectifs pour accompagner la montée en charge de leurs activités respectives avec de nouvelles prestations et la hausse du nombre d'adhérents et d'autre part la montée en charge des activités du centre action sociale et logement justifie la nécessité de « récupérer » 1 ETP.

L'ACOSMB fait valoir le besoin d'1,5 ETP et l'UBM de 2 ETP. Soit un total nécessaire de 4,5 ETP.

Cette augmentation d'effectif conduit à la création à la Direction vie administrative et qualité de vie au travail de 0.5 ETP pour mise à disposition auprès de l'ACOSMB et d'1 ETP pour mise à disposition auprès de l'UBM. Ces créations seront totalement financées par chacune des associations pour ce qui la concerne.

Au total, en termes financiers, compte tenu des suppressions de poste réalisées en compensation de certaines créations prévues, de la création de certains postes correspondant à des agents actuellement déjà rémunérés et du financement de certaines créations de poste par les associations auprès desquelles les agents correspondant seront mis à disposition, le coût final du renforcement des équipes opérationnelles de la DRH s'établit à 2,2 ETP (équivalent temps plein), bien en-deçà des 11,5 ETP formellement créés.

En synthèse :

La DRH doit mettre en œuvre un projet complexe. Elle doit à la fois assurer la gestion quotidienne et opérationnelle des ressources humaines pour plus de 9 000 agents issus de 3 entités différentes et élaborer des propositions en matière de pilotage et de politique RH, pour les agents de ces 3 entités, mais également en tant qu'animatrice du réseau métier « ressources humaines », qui regroupe les directions des ressources humaines des pôles territoriaux, lesquelles assurent la gestion des agents de 9 communes. Sa contribution à la construction d'un Système d'information des ressources humaines (SIRH) est ainsi centrale et déterminante pour avancer dans la mutualisation de la gestion des ressources humaines de Bordeaux Métropole et des communes qui le souhaitent.

Ces missions de stratégie RH sont au cœur des transformations des organisations et des dynamiques managériales. Cela implique de construire un projet de direction structuré et efficient afin de répondre au mieux à l'efficacité et la lisibilité attendues de la Direction des ressources humaines « centrale » au sein de Bordeaux Métropole, conduisant à l'évolution de son organisation, à la structuration de ses procédures et au redéploiement des moyens humains au sein des équipes.

Cette évolution est nécessaire au maintien de la dynamique dans laquelle s'inscrit activement et positivement la Direction des ressources humaines, dans l'intérêt des agents qui la constituent et de l'ensemble des services des trois employeurs concernés et, au-delà, de l'ensemble des communes de Bordeaux Métropole.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil de Bordeaux Métropole,

VU l'arrêté du Président n°2016/2226 en date du 20 décembre 2016 arrêtant l'organisation générale des services,

VU l'avis émis par le comité technique du 4 mai 2017,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QU' Il est apparu nécessaire, à l'expérience d'une année de mutualisation, d'établir en 2017 un nouveau projet pour la Direction des ressources humaines (DRH)

DECIDE

Article 1 : d'adopter l'organisation présentée

Article 2 : d'autoriser la suppression de deux postes de catégorie A

Article 3 : d'autoriser la création d'un poste de catégorie A, de cinq postes de catégorie B et de cinq postes et demi de catégorie C

Article 4 : d'autoriser le recours éventuel aux agents non-titulaires pour les postes mentionnés

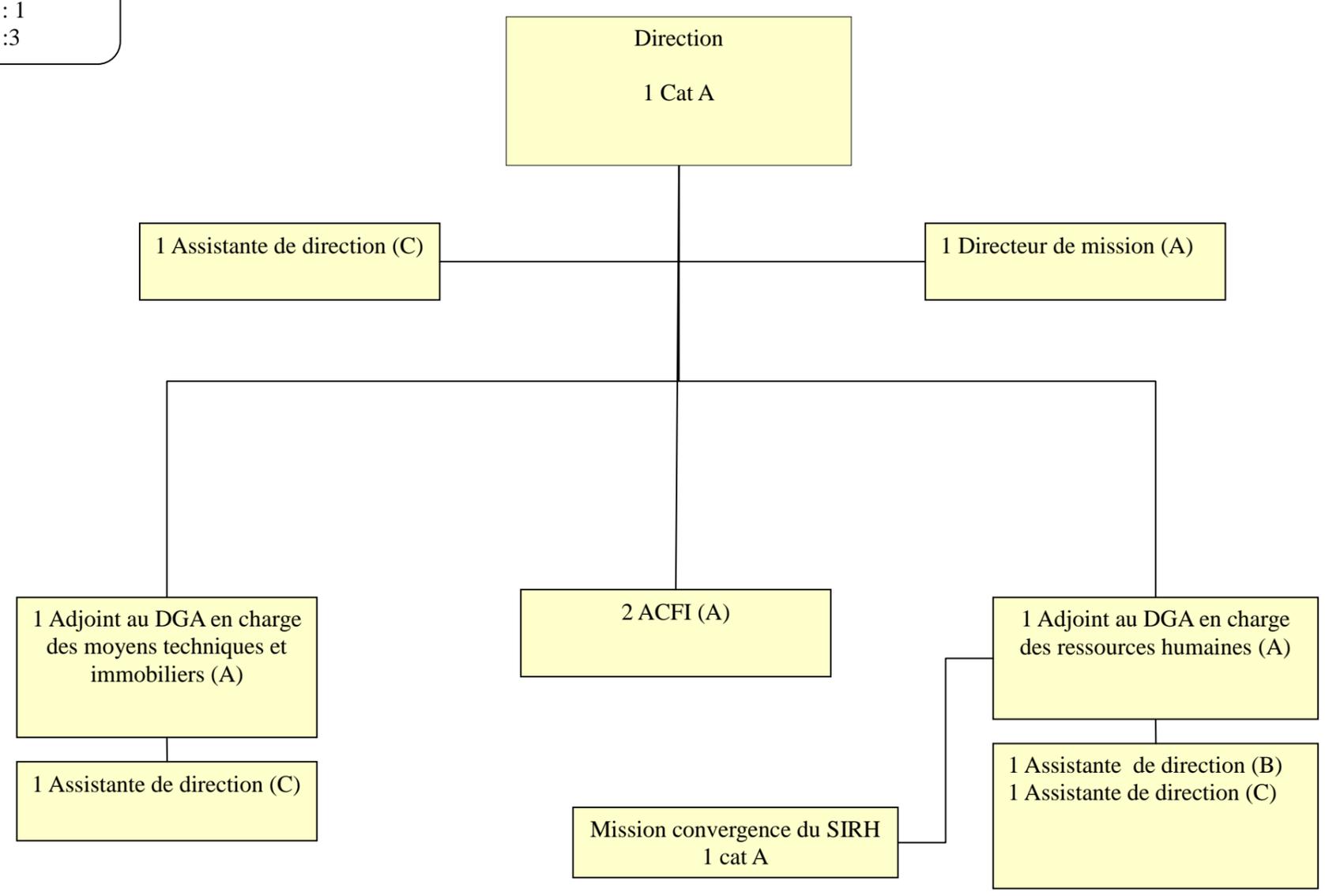
Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 19 mai 2017

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 16 JUIN 2017	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Alain DAVID
PUBLIÉ LE : 16 JUIN 2017	

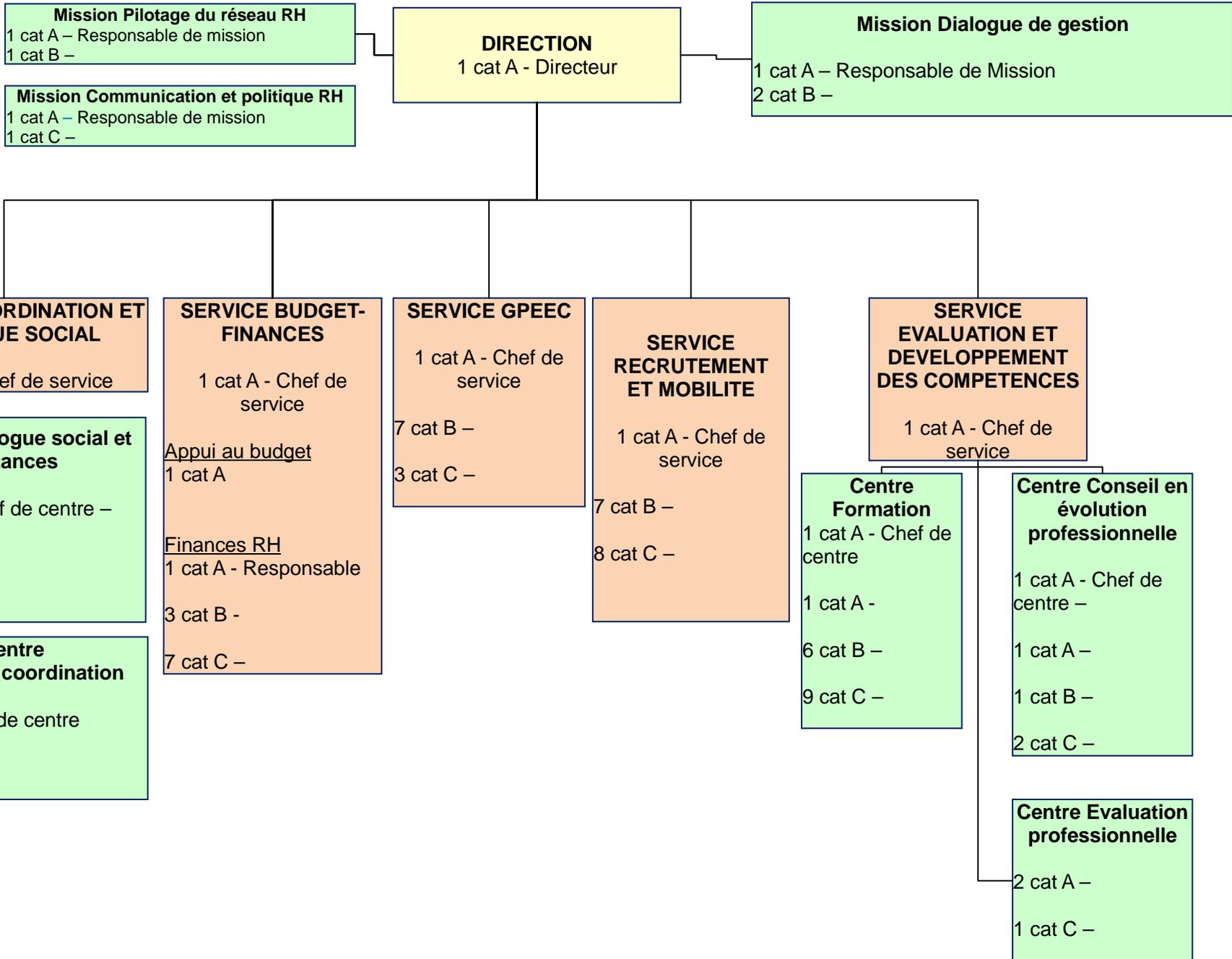
Effectif : 11
Cat A : 7
Cat B : 1
Cat C : 3

DIRECTION DE LA DG ADMINISTRATION GENERALE ET RH



DIRECTION PILOTAGE, EMPLOI ET DIALOGUE SOCIAL

Effectif: 92
 Cat A : 18
 Cat B : 30
 Cat C : 44



DIRECTION DE LA VIE ADMINISTRATIVE ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

