

	<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE</b>	<i>Délibération</i>
	<b>Séance publique du 30 novembre 2018</b>	<b>N° 2018-713</b>

Convocation du 23 novembre 2018

Aujourd'hui vendredi 30 novembre 2018 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 :**

M. Alain JUPPE, Mme Dominique IRIART, M. Christophe DUPRAT, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Patrick PUJOL, Mme Anne-Lise JACQUET, Mme Claude MELLIER, Mme Agnès VERSEPUY, M. Michel DUCHENE, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, M. Michel HERITIE, Mme Andréa KISS, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Kevin SUBRENAT, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, Mme Josiane ZAMBON, Mme Emmanuelle AJON, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Odile BLEIN, M. Jean-Jacques BONNIN, Mme Isabelle BOUDINEAU, M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, M. Didier CAZABONNE, Mme Anne-Marie CAZALET, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL-COUCAUD, Mme Brigitte COLLET, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Michèle DELAUNAY, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, M. Vincent FELTESSE, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Martine JARDINE, M. François JAY, M. Bernard JUNCA, Mme Anne-Marie LEMAIRE, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, Mme Emilie MACERON-CAZENAVE, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Jacques PADIE, Mme Christine PEYRE, Mme Arielle PIAZZA, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TOURNERIE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Thierry TRIJOLET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

**EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:**

M. Alain ANZIANI à M. Thierry TRIJOLET  
Mme Virginie CALMELS à M. Nicolas BRUGERE  
M. Michel VERNEJOU à Mme Béatrice DE FRANÇOIS  
Mme Maribel BERNARD à M. Stéphan DELAUX  
Mme Emmanuelle CUNY à Mme Brigitte COLLET  
Mme Nathalie DELATTRE à M. Yohan DAVID  
Mme Michèle FAORO à Mme Josiane ZAMBON  
Mme Magali FRONZES à Mme Gladys THIEBAULT  
M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à Mme Cécile BARRIERE  
M. Franck JOANDET à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH  
Mme Conchita LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU  
M. Bernard LE ROUX à Mme Marie RECALDE  
M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM à Mme Zeineb LOUNICI  
M. Michel POIGNONEC à Mme Arielle PIAZZA  
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON  
M. Alain SILVESTRE à Mme Marie-Hélène VILLANOVE

**PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Michel LABARDIN à M. Patrick BOBET jusqu'à 10h00  
M. Franck RAYNAL à M. Eric MARTIN jusqu'à 11h13  
M. Jean TOUZEAU à M. Jean-Pierre TURON à partir 11h15  
M. André KISS à Mme Christine BOST à partir 11h30  
M. Jean-Jacques BONNIN à Mme Dominique IRIART à 11h00  
Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à M. Pierre HURMIC jusqu'à 11h30  
M. Alain CAZABONNE à M. Didier CAZABONNE jusqu'à 10h45  
Mme Solène CHAZAL à Mme Anne BREZILLON à partir de 11h45  
M. Jean-Louis DAVID à M. Benoit RAUTUREAU à partir de 10h30  
Mme Florence FORZY-RAFFARD à Mme Chantal CHABBAT à partir de 11h00  
M. Philippe FRAILE-MARTIN à M. Daniel HICKEL jusqu'à 11h20  
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean-Jacques BONNIN à partir 11h20  
Mme Christine PEYRE à M. Thierry MILLET à partir de 11h50  
Mme Karine ROUX-LABAT à M. Daniel HICKEL partir de 11h35  
Mme Anne-Marie TOURNEPICHE à M. Gérard DUBOS à partir de 11h30  
Mme Elisabeth TOUTON à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF à partir de 12h00

**EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :**

**LA SEANCE EST OUVERTE**

	<b>Conseil du 30 novembre 2018</b>	<i>Délibération</i>
	Direction générale RH et administration générale <b>Direction pilotage emploi et dialogue social</b>	<b>N° 2018-713</b>

---

### Ajustements d'effectifs - Décision - Autorisation

---

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Afin de permettre un meilleur fonctionnement des services, des ajustements d'effectifs ou des évolutions d'organisation apparaissent nécessaires pour consolider les effectifs mutualisés et répondre à de nouveaux projets métropolitains.

DIRECTION GENERALE MOBILITES
------------------------------

**► Direction d'appui administrative et financière : transfert d'un poste de catégorie A administratif issu de la Direction du pilotage, emploi et dialogue social de la DGRHAG (Direction générale des ressources humaines et administration générale)**

Au cours de ces trois dernières années, les effectifs de la Direction générale mobilités ont évolué en lien avec les adaptations d'organisations.

Parallèlement à ces évolutions, un nombre croissant d'agents sollicitent la Direction d'appui administrative et financière dans le cadre du développement de leurs compétences ou de leurs souhaits de mobilité. Ces demandes en augmentation nécessitent désormais un accompagnement particulier.

Afin d'anticiper au mieux l'évolution des agents et de nos organisations, il est également nécessaire de mettre en œuvre un suivi actif et participatif des accompagnements réalisés par la Direction des ressources humaines centrale des agents en souhait de mobilité ou dans l'obligation d'être reclassé médicalement.

Au regard de ce contexte, l'exploitation des éléments contenus dans les entretiens professionnels devient indispensable pour valoriser les évolutions de carrière des agents, accompagner les mobilités et avoir une visibilité des départs éventuels impactant l'organisation.

Cette vision prospective permettra un développement accru des parcours professionnels individuels et collectifs au sein de la Direction générale mobilités et s'inscrira dans la dynamique constante des projets liés à la mobilité.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé de créer un poste de chargé de développement RH (Ressources humaines) (catégorie A administratif) par transfert d'un poste de catégorie A de la Direction pilotage, emploi et dialogue social (DGRHAG).

## DIRECTION GENERALE FINANCES ET COMMANDE PUBLIQUE

Le Comité technique du 22 Mars 2018 s'est prononcé sur les principes d'organisation à Bordeaux Métropole.

Par application de la charte d'organisation présentée au Comité technique du 22 mars 2018, et compte tenu de l'organigramme de la Direction générale des finances et de la commande publique tel qu'établi suite au Comité technique du 13 octobre 2015, actant la mise en œuvre du schéma de mutualisation, deux directions, la Direction ressources et ingénierie financière (DRIF) et la Direction achats et commande publique (DACP), qui comprennent plus de deux services et plus de 10 agents, mais dont un service est composé de moins de 5 agents, vont être réorganisées.

Trois autres directions, la Direction de la programmation budgétaire (DPB), la Direction gestion financière des CCAS (Centre communaux d'action sociale) (DGFCCAS) et la Direction outils et contrôle comptable (DOCC), qui sont structurées suivant le même schéma, bénéficient pour l'heure de la dérogation telle que prévue ci-dessus.

Ainsi, est envisagée la modification de l'organigramme de la Direction générale des finances et de la commande publique :

**Pour ce qui concerne la Direction ressources et ingénierie financière (DRIF)**, l'organigramme actuel est composé de trois services intervenant sur la fiscalité et les concours financiers de l'Etat dont un, le « service fiscalité et dotations » est composé d'un poste de responsable de service et 6 postes, et l'autre, le « service veille et coopération » est composé de 4 postes + le poste de responsable de service.

Enfin, le service dette et partenariats privés est composé d'un poste de responsable de service et de 5 postes.

Afin de rationaliser l'organisation actuelle, en particulier la gestion des ressources hors dette de la Ville de Bordeaux et de la Métropole dans un service unique, il convient de regrouper les missions correspondantes au sein du service « fiscalité et dotations ».

Il convient donc de transférer 2 postes de catégorie C du service veille et coopération au service fiscalité et dotations.

Parallèlement, le service veille et coopération devient une mission « expertise et coopération » avec, principalement, une double mission axée sur la mise en œuvre d'un observatoire du territoire (économique et fiscal) et l'évaluation de la mutualisation et des transferts de compétences. Cette mission rattachée à la Direction se compose d'un poste de responsable de mission et de deux postes, 1 catégorie A et un catégorie C.

De même, cette nouvelle organisation permet la création d'une véritable mission « Mécénat », dont le niveau d'activité connaît une croissance significative. La mission serait ainsi composée de 2 postes au lieu d'1 actuellement (un poste de catégorie C issu du service fiscalité et dotations, l'autre poste, de catégorie A, anciennement rattaché au niveau direction).

**La Direction achats et commande publique (DACP)** est composée, depuis le Comité technique du 4 mai 2017, d'une mission rattachée à la direction et de 4 services dont le « service contrats complexes » comprenant 2 postes + le poste de responsable de service.

En application des principes d'organisation évoqués ci-dessus, la DACP serait désormais structurée en deux missions rattachées à la direction : la mission « sécurisation de la commande publique » et la « mission contrats complexes » (comprenant 2 postes + le poste de responsable de mission) ainsi que de trois services.

DIRECTION GENERALE HAUTE QUALITE DE VIE
---

**► Direction d'appui administrative et financière (DAAF): modification de l'organisation**

Mission prévention et sécurité :

La Mission prévention et sécurité, organisée en service homogène rattaché à la DAAF, assiste et conseille le Directeur général, les Directeurs, les encadrants et l'ensemble des agents de la DGHQV (Direction générale haute qualité de vie) dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Son rôle est de conseiller, assister et accompagner les équipes dans les domaines suivants :

- L'évaluation des risques professionnels
- Le suivi de l'accidentologie dans les services (Analyse / Propositions d'actions).
- Les questions qui se posent sur des situations de travail, des formations, des projets d'aménagement ou des tests de nouveaux matériels.
- La sensibilisation, l'information sur des thématiques en lien avec l'hygiène la sécurité et les conditions de travail des agents.
- L'élaboration avec les agents de documents (consignes / protocoles de sécurité / livrets ...).
- Les relations avec les autres acteurs de la prévention (ACFI (Agent chargé de la fonction d'inspection / médecin de prévention / CHSCT).

La volonté réaffirmée de Bordeaux Métropole de favoriser le déploiement de la mise à jour du document unique de l'évaluation des risques professionnels, nécessite un renforcement de la mission prévention, la DGHQV concentrant près d'un tiers des effectifs.

Compte tenu de ces éléments de contexte, il est proposé la création d'un nouveau poste de conseiller de prévention (catégorie B technique) par transfert et requalification du poste de responsable du Service entretien (catégorie B technique).

Service Ressources humaines et entretien

Parallèlement, la DAAF est en charge du nettoyage des locaux du Pôle technique métropolitain et des locaux de la Direction des espaces verts.

Le Service entretien compte aujourd'hui 7 postes de catégorie C et un poste de responsable de catégorie B. Cette équipe, nécessite un encadrement et un accompagnement individualisé.

Compte tenu de la requalification et du transfert du poste de catégorie B à la mission prévention, de la nécessité d'assurer un encadrement et un accompagnement individualisé des agents qui constituent cette équipe, il est proposé la création du Service ressources humaines et entretien des locaux.

Ce service, fruit de la fusion de l'actuel service entretien et de la cellule ressources humaines sera composé comme suit:

- d'un centre entretien des locaux, composé d'un responsable de centre et de 6 postes de catégorie C
- d'un centre ressources humaines composé de 3 postes.

La responsabilité du centre ressources humaines sera assurée par le responsable du service.

#### Mission évaluation et performance :

L'actuelle mission évaluation et performance est composée d'un poste responsable de mission également Directeur adjoint et d'un poste de collaborateur.

Compte tenu du poids que représente la mission, les fonctions traditionnelles de Directeur adjoint ne sont pas remplies. De plus, la DAAF aujourd'hui structurée de façon rationnelle en services ne nécessite plus la présence d'un Directeur adjoint, les chefs de service assurant l'intérim en cas d'absence du Directeur. Ainsi, le poste de Directeur adjoint peut être transformé en responsable de mission auprès d'un Directeur.

#### **► Direction de l'eau : prise en charge des voiries et réseaux d'assainissement – Création d'un poste de chargé d'opération technique (catégorie B technique) et d'un poste de chargé d'études juridiques (catégorie B administratif)**

Pour faire face à une demande importante des communes d'accélérer les prises en charge des voiries et réseaux d'assainissement pluviaux et eaux usées privés au sein des ouvrages gérés par Bordeaux Métropole, il convient de faire évoluer les dispositifs existants et d'harmoniser les pratiques.

La rapport soumis au Conseil de Bordeaux Métropole du 6 juillet 2018 a eu donc pour objet de définir les modalités dans lesquelles doivent s'inscrire les demandes de classement d'espaces privés dédiés à tout mode de déplacement urbain, d'ouvrages de défense extérieure contre l'incendie ou de voies privées dans le domaine public routier Bordeaux Métropole, impliquant impérativement la prise en charge au préalable des ouvrages d'assainissement dans le patrimoine public de Bordeaux Métropole, en fonction de la nature du propriétaire et de la date de réalisation des travaux.

Sur le territoire de la métropole, de nombreuses voiries, 700 km environ appartiennent toujours à des propriétaires privés qui n'en assurent pas forcément la gestion alors que ces voies sont souvent en mauvais état, présentent parfois des problèmes de sécurité mais surtout des problèmes d'écoulement des eaux usées et pluviales.

L'intégration des réseaux d'assainissement ou pluviaux est un préalable à l'intégration des voiries.

650 dossiers ont été dénombrés qui seront ainsi intégrés progressivement au fur et à mesure de la levée des préalables fonciers.

Pour gérer ces dossiers d'intégration dans le domaine public des réseaux d'assainissement et pluviaux, il y a lieu de créer un poste de chargé d'opération technique (catégorie B technique).

Parallèlement, ce projet nécessite un appui juridique solide en matière de gestion foncière.

Afin d'assurer cette mission, il convient de créer un poste de chargé de projet foncier (catégorie B administratif).

Ces postes seraient financés à 100 % par le budget annexe assainissement.

#### **► Direction de l'eau : Projet Eau'Rizon 2022 – Création de 4 postes (3 catégories A technique, 1 catégorie B administratif)**

L'organisation actuelle de la Direction de l'eau de Bordeaux Métropole résulte historiquement de choix de mode de gestion :

- en eau depuis 1992 sous la forme d'une concession
- en assainissement collectif depuis 1993 avec 2 renouvellements successifs en 2013 puis à compter de 2019 pour 7 ans, avec une maîtrise d'ouvrage des travaux neufs usines et canalisations ainsi que du renouvellement de ces dernières assuré par Bordeaux Métropole.

### **Reprise de la maîtrise d'ouvrage des investissements en eau potable par Bordeaux Métropole**

Les investissements dans le domaine de l'eau potable sont actuellement réalisés par le délégataire dans le cadre du traité de concession conclu en 1992 pour une durée de 30 ans avec pour échéance, le 31 décembre 2021.

Par délibération en date du 10 juillet 2015, le Conseil de Bordeaux Métropole s'est prononcé sur le principe d'une reprise de la maîtrise d'ouvrage par Bordeaux Métropole à l'échéance du traité de concession.

Dans le cadre du projet Eau'rizon 2022, qui a pour objectif de garantir les conditions de cette reprise de la maîtrise d'ouvrage, il a été estimé par parangonnage avec d'autres collectivités et comparaison avec l'activité de maîtrise d'ouvrage actuellement exercée par Bordeaux Métropole pour le service public de l'assainissement collectif, une nécessité de créer entre 30 et 40 postes selon la volumétrie et la répartition entre autorité délégante et délégataire des activités déléguées.

Le rapport sur le choix du mode de gestion concernant le service public de l'eau potable doit intervenir au plus tard en juin 2019.

Ce rapport devra être précédé d'un Comité technique qui devra statuer sur deux aspects :

- ⇒ Le périmètre géographique et fonctionnel de la délégation de service public d'eau potable et l'affectation à l'une ou l'autre des parties de la maîtrise d'ouvrage des investissements par nature
- ⇒ L'organisation de la direction de l'eau et les effectifs nécessaires pour assurer les missions jusque-là réalisées par le délégataire

En anticipation, il est proposé un 1<sup>er</sup> rapport au Comité technique, afin d'assurer la continuité de service public, entre 2021 et 2022.

Ce premier rapport a pour objectif la création de 4 postes indispensables à la préparation de cette reprise de maîtrise d'ouvrage dont le pourvoi interviendra entre 2018 et 2019.

Les postes proposés sont les postes dits prioritaires : 3 catégories A (technique) et 1 catégorie B (administratif) :

- un poste d'ingénieur dédié à la gestion du patrimoine (cohérence de l'inventaire physique et comptable) et au diagnostic des ouvrages concédés afin d'anticiper les travaux à réaliser lors de la reprise de la maîtrise d'ouvrage. Ce poste est en parallèle consacré à la gestion du projet immobilier destiné à accueillir les effectifs de la direction de l'eau et des délégataires.
- un poste d'ingénieur dédié à l'élaboration de la stratégie du service public de l'eau et au premier plan pluriannuel d'investissements (nature des travaux et évaluation).
- un poste d'ingénieur dédié à la rédaction des marchés de maîtrise d'œuvre et travaux et à la réalisation des études préliminaires avant remise au maître d'œuvre.
- un poste de rédacteur acheteur public et juriste qui proposera une stratégie d'achat dans le domaine de l'eau potable et sera en capacité de lever les préalables juridiques avant réalisation des opérations.

Un budget annexe de l'eau va être créé. Ses ressources seront constituées d'une redevance à régler par les abonnés du service.

A terme les postes précités seront financés à 100 % par ce budget annexe dont il est prévu la création en anticipation au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Dans l'attente, ces postes devront être financés par le budget principal.

Compte tenu de la spécificité des postes de catégorie A, des connaissances et des compétences attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à des agents non-titulaires en cas de jury infructueux.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, les rémunérations pourront être fixées en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 536€ euros (1<sup>er</sup> échelon du grade d'ingénieur) et 44 592,21€ euros annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur principal).

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 relative au nouveau Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), il convient de rajouter le montant brut mensuel alloué au groupe de fonction correspondant à ces postes ainsi que les sommes de 19,44 € bruts 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.

### **► Direction des espaces verts : Révision des niveaux de services pour la ville de Bordeaux - création de 10 postes de jardiniers (catégorie C technique)**

L'ensemble des espaces verts de la ville de Bordeaux revêt un intérêt stratégique pour la collectivité : en effet, au regard de l'accroissement constant de leur fréquentation (évolution démographique locale, essor du tourisme) et du niveau d'exigence exprimé par le public, la qualité du programme de gestion représente un axe majeur de l'action publique.

A l'occasion de la mutualisation des services en janvier 2016, la direction des espaces verts est devenue direction centrale des espaces verts de Bordeaux Métropole avec un rôle de tête de pont pour la filière logistique métier et une mission d'expertise pour les pôles territoriaux. La direction a également conservé la gestion de l'ensemble des espaces verts bordelais afin d'asseoir et de faire évoluer son expertise.

Depuis 2001, la direction est confrontée au phénomène d'accroissement constant des surfaces gérées (soit 70 hectares de 2001 à 2015 et 12 hectares de 2016 à fin 2018), lié à la mise en œuvre des programmes d'aménagement d'espaces verts au sein de Bordeaux (Parc aux Angéliques, espaces verts de proximité au sein des quartiers, ...).

La réalité bordelaise montre que les espaces verts, parcs et jardins peuvent être répartis en trois classes principales :

#### **1. Les espaces de prestige (Parc Bordelais, Jardin public, Jardin de l'Hôtel de Ville, Parc aux Angéliques, espaces verts du centre-ville, ...)**

Ces espaces représentent environ 75 hectares au total. Le niveau qualitatif de leur gestion doit être obligatoirement « sanctuarisé » en raison de la fréquentation du public, toute dégradation significative des modalités d'entretien demeurant incompatible avec leur intérêt stratégique pour la collectivité.

#### **2. Les espaces verts significatifs à l'usage des quartiers (espaces verts de la Cité du Grand Parc, Réserve écologique des Barails, Jardin de la Béchade, Place André Meunier, ...)**

Ces espaces représentent 259 hectares répartis sur le territoire de la commune. Leur positionnement est souvent caractérisé par la proximité de grands ensembles d'habitation collective, dont ils constituent le prolongement indispensable et stratégique. La plupart de ces espaces sont déjà conduits soit en gestion différenciée, soit en gestion extensive suivant leur typologie.

#### **3. Les autres types d'espaces verts**

Il s'agit des petits espaces verts peu significatifs à l'échelle du quartier, mais également de petits équipements (aires de jeux isolées) et de sites plus naturels (berges, etc...). Après analyse, le gain en moyens humains pouvant être généré par la dégradation de la qualité du niveau de gestion demeure marginal et largement insuffisant pour compenser les besoins identifiés.

La direction a pu maintenir jusqu'en 2016 un niveau de gestion à effectif constant grâce à l'évolution constante des méthodes de travail et de son organisation, en privilégiant notamment la mise en œuvre d'une gestion différenciée sur l'ensemble du territoire de la ville. Cependant, ce processus d'optimisation des ressources et moyens internes a atteint désormais ses limites, l'accroissement constant de la charge de travail des différentes unités fragilise gravement leur fonctionnement. Cette situation impacte également la qualité de certaines interventions, et pourrait ainsi conduire à court terme à une dégradation inévitable du service proposé.

Afin de stabiliser la qualité de la gestion des espaces publics et de retrouver un niveau de service satisfaisant sur les espaces verts situés dans les différents quartiers, il est proposé d'ajuster les effectifs au niveau de service attendu en autorisant la création de 10 postes de jardiniers (catégorie C technique) au sein de la direction des espaces verts.

Ces nouveaux postes supplémentaires seront intégralement affectés au sein du service Gestion des espaces verts et répartis suivant les modalités proposées ci-après :

- Gestion du Parc Bordelais : 2 postes
- Gestion du Parc aux Angéliques : 2 postes
- Gestion des espaces du quartier Bastide : 1 poste
- Gestion des espaces du quartier Bordeaux Maritime : 2 postes
- Gestion des espaces des quartiers Bordeaux-Sud et Nansouty Saint-Genès : 1 poste
- Gestion des espaces des quartiers Grand-Parc Chartrons : 1 poste
- Gestion des espaces des quartiers Saint-Augustin et Caudéran : 1 poste

La répartition des postes proposée prend en considération les enjeux stratégiques des espaces gérés, mais également la réalité des besoins identifiés au sein de chaque équipe considérée.

Ces postes seront financés via les attributions de compensation actuellement en cours de révision.

DIRECTION GENERALE NUMERIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION
--

### **► Direction de la transformation numérique: ouverture d'un poste d'adjoint technique au cadre d'emplois d'agent de maîtrise**

En plus de son rôle technique au sein du service, l'augmentation et la nature des missions qui sont affectées au poste d'intervenant postes de travail et équipements numériques ont amené la direction à réfléchir sur une transformation du poste.

De plus, il est apparu nécessaire de s'adapter aux évolutions du rôle d'expertise technique et au changement des usages au sein des chantiers des différents projets de la direction générale.

De même, certaines missions de chef de projet technique sur des projets du service afférant à la mise à disposition de solutions multimédia auprès du public notamment sont identifiées pour ce poste.

Aussi, au vu de l'évolution du poste « d'Intervenant postes de travail et équipements numériques » il apparaît justifié de mettre en adéquation le grade cible du poste et les missions confiées.

**► Direction de l'information géographique : Transformation d'un poste de responsable du centre prestations géomatiques de catégorie B (cadre d'emplois des techniciens) en catégorie A (cadre d'emplois des ingénieurs)**

La Direction de l'information géographique (DIG) a pour mission de répondre aux enjeux liés à la constitution de référentiels géographiques et topographiques fiables et de qualité et d'assurer la promotion du Système d'information géographique (SIG) métropolitain. La DIG intervient également pour des prestations dans le domaine de la topographie et de la géomatique dans le cadre de l'offre de services de la Direction générale numérique et systèmes d'information.

Au sein du service géomatique, le centre prestations géomatiques intervient pour les besoins de Bordeaux Métropole et des communes ayant mutualisé le numérique, pour la réalisation de cartographies avancées ou des analyses territoriales, ou pour la conception et production de maquettes en 3D.

Depuis la mutualisation des services, on constate que les demandes de prestations géomatiques - cartographies et 3D - sont en forte augmentation, et que les analyses, traitements et croisements d'informations géographiques deviennent de plus en plus élaborés et complexes, exigeant une expertise spécifique et une parfaite connaissance et maîtrise des environnements logiciels mis en œuvre.

Pour répondre à ces nouvelles exigences, le centre prestations géomatiques se positionne comme centre de ressources et de connaissances dans son domaine afin de développer les compétences et les usages au sein des services en apportant un appui technique et méthodologique dans la mise en œuvre de fonctionnalités avancées du SIG.

Aussi, après plus de deux ans de fonctionnement, il apparaît nécessaire de prendre en considération que les missions confiées au responsable de centre relèvent d'un poste de catégorie A (management, expertise spécifique, appui technique et méthodologique aux utilisateurs avancés du SIG, ...)

Il est donc proposé, pour les raisons évoquées ci-dessus de transformer le poste de responsable du centre prestations géomatiques de catégorie B en catégorie A.

**► Direction des infrastructures et production : transformation de 2 postes de catégorie B en A (cadre d'emplois des ingénieurs)**

■ Le service réseaux et télécommunications est le garant des hébergements (serveurs, stockage et sauvegarde de données) au travers des Datacenters métropolitains sécurisés en lien avec un Plan de continuité informatiques (PCI) et de reprise d'activité (PRI) en cas d'incidents très impactant.

Les infrastructures sur lesquelles il intervient sont majeures et doivent être en constante évolution de façon à garantir un socle technique fiable, industrialisé et robuste. Ce service est engagé dans la mise en œuvre de nouveaux socles communs ce qui constitue l'opportunité de moderniser des systèmes parfois obsolètes et qui permettront à terme de garantir un système d'information commun.

Par ailleurs ce service a en charge des projets structurant notamment sur la messagerie, la gestion des différents annuaires techniques (restructuration de l'ensemble des 15 annuaires techniques et leur consolidation vers un annuaire centralisé pour permettre à chaque agent d'obtenir des droits d'accès sur les 900 applications du parc applicatif ou encore la modernisation et la convergence des systèmes de messagerie pour permettre à chaque agent de disposer d'une adresse mél).

Le plan de transformation intègre en parallèle des initiatives de conduite du changement pour situer les agents au cœur de la transformation. Les enjeux sont forts, les technologies complexes et nécessitent sur les activités de pilotage et d'ingénierie des expertises fortes.

Au vu de ces éléments, il est proposé de transformer un poste d'administrateur du SI (catégorie B technique) vers un poste de chef de projet technique (catégorie A technique) afin de répondre aux enjeux d'évolution du service mentionnés ci-dessus.

Enfin, compte tenu de la spécificité de ce poste, des connaissances et des compétences attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à des agents non-titulaires en cas de jury infructueux.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, les rémunérations pourront être fixées en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 536€ euros (1<sup>er</sup> échelon du grade d'ingénieur) et 44 592,21€ euros annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur principal) ou du cadre d'emplois des attachés soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 536€ euros (1<sup>er</sup> échelon du grade d'attaché) et 44 592,21€ euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché principal).

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 relative au nouveau Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), il convient de rajouter le montant brut mensuel alloué au groupe de fonction correspondant à ce poste ainsi que les sommes de 19,44 € bruts 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.

■ D'autre part, le service infrastructures mutualisées assure la construction et le bon fonctionnement du réseau métropolitain et celui des communes ayant mutualisé le numérique. Il réalise aussi les opérations d'interconnexion des bâtiments tant sur la voix ou la partie data et pilote les opérations de câblage informatique.

La construction et l'évolution du réseau est en forte évolution technologique et doit intégrer des logiques fortes de multiservices favorisant ainsi, sur une même infrastructure de façon sécurisée, le transport de données, d'images, de la vidéo ou encore de la voix. Elle doit intégrer aussi les nouvelles contraintes en matière de bâtiments intelligents, de gestion technique centralisée, d'objets connectés, mais aussi la généralisation de nouveaux usages de communication ou de services de visioconférence par exemple.

Ces projets sont complexes et doivent être conduits en parallèle du maintien en condition opérationnelle courant et de l'intégration de nouveaux projets techniques.

Ainsi, les compétences attendues sont de plus en plus spécialisées mais également doivent répondre à de fortes attentes en termes de management de la sous-traitance, de pilotage et de gestion de projets complexes et multipartenaires.

Afin de faire face à ces enjeux, il est proposé de transformer un poste de chef de projet technique de catégorie B technique en catégorie A technique.

### **► Direction assistance et offre de service : Ouverture d'un poste d'adjoint technique au cadre d'emploi d'agent de maîtrise – Transformation d'un poste de catégorie C (technique) en catégorie B (technique)**

■ Depuis la mutualisation de 2016, les missions exercées par les agents occupant un poste d'intervenant technique de proximité (adjoint technique) ont évolué et les attendus tant sur le plan technique que sur le savoir-être se sont renforcés.

En effet, les communes maintiennent une exigence forte du point de vue des délais et de la fiabilité des réponses apportées tout en ayant des attentes techniques qui se sont naturellement diversifiées et complexifiées.

Aussi, au vu de l'évolution du poste « d'Intervenant technique de proximité » il apparaît justifié de mettre en adéquation le grade cible du poste et les missions confiées et d'ouvrir ce poste au cadre d'emplois d'agent de maîtrise.

■ Suite à l'intégration des différentes communes lors du processus de mutualisation de 2016, les missions quotidiennement exercées par les agents occupant un poste d'intervenant technique de

proximité sur des postes de catégorie C ont évolué et correspondent aujourd'hui à des missions de technicien de proximité sur des postes de catégorie B.

En effet, l'expertise, l'autonomie, la prise d'initiative et le savoir-faire demandés correspondent aux attentes sur un poste de technicien.

De plus, au sein du centre Proximité numérique ouest, sud et rive droite, il est apparu depuis 2016, que les problématiques techniques rencontrées et les attentes des utilisateurs notamment en termes de réactivité nécessitent des compétences techniques et d'adaptation supérieures.

Aussi, afin de répondre au mieux aux attentes des communes, une montée en compétence est apparue nécessaire sur certains postes.

Pour ces raisons, il est proposé de transformer un poste d'intervenant technique de proximité (catégorie C) en un poste de technicien de proximité (catégorie B).

DIRECTION GENERALE RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION GENERALE
---

**► Direction générale ressources humaines et administration générale : Création d'un poste de coach interne (catégorie A administratif) par requalification d'un poste de catégorie A de la direction de la DG :**

L'évolution des organisations publiques implique pour les cadres et managers la nécessité de développer une grande adaptabilité et la capacité à accompagner l'évolution de leurs équipes. Dans ce contexte le coaching est un outil de développement individuel et collectif, complémentaire des fonctions ressources humaines et des fonctions de conseil en organisation.

Le coaching interne répond aux besoins individuels du management, aux besoins de régulation et de cohésion des collectifs et cela dans la durée tout en visant l'autonomie. Il participe par son action de terrain à la diffusion de la politique managériale de l'entité professionnelle dans laquelle il évolue et dont il a une connaissance approfondie. De plus il s'inscrit dans la durée et permet de s'assurer de la réalité des progrès et de la mise en œuvre des préconisations.

Le développement du coaching interne par la création d'un réseau de professionnels formés permet d'ouvrir le bénéfice de cet accompagnement à des cadres qui n'étaient pas considérés comme prioritaires (encadrants de proximité B ou C, chefs de projet, cadres en souhait de mobilité ou d'évolution professionnelle). Il a également pour effet de réduire le coût pour la collectivité tout en garantissant une qualité de prestation équivalente à celle offerte par le coaching externe qui sera néanmoins maintenu.

Deux types d'accompagnement seront proposés :

I. L'accompagnement individuel :

Le coaching individuel s'adresse en priorité aux encadrants (A, B ou C) de la collectivité et recouvre plusieurs types de prestations suivant une méthodologie précise.

Nature des prestations :

- o Accompagnement à la prise de poste
- o Asseoir son leadership

- o Savoir prendre la parole en réunion
- o Savoir dire non à bon escient
- o Développer son assertivité
- o Révéler des potentiels
- o Accompagner une évolution professionnelle
- o Aider à passer à l'action avec plus de clarté
- o Pour les dirigeants définir une stratégie
- o De manière générale développer des pratiques managériales adaptées

Le coaching individuel pourra être demandé :

- par l'agent : L'analyse de la demande déterminera le nombre de séances pouvant aller de trois à dix échelonnées sur plusieurs mois sans pouvoir dépasser 12.

Le cadre et le coach détermineront conjointement les objectifs de l'accompagnement et les indicateurs de réussite.

- par un supérieur hiérarchique ou un prescripteur (DRH, médecins, psychologues...) auprès de la directrice de mission au cours d'un entretien tripartite avec le prescripteur et le cadre concerné. Cet entretien a pour but de déterminer les objectifs de l'accompagnement et les indicateurs de réussite ainsi que la volonté explicite du cadre à accompagner. Une évaluation est réalisée en fin de mission.

Des interventions ponctuelles pourront également intervenir à la demande des encadrants : il s'agira alors d'apporter un soutien au management en cas de situation de particulière tension ou d'échanger sur le rôle du management et les pratiques à privilégier en fonction du contexte (idée du numéro vert managers).

## II L'accompagnement collectif : celui-ci concerne les comités de direction, les services ou les unités de travail

Nature des prestations :

- o Rétablir une relation de qualité
- o Régulation, facilitation
- o Lever les tensions et écouter les collectifs en difficultés pour permettre aux encadrants et aux agents de retrouver une bonne ambiance de travail
- o Développer la performance d'une équipe, (ou d'un collectif de personnes exerçant des missions de même nature), en travaillant sur des valeurs communes, sur la vocation, l'ambition et la vision de l'équipe au service des objectifs qu'elle poursuit.
- o En accompagnement d'une réorganisation ou d'un plan de formation spécifique.

Le coaching collectif pourra se faire :

- Par demande spontanée. Le responsable de l'équipe prend directement contact avec la directrice de mission. Ils élaborent conjointement une lettre de cadrage précise qui fait état de la demande, du besoin, des objectifs et des modalités proposées.
- Par demande prescrite :

Ces types d'accompagnements se font en général à la demande de la hiérarchie (N, N+1, N+2...) et peuvent être la suite logique d'un accompagnement individuel. De la même façon, un

accompagnement d'équipe peut donner lieu à des accompagnements individuels pour certains membres de l'équipe.

Ils peuvent également être sollicités après signalement des agents eux-mêmes par la DRH ou les médecins ou les psychologues du travail.

Ces accompagnements font également l'objet d'une lettre de cadrage précise partagée entre le commanditaire de la mission, le responsable de l'équipe et la directrice de mission et d'une évaluation en fin de mission.

### III L'organisation de la fonction coaching interne :

La mission coaching interne est un service commun aux trois collectivités. Les coaching interne et externe sont pilotés par la directrice de la mission qualité des relations professionnelles, placée auprès du DGRHAG pour garantir confidentialité et capacité à intervenir auprès des encadrants de tout niveau. Elle est épaulée par un réseau de coaches internes composé de quatre cadres de catégorie A formés et certifiés.

Comme tous les métiers de relation d'aide, la fonction de coach nécessite une supervision. Elle est dispensée par un coach externe senior et par la directrice de mission. Les membres du réseau s'engagent à entretenir et développer leurs compétences en suivant des actions de formation soit collectives soit individuelles qui seront définies au cours d'un entretien annuel avec la responsable du réseau et pourront découler de constats faits en supervision par exemple.

La mission fonctionne aujourd'hui avec la directrice de la mission, un coach à mi-temps et deux coaches à temps partiel, (25% de leur temps de travail en accord avec leurs supérieurs hiérarchiques respectifs).

Compte tenu du volume croissant des demandes d'accompagnement est apparu la nécessité de structurer le réseau en ouvrant un poste de coach interne à temps complet. Celui-ci est créé par transformation d'un poste d'ACFI actuellement vacant.

La mission bénéficie également de l'attribution d'un budget lui permettant de recourir à des prestations externes et d'assurer la supervision et la formation des coaches.

### IV Perspectives d'évolution :

- o Animation d'ateliers de co-développement
- o Médiation
- o Coaching de groupes de pairs (groupes de dirigeants, groupe de cadres sur un nouveau métier, groupes de cadres de proximité).

### **► Direction Pilotage, emploi et dialogue social: Création d'un poste régisseur tickets restaurants (catégorie B administratif) et d'un régisseur suppléant (catégorie C administratif) :**

Dans le cadre du plan de sécurisation des régies, une attention toute particulière est apportée pour les régies sensibles ou à risque au regard notamment des enjeux financiers.

Au niveau de la régie de la restauration municipale de la ville de Bordeaux, 2 sujets ont été examinés :

- Les tickets restaurant délivrés à certains agents de la ville de Bordeaux
- Les tickets délivrés pour les repas livrés par le SIVU (Syndicat intercommunal à vocation unique) dans divers sites de la Ville de Bordeaux : les factures du SIVU sont mandatées par Bordeaux Métropole alors que les recettes sont perçues par la ville de Bordeaux.

Aucun contrôle de cohérence n'est aujourd'hui réalisé entre l'indice de traitement de l'agent et le tarif appliqué.

Il est donc nécessaire de revoir très rapidement le fonctionnement de cette régie.

Aussi, le positionnement du régisseur de la régie de restauration municipale au sein de la direction de l'accueil et de la citoyenneté est modifié. Il est proposé la création d'un poste de régisseur et d'un poste de régisseur suppléant à la direction du pilotage, de l'emploi et du dialogue social. Le poste de régisseur sera financé via l'attribution de compensation versée par la ville de Bordeaux qui sera modifiée mais n'induera pas de coût supplémentaire pour la ville de Bordeaux, le poste actuel étant supprimé.

**► Direction Pilotage, emploi et dialogue social : transfert d'un poste de catégorie A administratif vers la Direction d'appui administrative et financière (DAAF) de la DG Mobilités :**

Un poste de catégorie A administratif est transféré à la direction d'appui administrative et financière de la DG Mobilités (cf rapport de la DG Mobilités).

**► Direction du parc matériel : Création d'un poste de mécanicien (catégorie C) par transfert d'un poste de la Direction de la gestion de l'espace public du pôle territorial Rive droite**

Lors du cycle 2, la commune d'Ambarès a mutualisé les compétences transport et parc matériel.

A ce titre 3 postes ont été transférés et 25 véhicules : 11 en services communs (4 bus et 7 VUL), 14 en services municipaux (1 minibus, 4 VL, 6 VUL, 3 tracteurs).

Lors de la préparation de ces opérations, il avait été convenu qu'à la date prévisionnelle de l'externalisation des transports, un poste rejoindrait le parc matériel.

La direction du parc matériel (DPM) est confrontée à une augmentation importante du nombre de véhicules à entretenir sans augmentation en due proportion du nombre de postes. En conséquence les durées d'immobilisation des véhicules s'en trouvent allongées.

En cela, il est proposé de transférer un poste de la direction de la gestion de l'espace public du Pôle Territorial rive droite à la direction du parc matériel (DGRHAG).

**► Direction des affaires juridiques : Création d'un poste d'expert assistant à la protection des données (catégorie A administratif ou technique) par transfert et requalification d'un poste de la direction de la DG**

Le Règlement général pour la protection des données (RGPD) qui est entré en vigueur le 25 mai, vient renforcer considérablement les obligations des responsables de traitements de données à caractère personnel. Il impose notamment que chaque administration désigne un DPO (Délégué à la protection des données) qui est le successeur du CIL (Correspondant informatique et libertés).

Dans le contexte de la mutualisation des services, 17 et bientôt 20 communes ont ou vont mutualiser leur système d'information avec Bordeaux Métropole.

Ce faisant :

- elles conservent vis-à-vis du RGPD le rôle de « Responsable de Traitement » et doivent à ce titre, désigner chacune un DPO

- Bordeaux Métropole qui met à leur disposition ses réseaux et outils du service commun DGNSI, endosse vis-à-vis du RGPD :

- soit le rôle de « Responsable conjoint des traitements » de données à caractère personnel de la commune
- soit de « Sous-traitant » des traitements de celle-ci,

selon que Bordeaux Métropole ressort ou non comme pouvoir adjudicateur des moyens acquis pour réaliser le traitement communal.

Dans ce contexte, il a été proposé aux communes de mutualiser la fonction DPO au sein de la cellule Protection des données à caractère personnel de Bordeaux Métropole ; Ainsi, cette cellule, est aujourd'hui composée de 2 catégories A : le DPO de Bordeaux Métropole et son adjoint. Compte tenu de la technicité du sujet et du nombre considérable des traitements de données à caractère personnel à contrôler, déclarer, mettre en conformité (ce nombre ne va cesser de s'accroître dans le contexte de la dématérialisation accélérée de tous les processus d'administration (finances, RH, droit des sols...), il est proposé de renforcer cette cellule par un catégorie A (administratif ou technique) créé par transfert et requalification d'un poste actuellement vacant au sein de la direction de la DG.

Compte tenu de la spécificité de ce poste, des connaissances et des compétences attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à des agents non-titulaires en cas de jury infructueux.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, les rémunérations pourront être fixées en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 536€ euros (1<sup>er</sup> échelon du grade d'ingénieur) et 44 592,21€ euros annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur principal) ou du cadre d'emplois des attachés soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 536€ euros (1<sup>er</sup> échelon du grade d'attaché) et 44 592,21€ euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché principal).

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 relative au nouveau Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), il convient de rajouter le montant brut mensuel alloué au groupe de fonction correspondant à ce poste ainsi que les sommes de 19,44 € bruts 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.

### **► Direction des archives de Bordeaux Métropole: intégration d'un poste d'archiviste (catégorie B)**

Dans le cadre du cycle 4, un poste de catégorie B est transféré au 1 janvier 2019 de la commune de Blanquefort qui a souhaité mutualiser le domaine des archives.

## **DIRECTION GENERALE DES TERRITOIRES**

### **I. POLE TERRITORIAL RIVE DROITE**

- **Adaptation de l'organisation de la Direction du développement et de l'aménagement**
  - **Transformation de deux postes de catégorie C en un poste de catégorie A et un poste de catégorie B**

A la suite de l'adoption des Codev 4 et de rencontres avec les directeurs généraux des services des communes de la rive droite, un planning de réalisation des différents projets leur a été présenté. Ce plan de charge ambitieux nécessite un renforcement des effectifs de la Direction du développement et de l'aménagement afin d'assurer dans de bonnes conditions sa mise en œuvre.

Ainsi, sur 284 opérations prévues au plan de charge, 221 sont inscrites actuellement en étude dont 157 (71 %) pilotées par les chefs de projets du Service aménagement urbain (SAU) et 155 opérations menées en travaux, dont 118 (76 %) pilotées par les chefs de projets SAU.

Si l'on rapporte ces chiffres bruts au nombre de chefs de projet, les 5 chefs de projet du SAU pilotent en moyenne 57 projets chacun.

Afin de réduire la charge de travail du SAU, il a déjà été mis en œuvre diverses solutions qui se révèlent aujourd'hui insuffisantes :

- Faire jouer le rôle de référent territorial à des cadres qui ne sont pas chef de projet pour le FIC et/ou le Codev (9 référents sur 11 sont chefs de centre ou de service et 7 référents sur 11 ne sont pas du Service aménagement urbain).
- Confier aux chargés d'opérations la conduite de certains projets quand cela est possible en termes de compétences
- Faire piloter les projets d'aménagement économique par la mission Animation économique

Si l'on intègre les renforts hors SAU qui pilotent des projets, cela ramène le nombre moyen de projets par chef de projet ou équivalent à 42 projets en moyenne (FIC et/ou Codev).

Après analyse du bilan d'activité de la Direction du développement et de l'aménagement sur la période CODEV 3, et afin de faire face au plan de charge et d'aborder le CODEV 4 (2018-2021) dans les meilleures conditions, il est proposé de renforcer les équipes en transformant :

- un poste de projeteur (catégorie C) au service MOE en chef de projet (catégorie A -filiales administrative et technique) au service SAU
- un poste de gestionnaire (catégorie C) à la Direction des ressources humaines en chargé d'opérations (catégorie B – filiales administrative et technique) au service SAU

La suppression du poste de projeteur est rendue possible grâce au renforcement en 2017 des effectifs de la MOE suite au recrutement d'un technicien paysager.

La suppression d'un poste de gestionnaire de la Direction des ressources humaines du pôle territorial est envisagée dans le cadre des économies d'échelle réalisées suite à la convergence du SIRH.

Cette équipe supplémentaire pour le CODEV 4 pourrait prendre en charge 15 à 20 projets CODEV supplémentaires, sachant que les projets CODEV sont en général plus complexes et consommateurs de temps que les projets FIC.

#### ▪ **Création d'un poste d'assistant instructeur AOS de catégorie C**

Le service droit des sols est en sous-effectif depuis la mutualisation de l'instruction des AOS (Autorisation d'occupation des sols) de la ville d'Ambarès-et-Lagrave au 1<sup>er</sup> janvier 2016. En effet, seulement deux instructeurs ont intégré le service alors que le service urbanisme de la ville comptait 6 personnes. Il a été convenu avec la ville que certaines missions de l'ordre de 0.3 Equivalent temps plein (ETP) seront reprises par les agents communaux, lors de la mise en place d'un guichet unique. Il a donc été validé lors de la révision des niveaux de service 2018 que le service droit des sols récupérerait 0.7 ETP.

Au regard de ces éléments, il est donc demandé le renforcement du service Droit des sols par un assistant instructeur de catégorie C (filiales administrative et technique).

Cette demande s'inscrit également dans le contexte d'une augmentation permanente des dossiers déposés sur le territoire de la rive droite.

#### ➤ **Transfert d'un poste de la Direction de la gestion de l'espace public à la Direction du parc matériel (DGRHAG)**

Un poste de catégorie C est transféré à la Direction du parc matériel de la Direction générale ressources humaines et administration générale (cf. rapport de la DGRHAG).

#### ➤ **Direction administrative et financière**

Dans le cadre du cycle 4 de la mutualisation, un poste de catégorie B (filiale administrative) est transféré au 1er janvier 2019 de la commune d'Artigues près Bordeaux, qui a souhaité mutualiser le domaine de la commande publique.

## II. POLE TERRITORIAL OUEST

Le Comité technique du 8 mars 2018 a permis d'entériner quelques modifications d'organisation du Pôle territorial ouest. Il s'agit maintenant de procéder à des ajustements d'effectifs à la Direction du développement et de l'aménagement :

### ➤ Direction du développement et de l'aménagement

#### 1) Au service Droits des sols

30 postes sont affectés à la gestion des permis de construire pour l'ensemble des communes du service commun du territoire (+ Parempuyre et Martignas). Pour cette mission, les agents sont identifiés sur deux niveaux :

- Les instructeurs AOS et appui administratif, en charge plus particulièrement des dossiers simples. Ces agents sont pour la majorité sur des postes identifiés en catégorie C
- Les instructeurs AOS, en charge de l'instruction complète des dossiers parfois complexes, justifiant un positionnement de poste en catégorie B.

La constitution de l'équipe Droits des sols a été réalisée en 2016 avec les effectifs issus des communes, avec des niveaux de grade parfois en inadéquation avec les postes réels des agents. De plus, certains agents de catégorie C sont progressivement montés en compétence et occupent à ce jour des postes qui sont de niveau supérieur.

Le Pôle territorial ouest, en permanence soumis à une instabilité de ses effectifs sur le service Droits des sols souhaite assurer une stabilité et la continuité de service au niveau attendu par les communes. Ces postes d'instructeurs des AOS sont sous une très forte tension et ont été reconnus de niveau B depuis plusieurs années, compte tenu de l'évolution constante de la réglementation et la complexité de certains projets.

Pour ces raisons, le Pôle territorial ouest souhaite transformer un poste de catégorie C d'instructeur des AOS en catégorie B afin de conserver son niveau de prestation actuel. Cette transformation permettra la nomination d'un agent lauréat de concours.

#### 2) Au service Aménagement urbain

L'analyse des besoins en effectif pour réaliser le plan de charge des projets d'aménagement urbain fait apparaître la nécessité de disposer d'un chef de projet développement local de catégorie A pour assurer le niveau attendu par les communes.

Dans ce contexte, le Pôle territorial ouest souhaite faire évoluer son organisation au service aménagement urbain en transférant le poste de catégorie B actuellement vacant au centre études du service maîtrise d'œuvre et le faire évoluer en catégorie A au service développement local.

Cette modification s'accompagnera bien entendu d'une nouvelle répartition des missions entre les acteurs des différentes catégories et permettra d'assurer dans les meilleures conditions, la stabilité nécessaire à la tenue des objectifs sur le FIC.

**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 les comités technique du 10 et 18 octobre 2018,

**ENTENDU** le rapport de présentation,

**CONSIDÉRANT QU'** afin de permettre un meilleur fonctionnement des services, des ajustements ou des évolutions d'effectifs apparaissent nécessaires pour consolider les effectifs mutualisés et répondre à de nouveaux projets métropolitains.

**DECIDE**

**Article 1 :** d'autoriser la création des postes mentionnés ci-dessus

**Article 2 :** d'autoriser la transformation des postes mentionnés ci-dessus

**Article 3 :** d'autoriser le recours éventuel aux agents non-titulaires pour les postes mentionnés

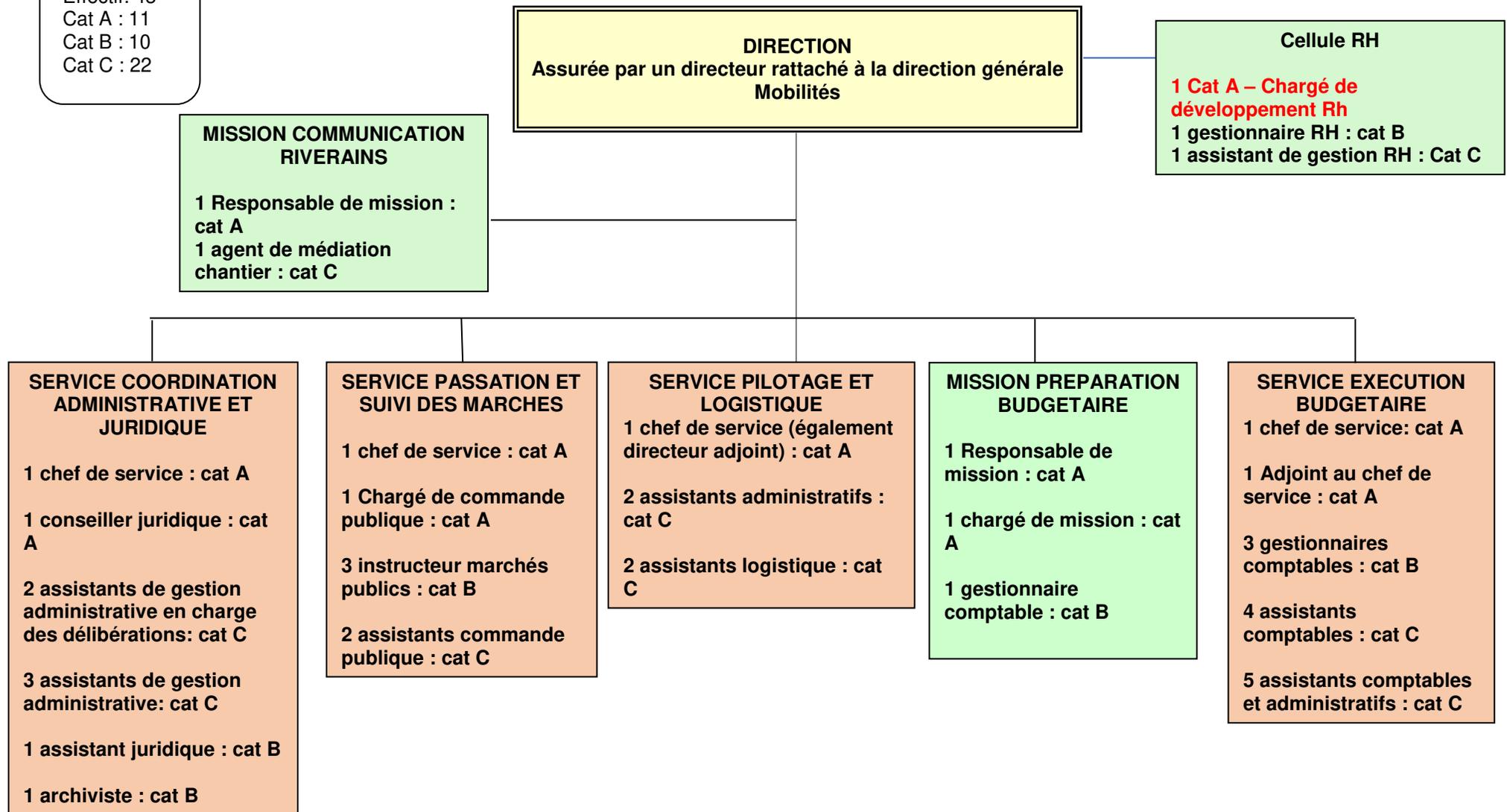
Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 30 novembre 2018

<p><b>REÇU EN PRÉFECTURE LE :</b> <b>4 DÉCEMBRE 2018</b></p> <p><b>PUBLIÉ LE :</b> <b>4 DÉCEMBRE 2018</b></p>	<p>Pour expédition conforme, le Vice-président,</p> <p>Monsieur Jean-François EGRON</p>
---	---

# DIRECTION D'APPUI ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

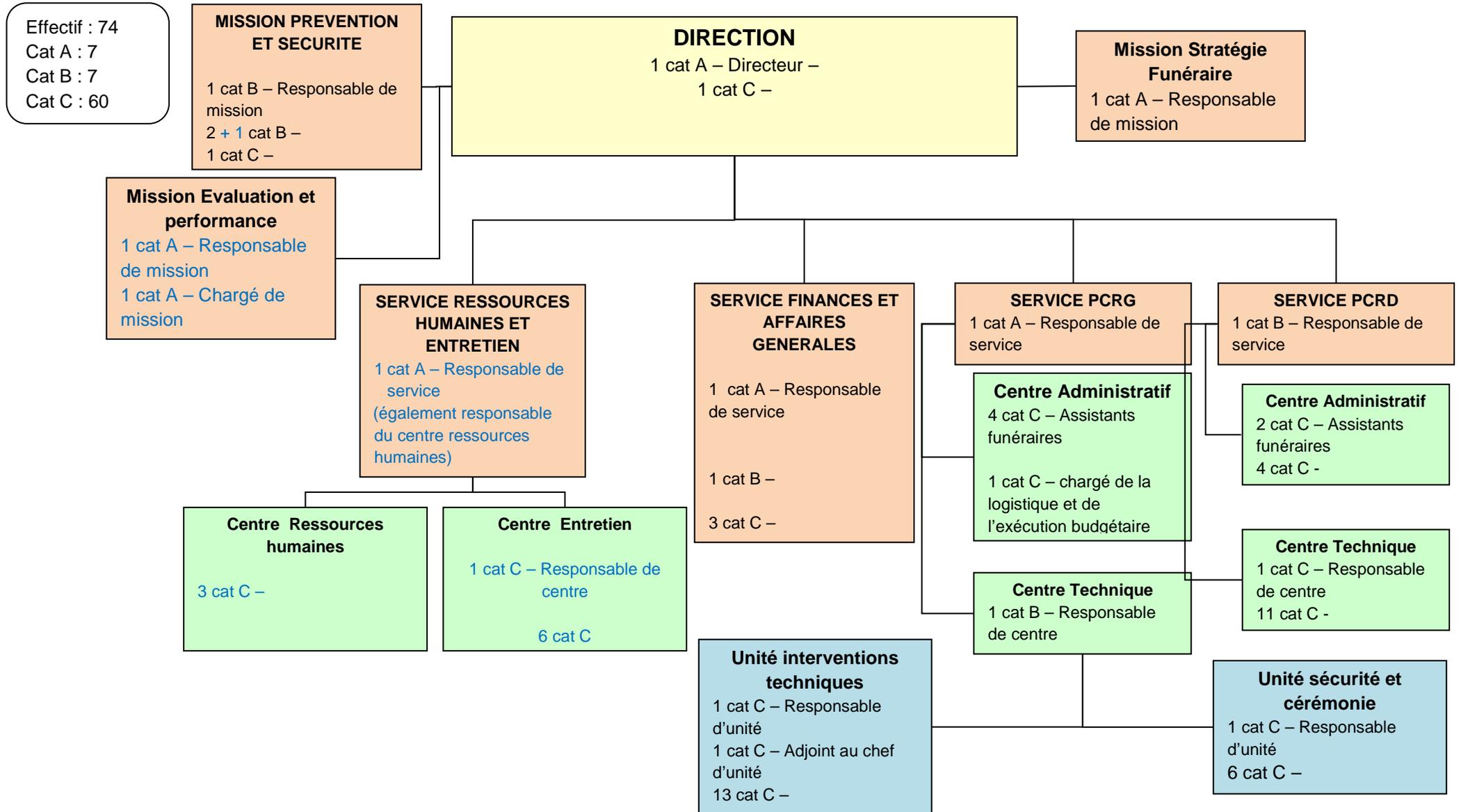
Effectif: 43  
 Cat A : 11  
 Cat B : 10  
 Cat C : 22



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

# DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

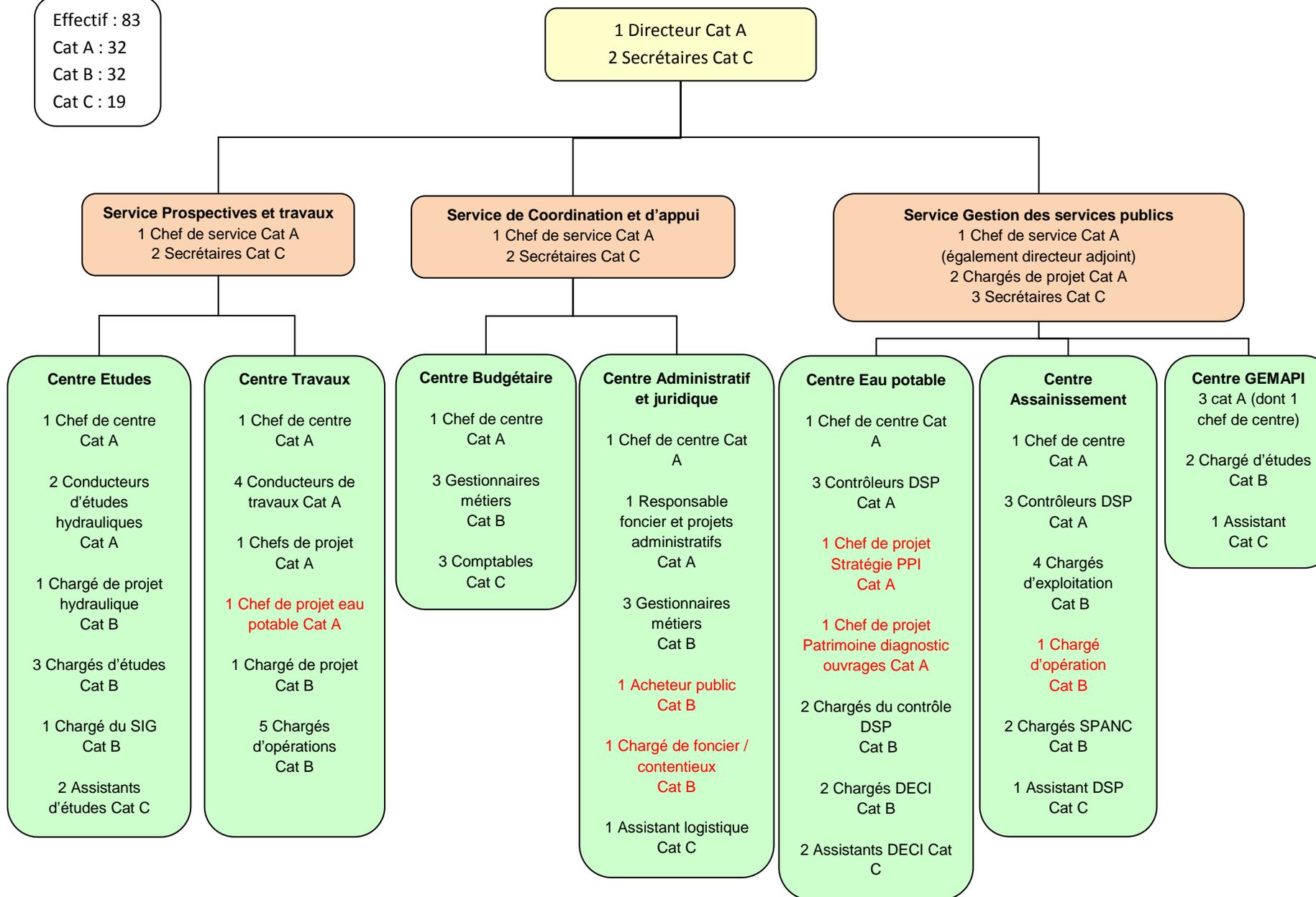


Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

# DIRECTION DE L'EAU

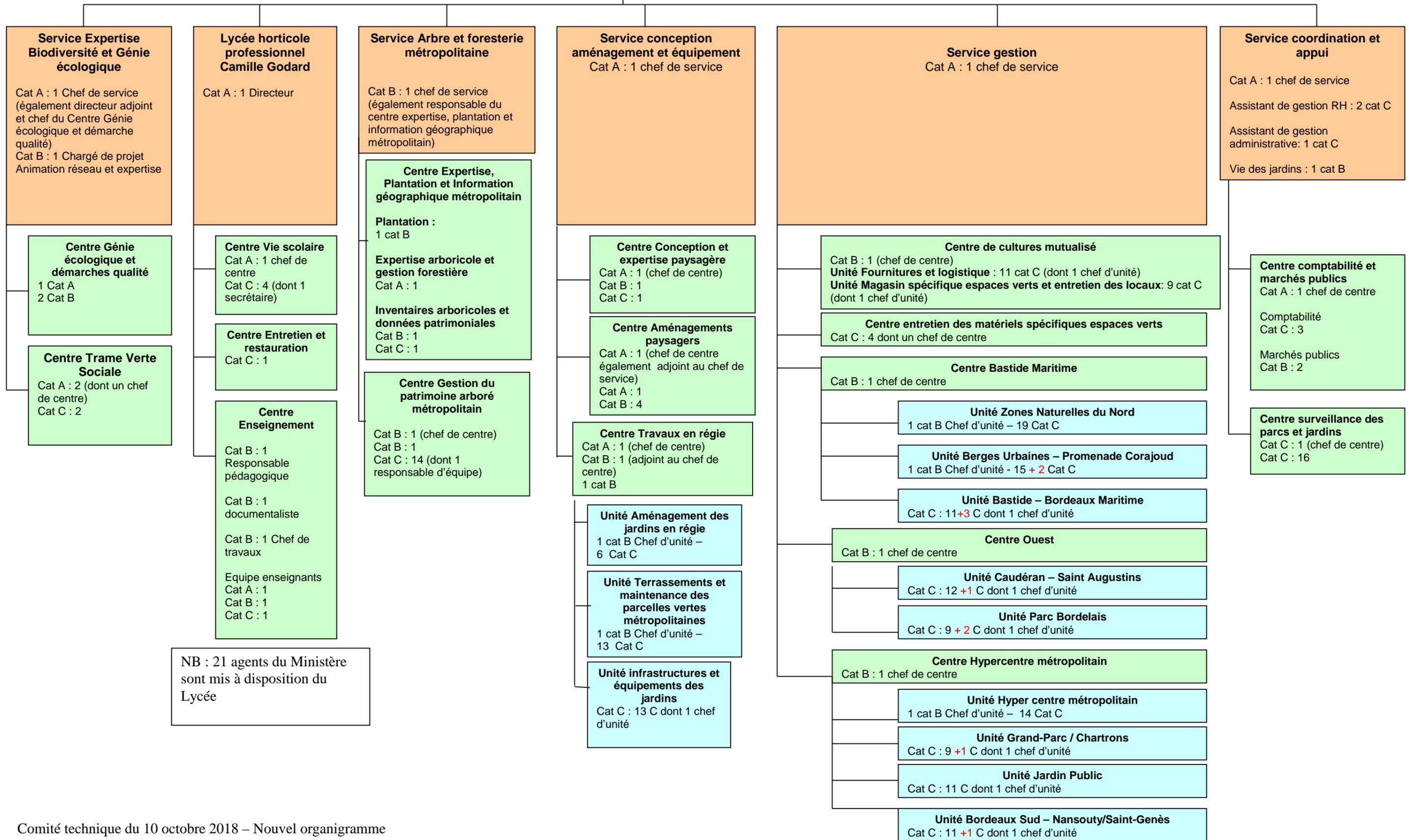
Effectif : 83  
 Cat A : 32  
 Cat B : 32  
 Cat C : 19



# DIRECTION GENERALE HAUTE QUALITE DE VIE - DIRECTION DES ESPACES VERTS

Effectif : 274  
 Cat A : 18  
 Cat B : 31  
 Cat C : 225

**DIRECTION**  
 Cat A : 1 directeur  
 Cat A : 1 chargé de mission suivi et évaluation des objectifs  
 Cat C : 1 assistante de direction

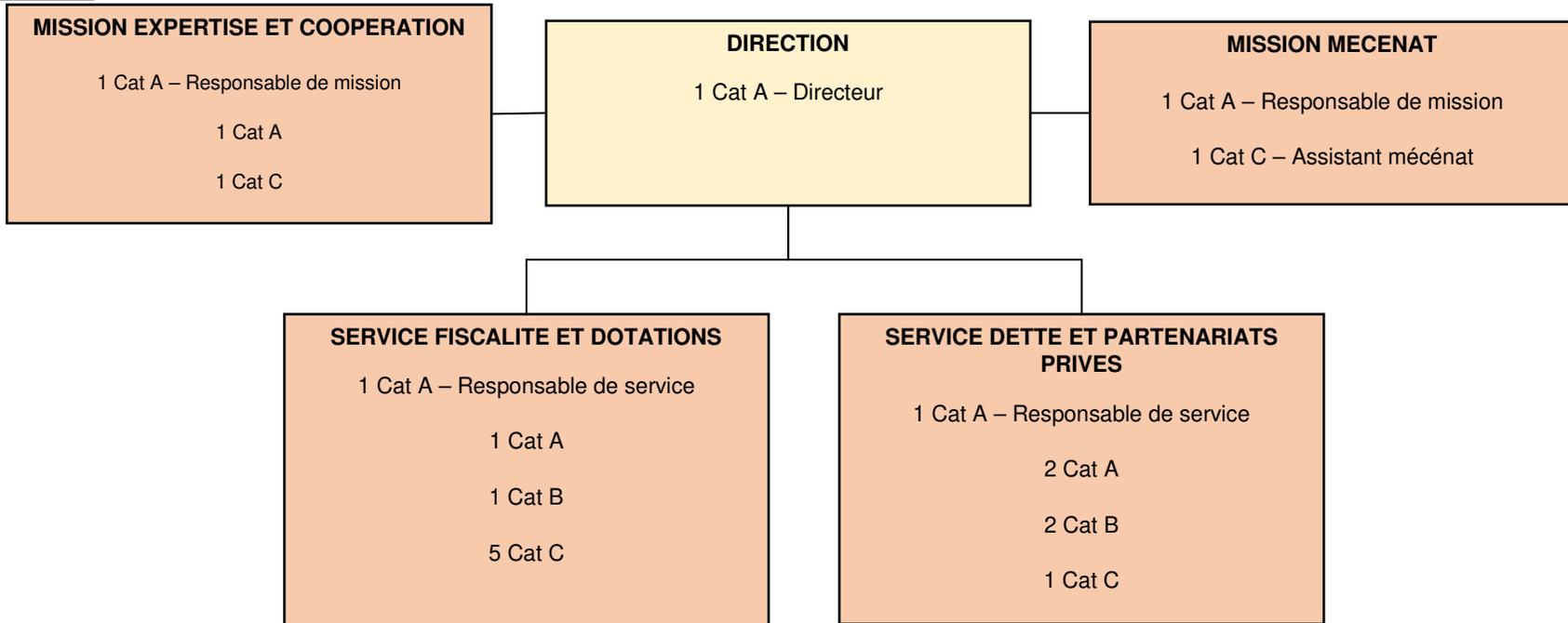


NB : 21 agents du Ministère sont mis à disposition du Lycée

# **Organigramme DG FINANCES ET COMMANDE PUBLIQUE**

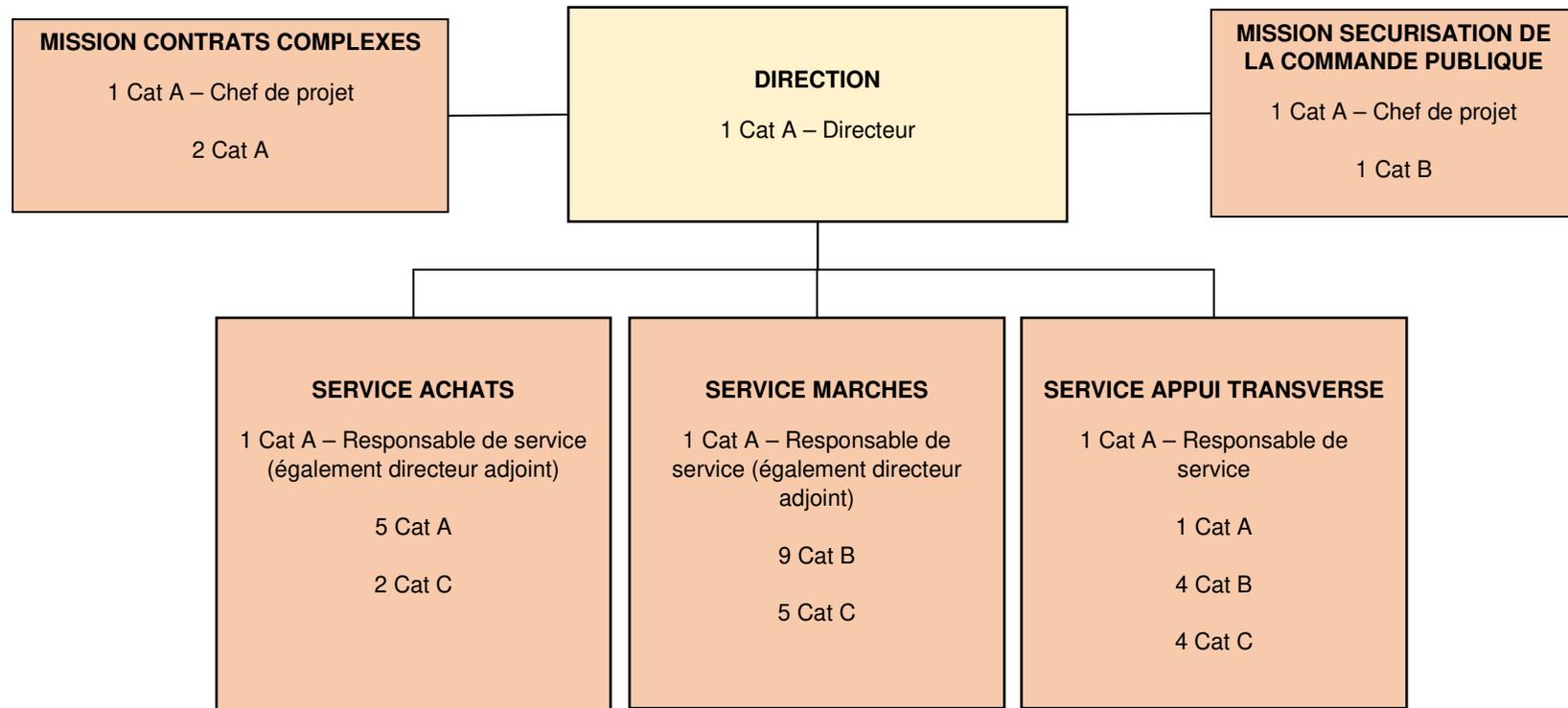
# DIRECTION RESSOURCES ET INGENIERIE FINANCIERE

Effectif : 20  
Cat A : 9  
Cat B : 3  
Cat C : 8

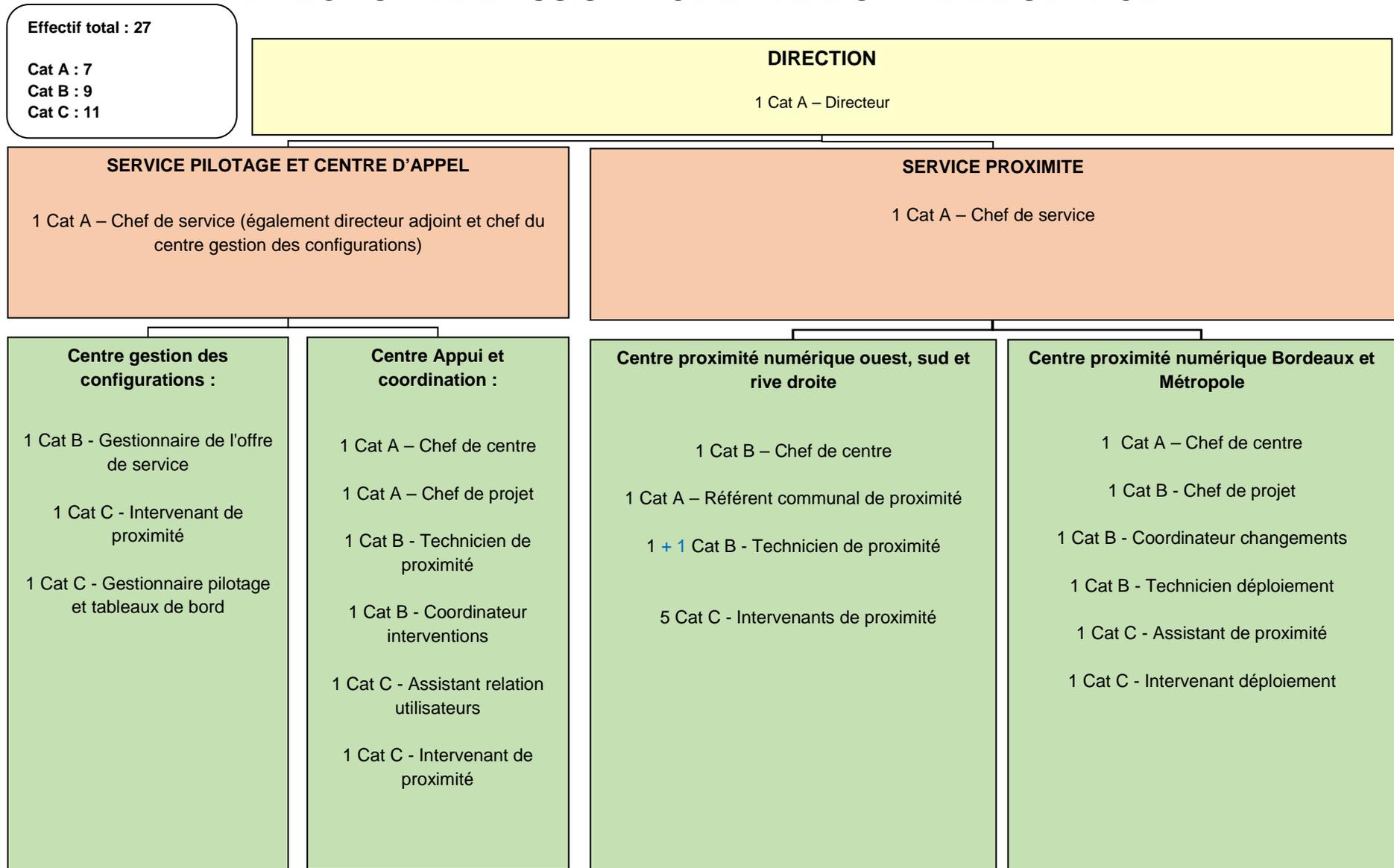


# DIRECTION DE L'ACHAT ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Effectif : 39  
Cat A : 14  
Cat B : 14  
Cat C : 11



# DIRECTION DE L'ASSISTANCE ET DE L'OFFRE DE SERVICE

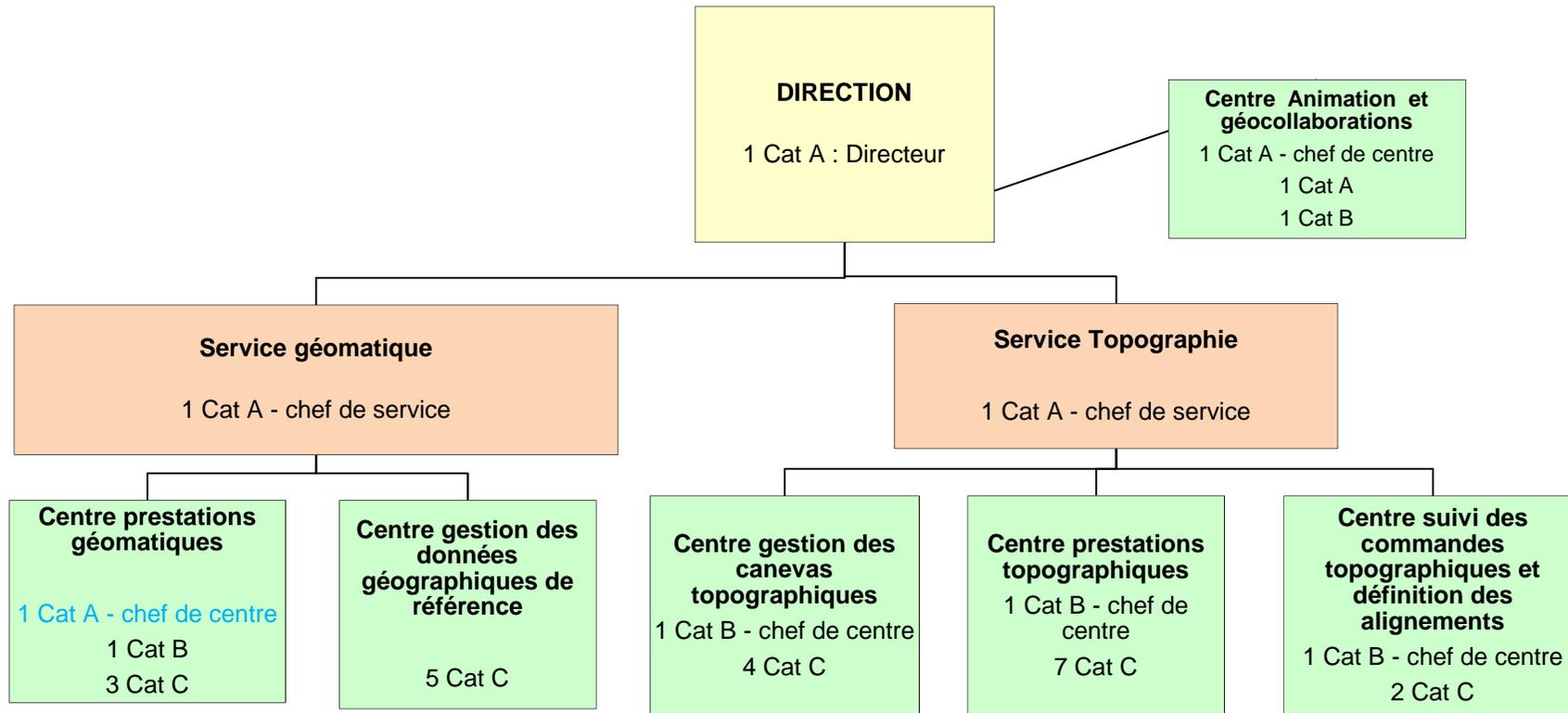


Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

# Direction de l'information géographique

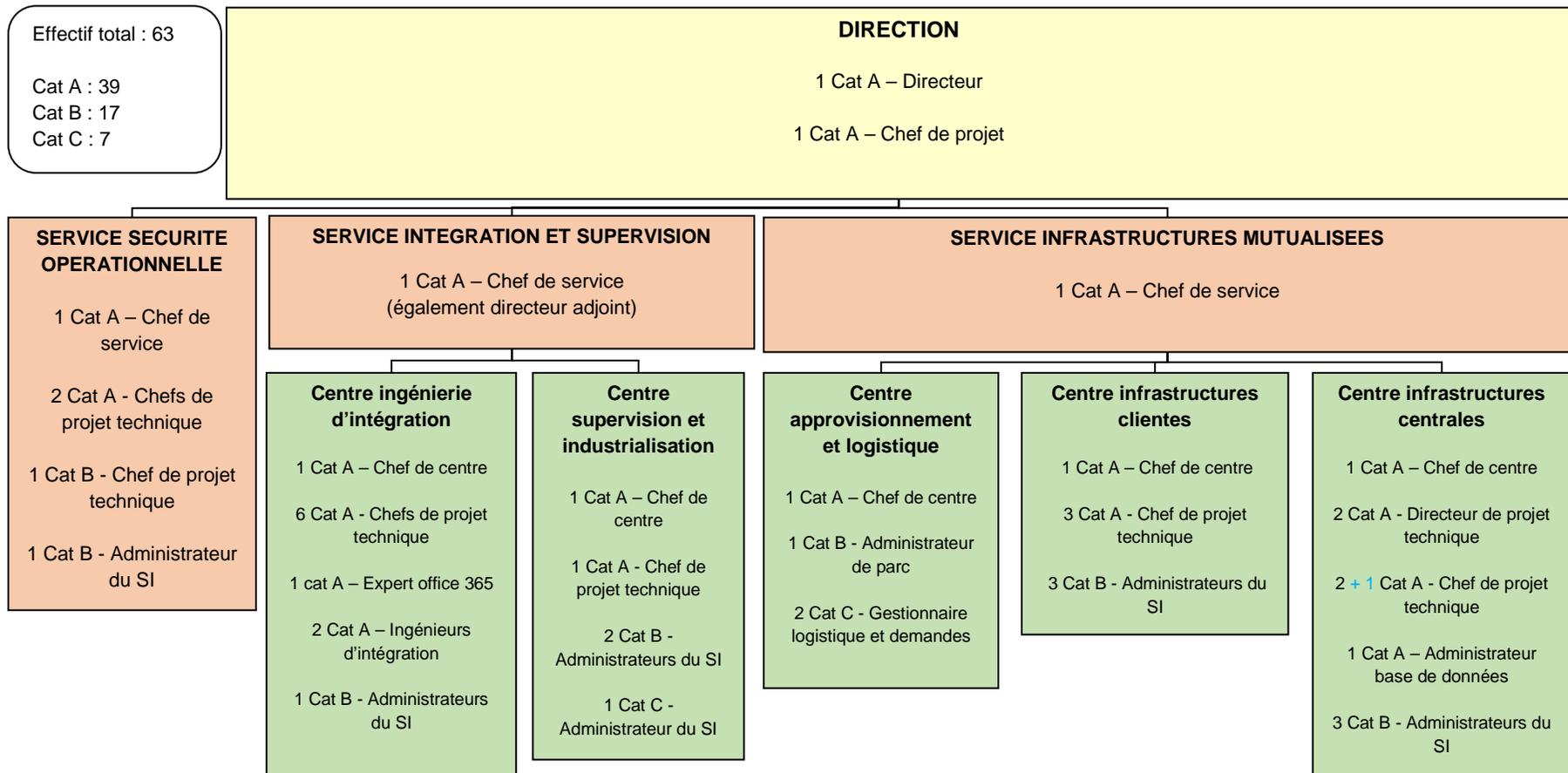
Effectif total : 32  
Cat A : 6  
Cat B : 5  
Cat C : 21



Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

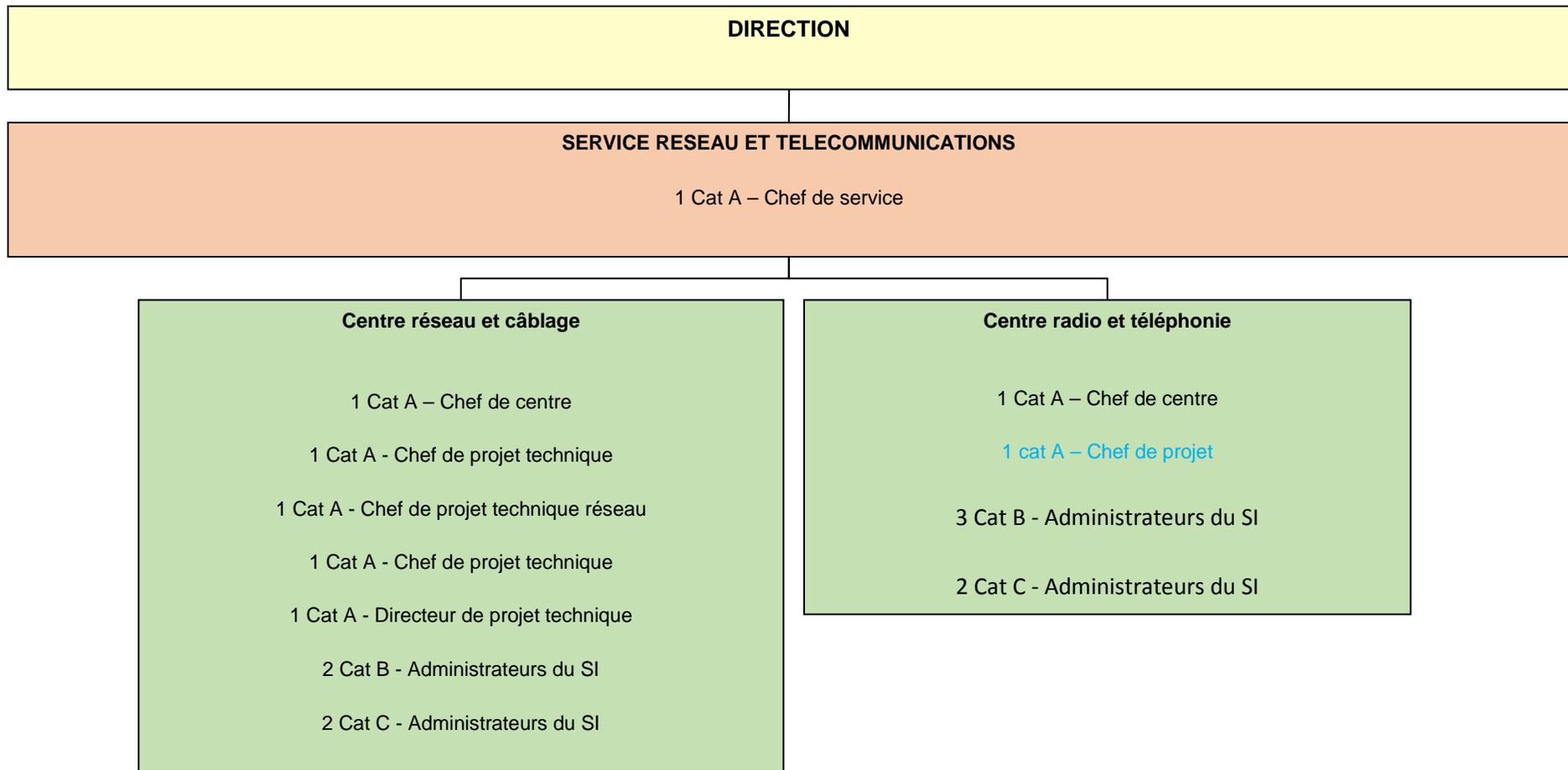
Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

# DIRECTION DES INFRASTRUCTURES ET DE LA PRODUCTION



Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste



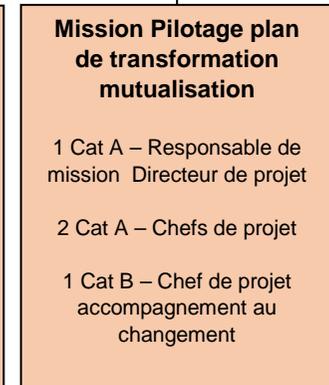
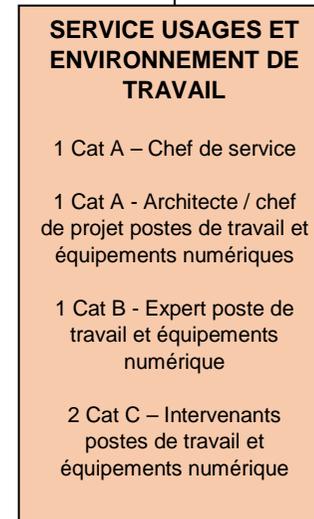
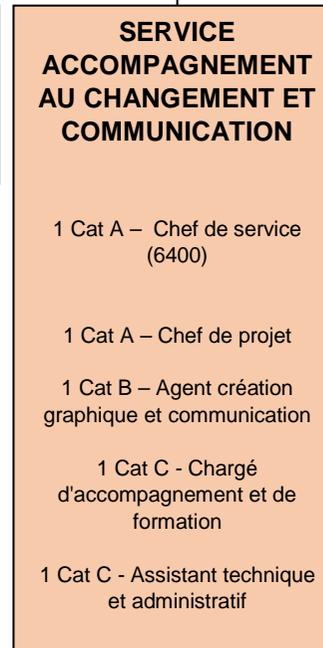
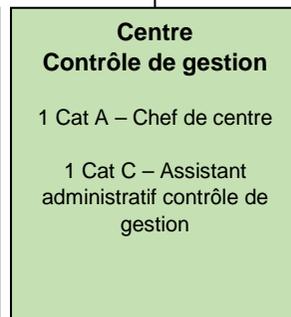
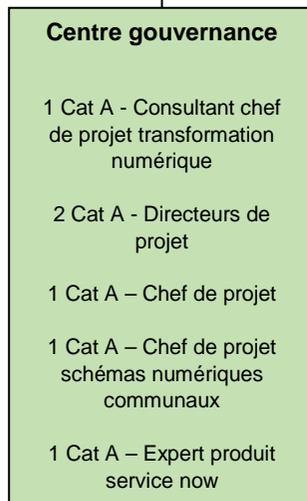
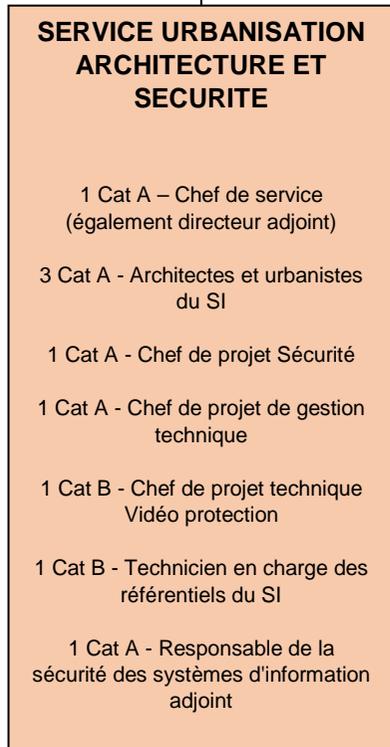
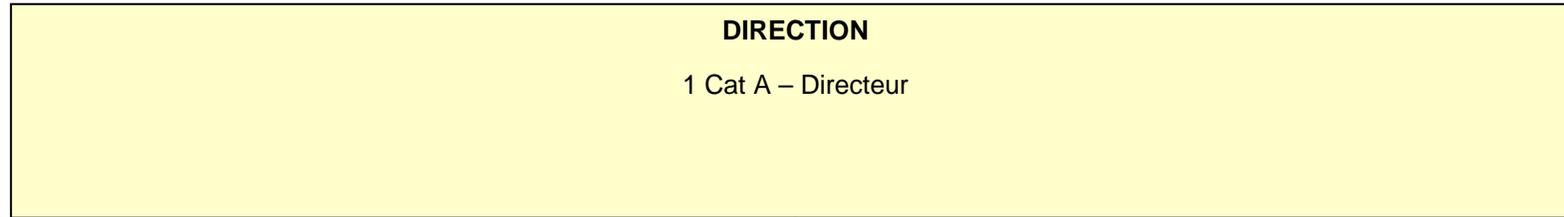
Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

# DIRECTION TRANSFORMATION NUMERIQUE

Effectif total : 33

Cat A : 23  
Cat B : 5  
Cat C : 5



Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

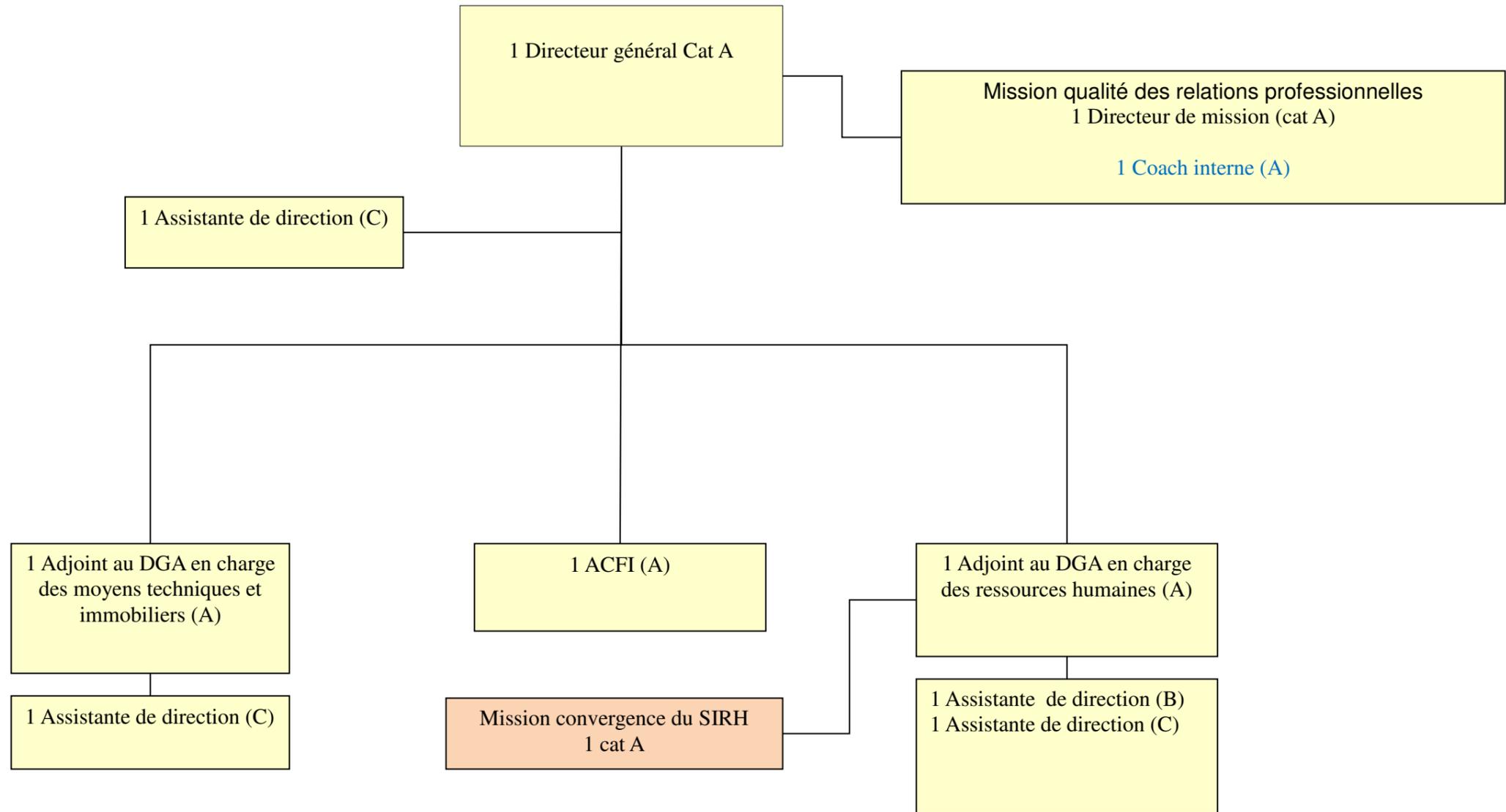
Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

Comité technique du 10 octobre 2018 – Nouvel organigramme

Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

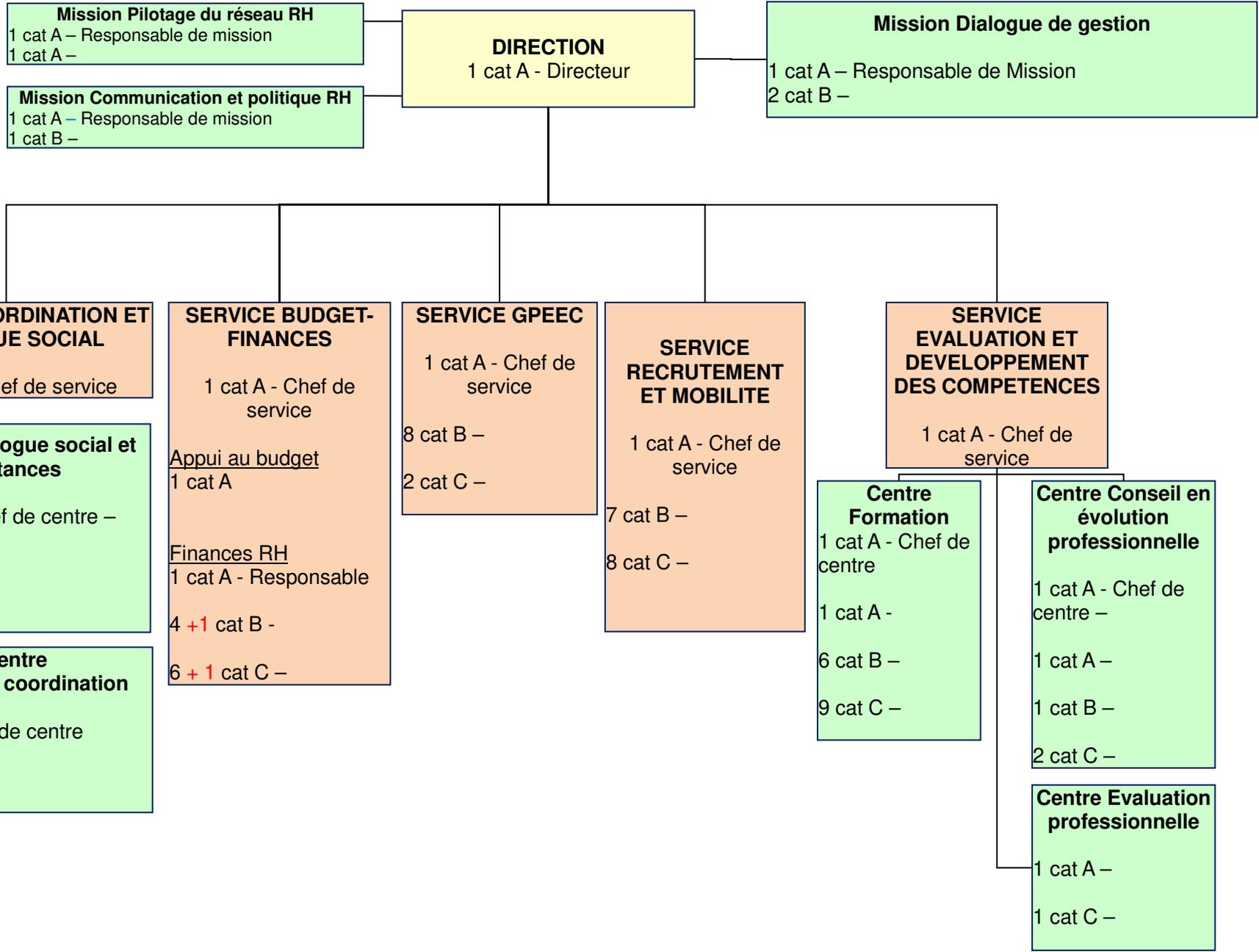
# DIRECTION GENERALE RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION GENERALE

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



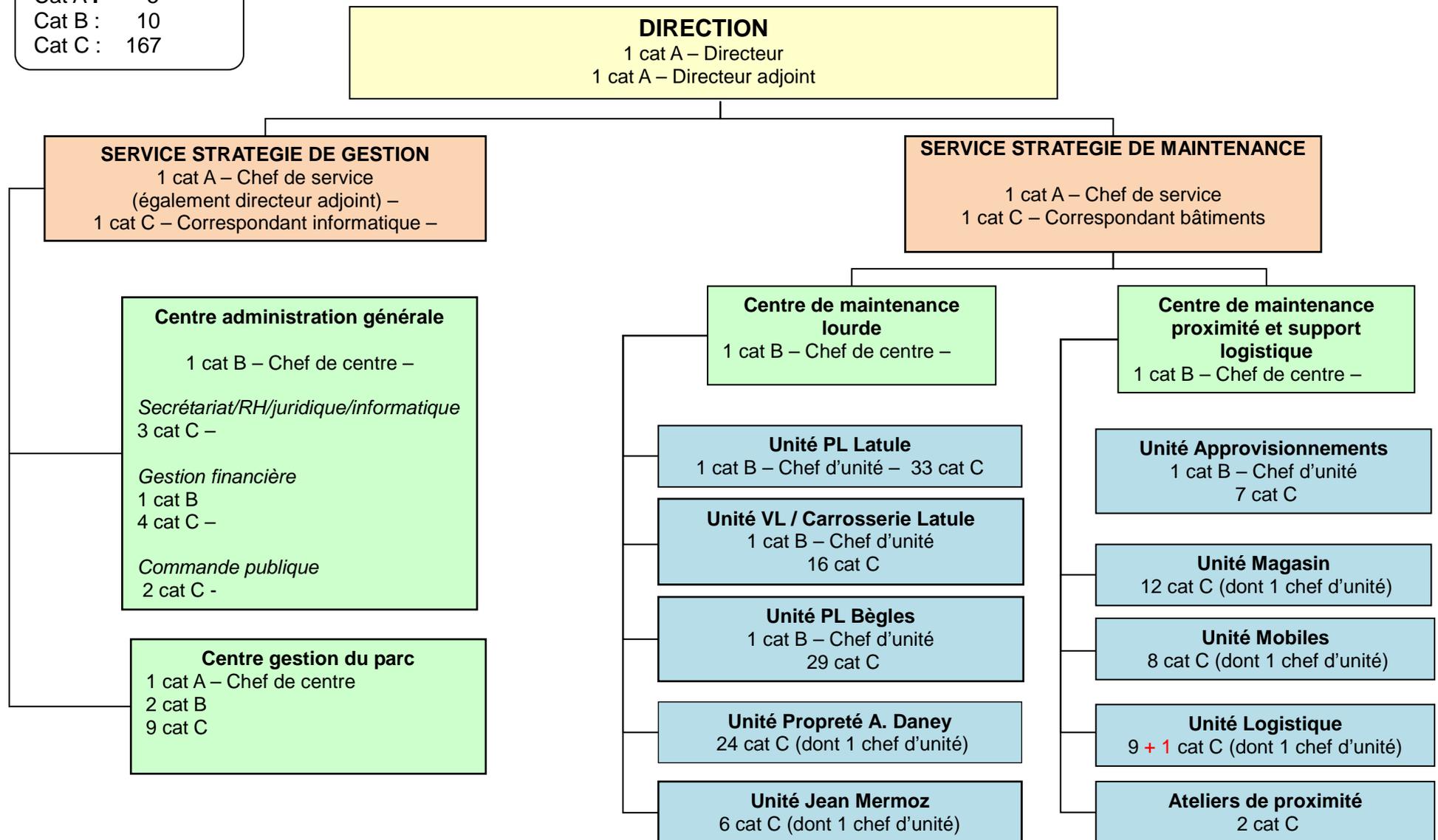
# DIRECTION PILOTAGE, EMPLOI ET DIALOGUE SOCIAL

Effectif: 93  
 Cat A : 18  
 Cat B : 34  
 Cat C : 41



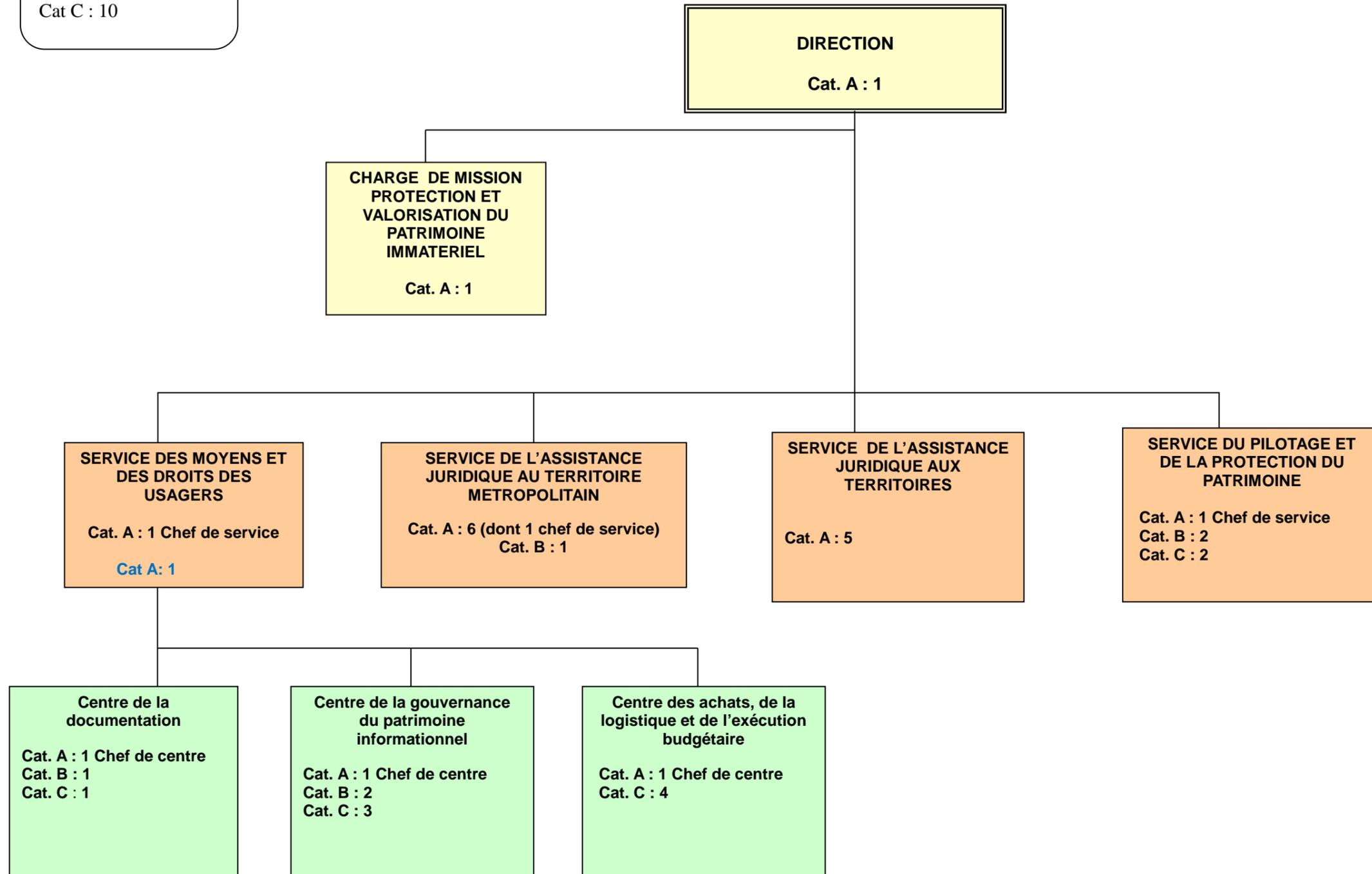
Effectif : 182  
 Cat A : 5  
 Cat B : 10  
 Cat C : 167

# DIRECTION DU PARC MATERIEL



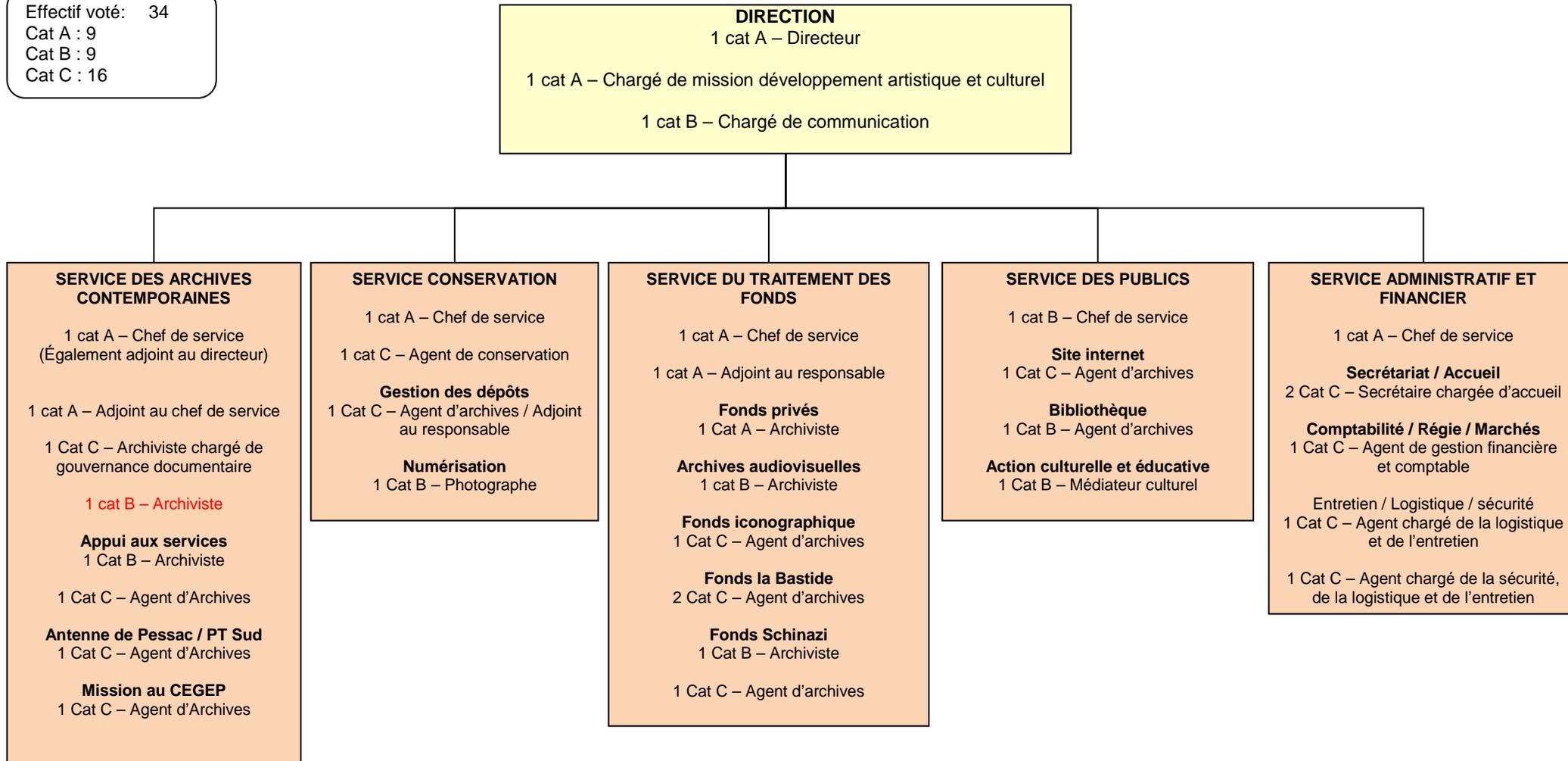
# DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

Effectif : 35  
Cat A : 19  
Cat B : 6  
Cat C : 10



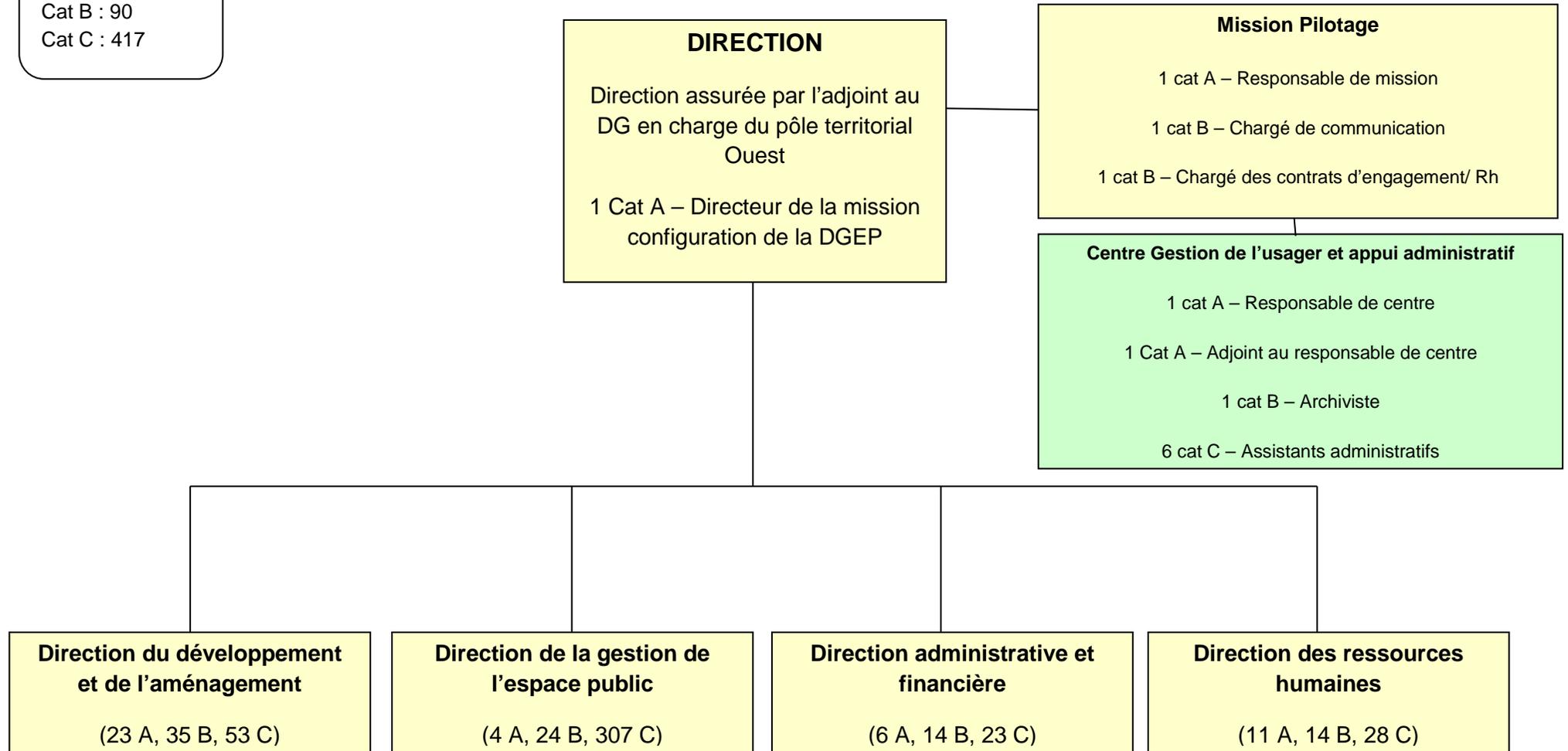
# DIRECTION DES ARCHIVES DE BORDEAUX METROPOLE

Effectif voté: 34  
Cat A : 9  
Cat B : 9  
Cat C : 16



Effectif : 555  
Cat A : 48  
Cat B : 90  
Cat C : 417

# POLE TERRITORIAL OUEST

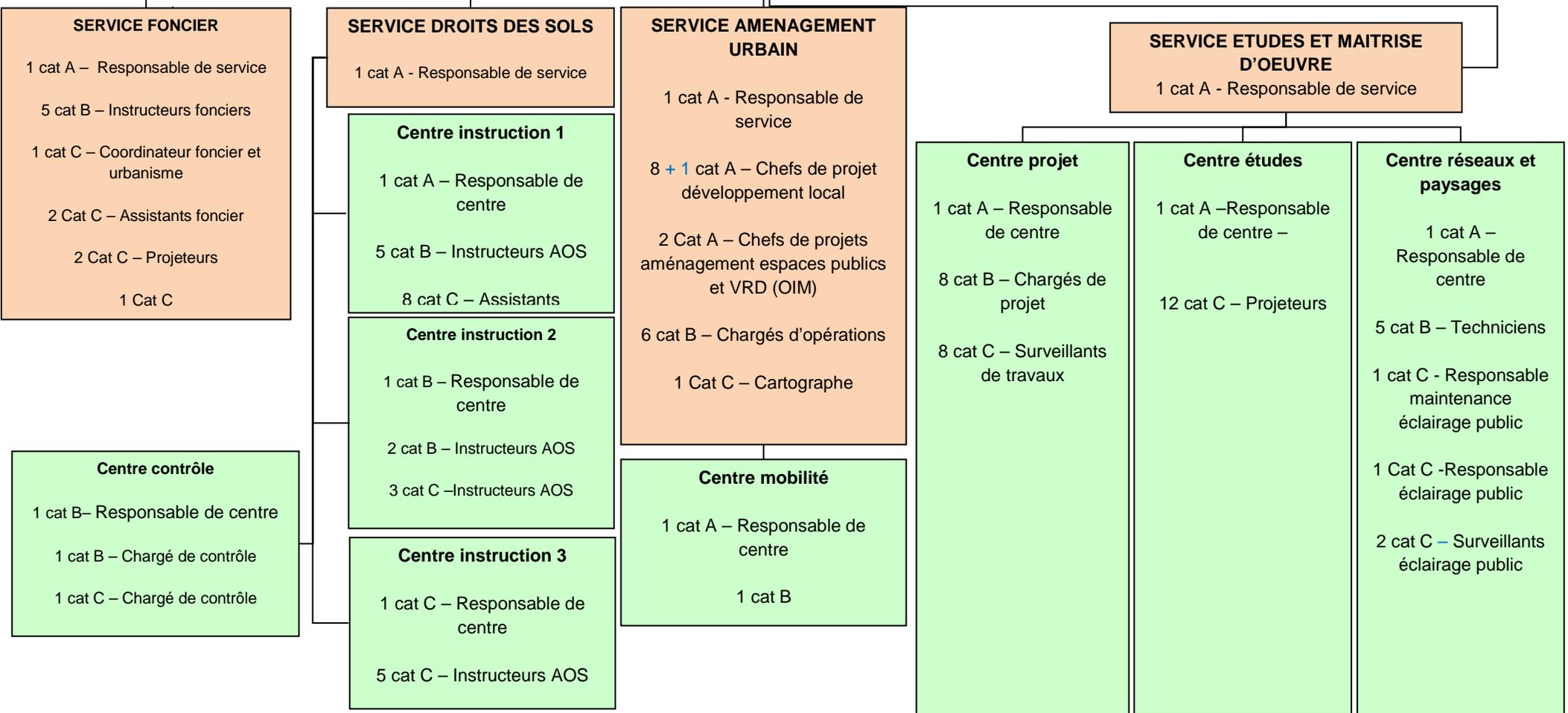


# POLE TERRITORIAL OUEST

Effectif : 111  
 Cat A : 23  
 Cat B : 35  
 Cat C : 53

**DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ET DE L'AMENAGEMENT**  
 1 cat A – Directeur  
 4 cat C – Assistants administratifs  
 1 cat A – Coordinateur nature et paysages

**MISSION ANIMATION ECONOMIQUE**  
 1 cat A – Chargé de mission développement économique



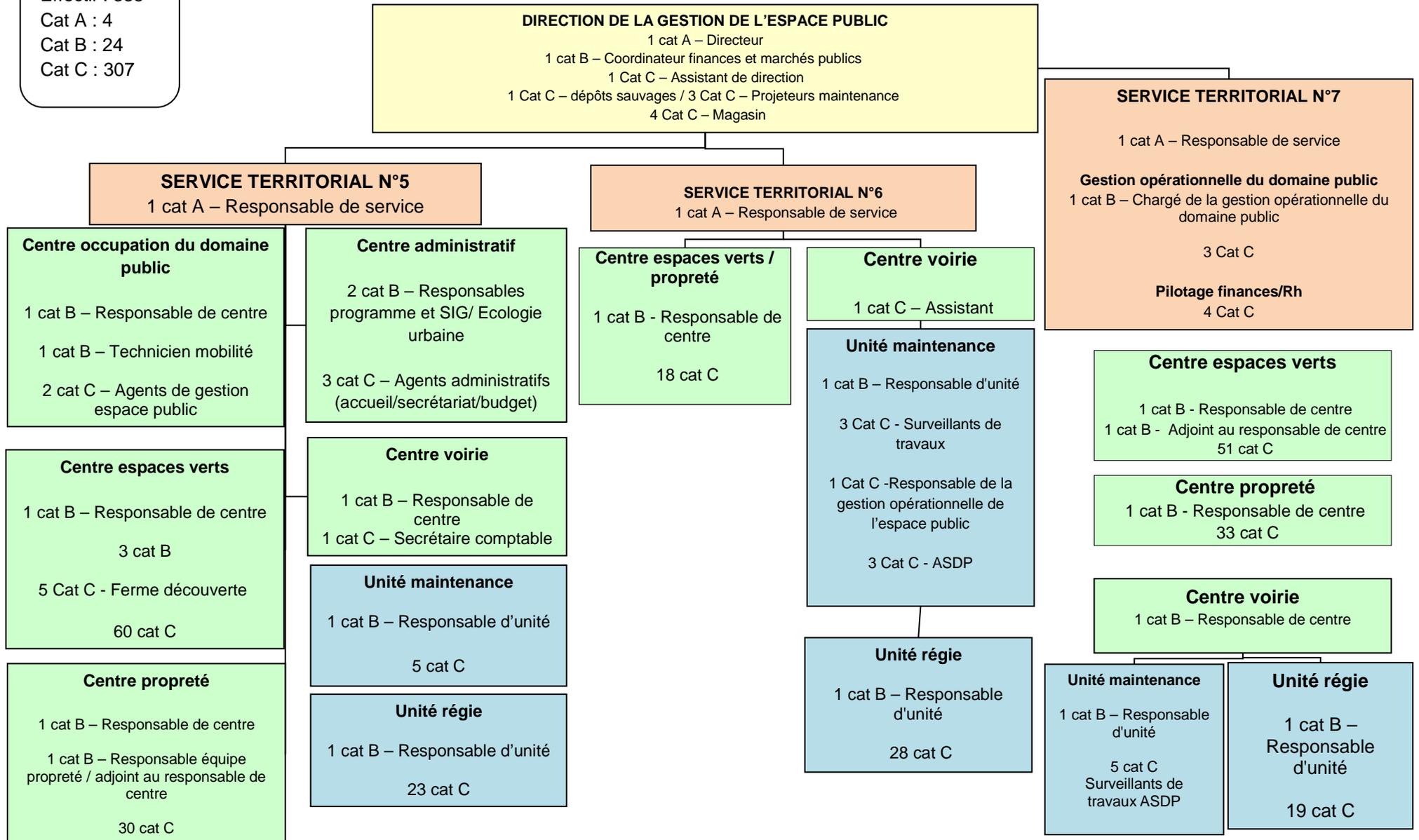
Effectif : 335

Cat A : 4

Cat B : 24

Cat C : 307

# POLE TERRITORIAL OUEST



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste    En bleu : transformation de poste

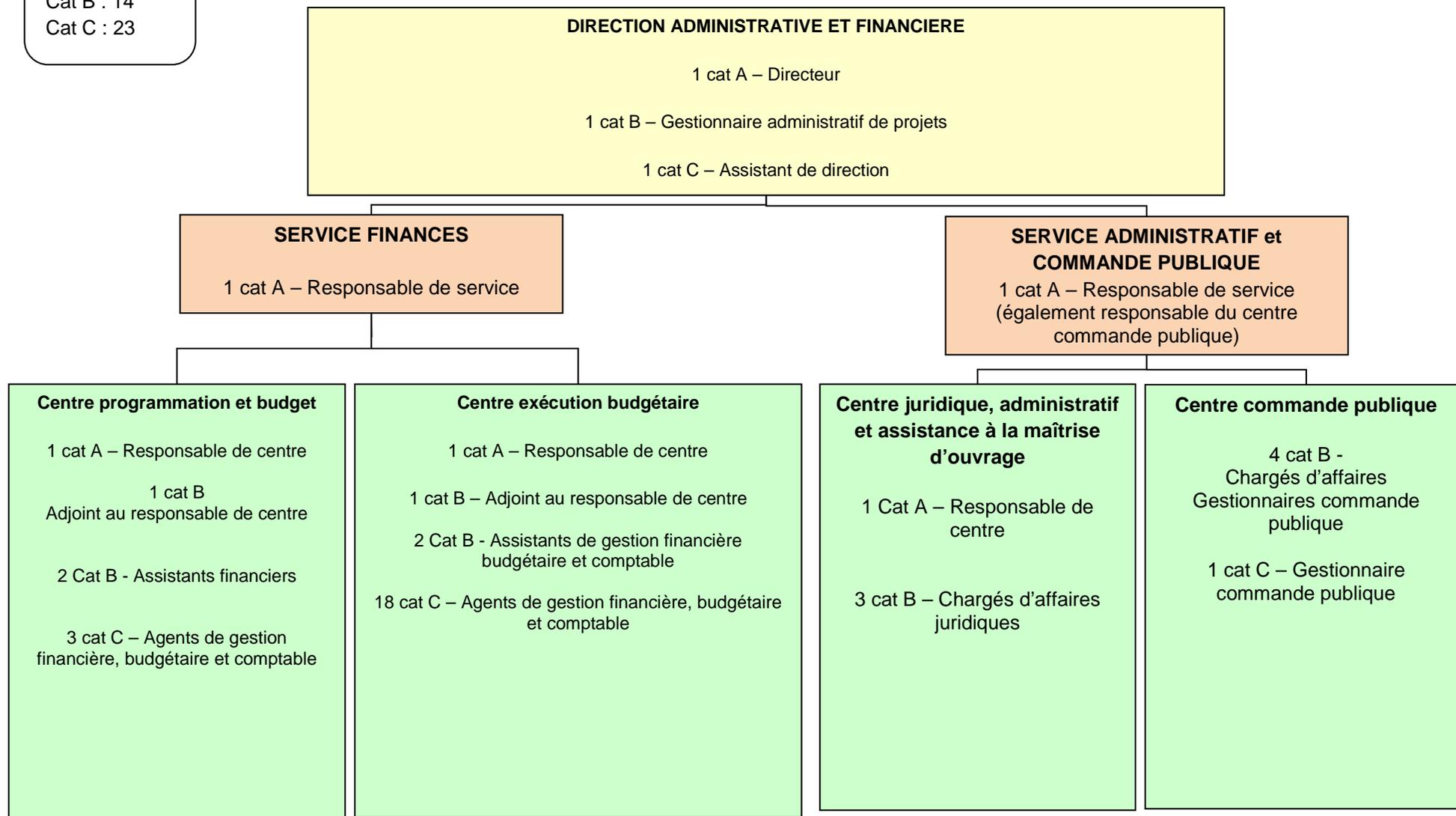
# POLE TERRITORIAL OUEST

Effectif : 43

Cat A : 6

Cat B : 14

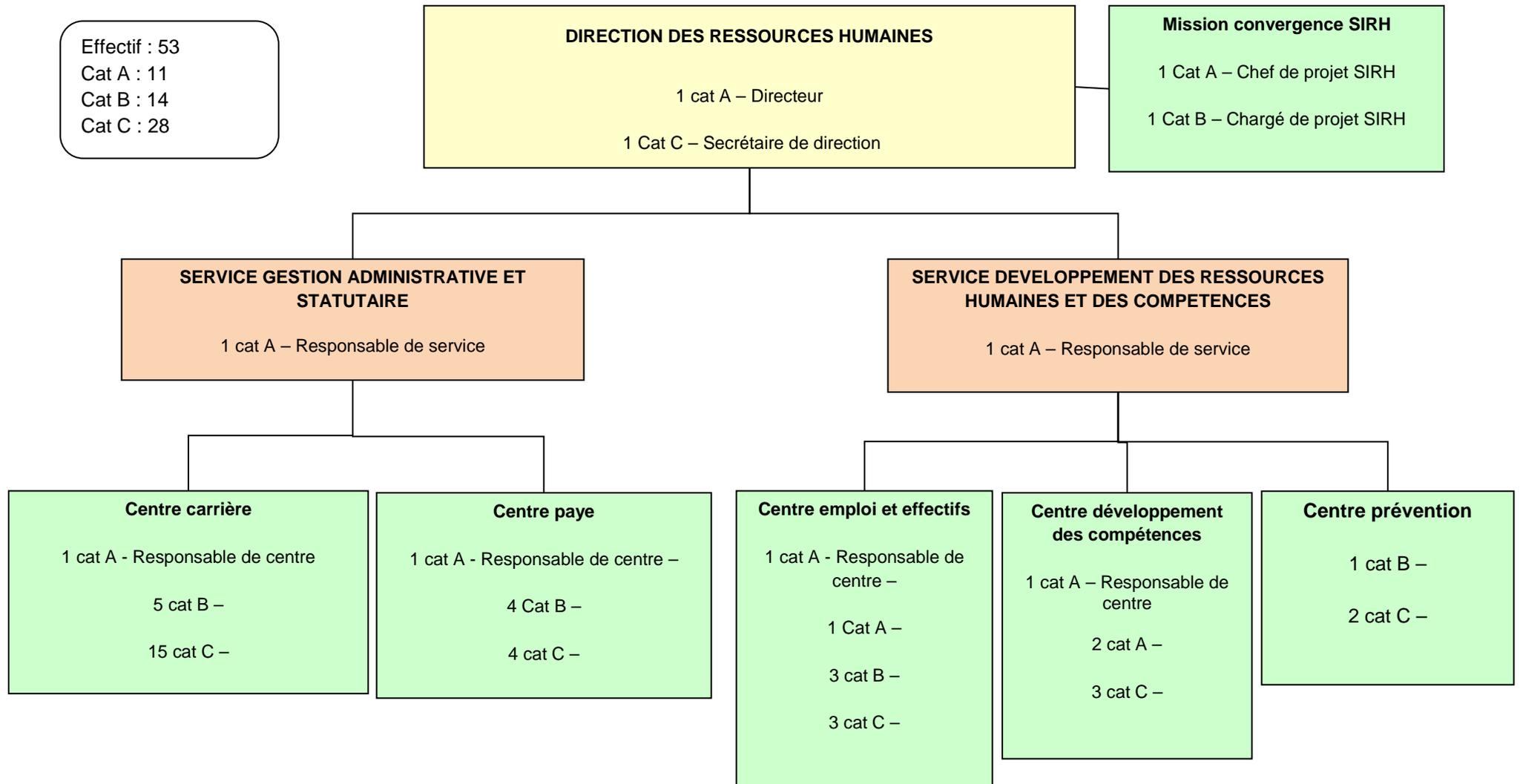
Cat C : 23



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

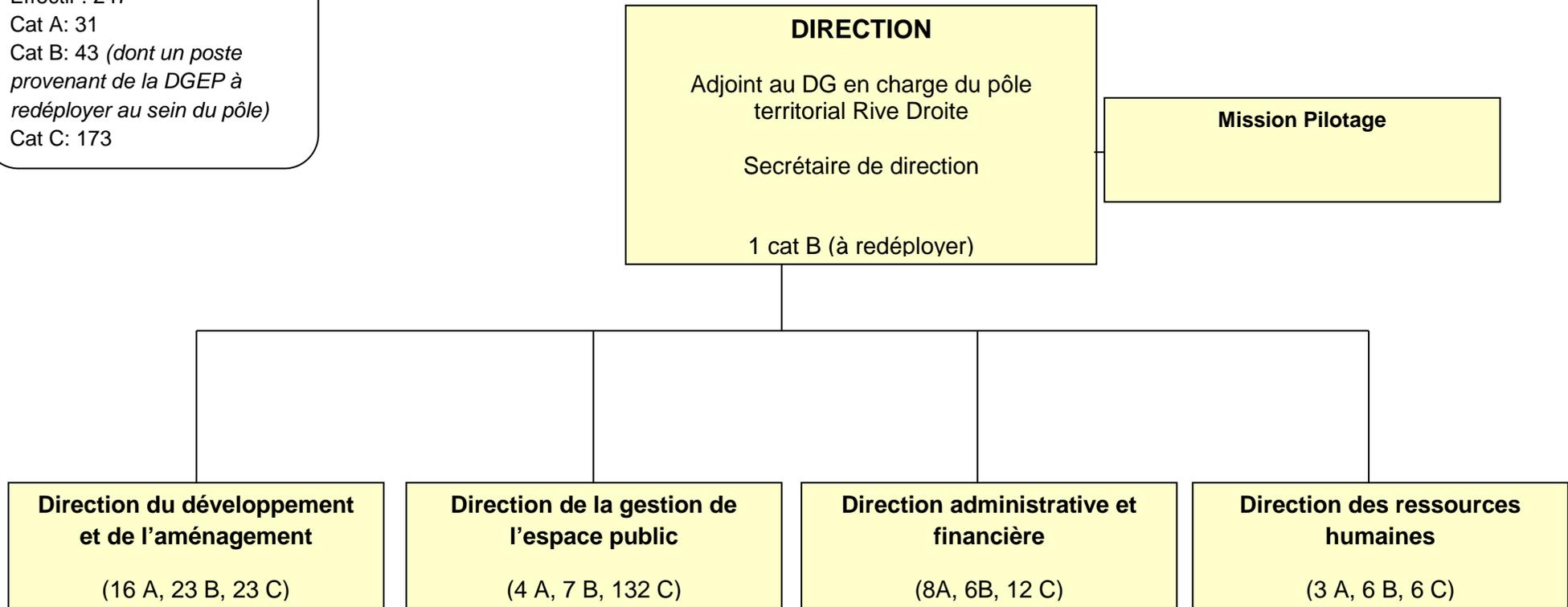
Légende : en rouge : création de poste    En bleu : transformation de poste

# POLE TERRITORIAL OUEST



# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

Effectif : 247  
Cat A: 31  
Cat B: 43 (dont un poste  
provenant de la DGEP à  
redéployer au sein du pôle)  
Cat C: 173

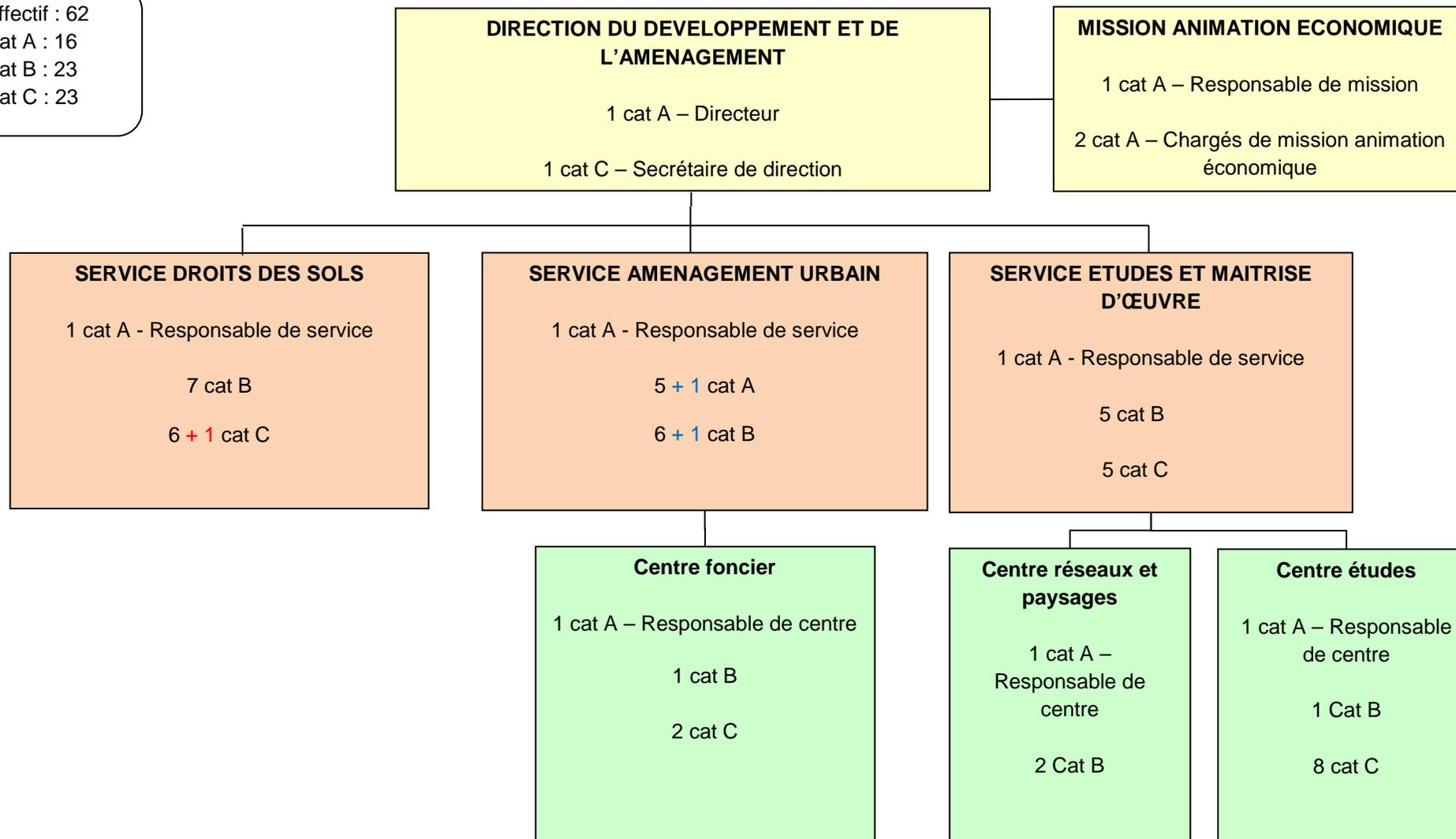


COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

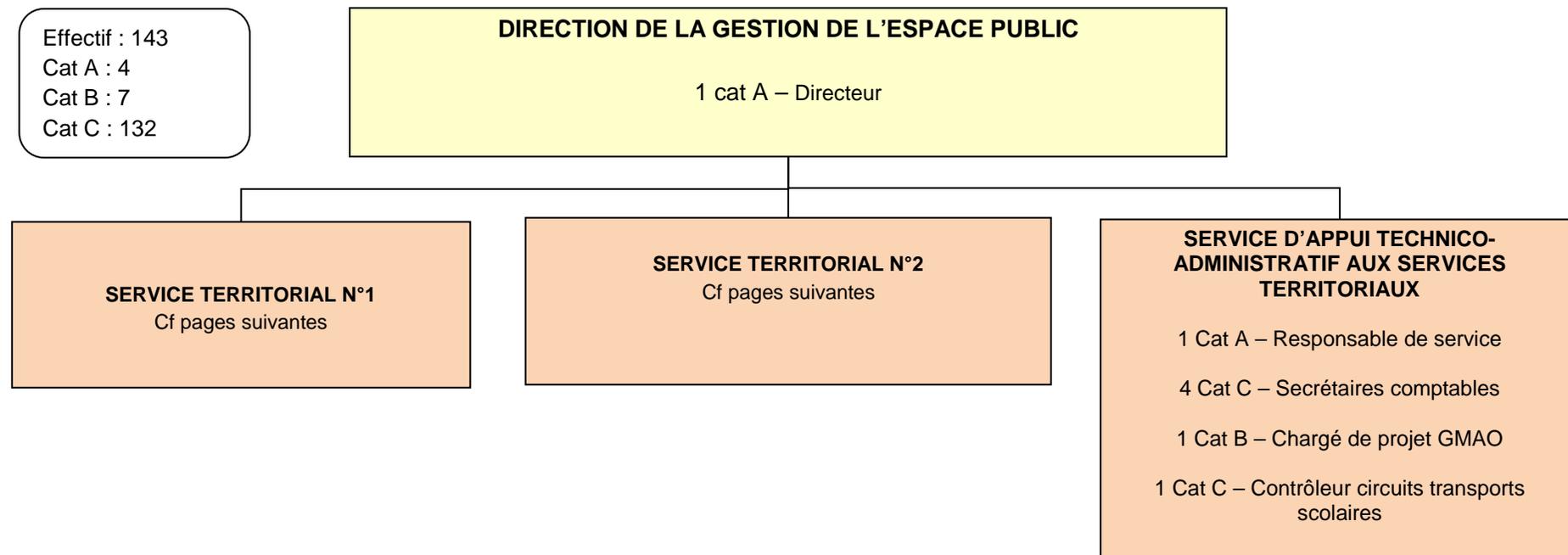
Effectif : 62  
 Cat A : 16  
 Cat B : 23  
 Cat C : 23



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

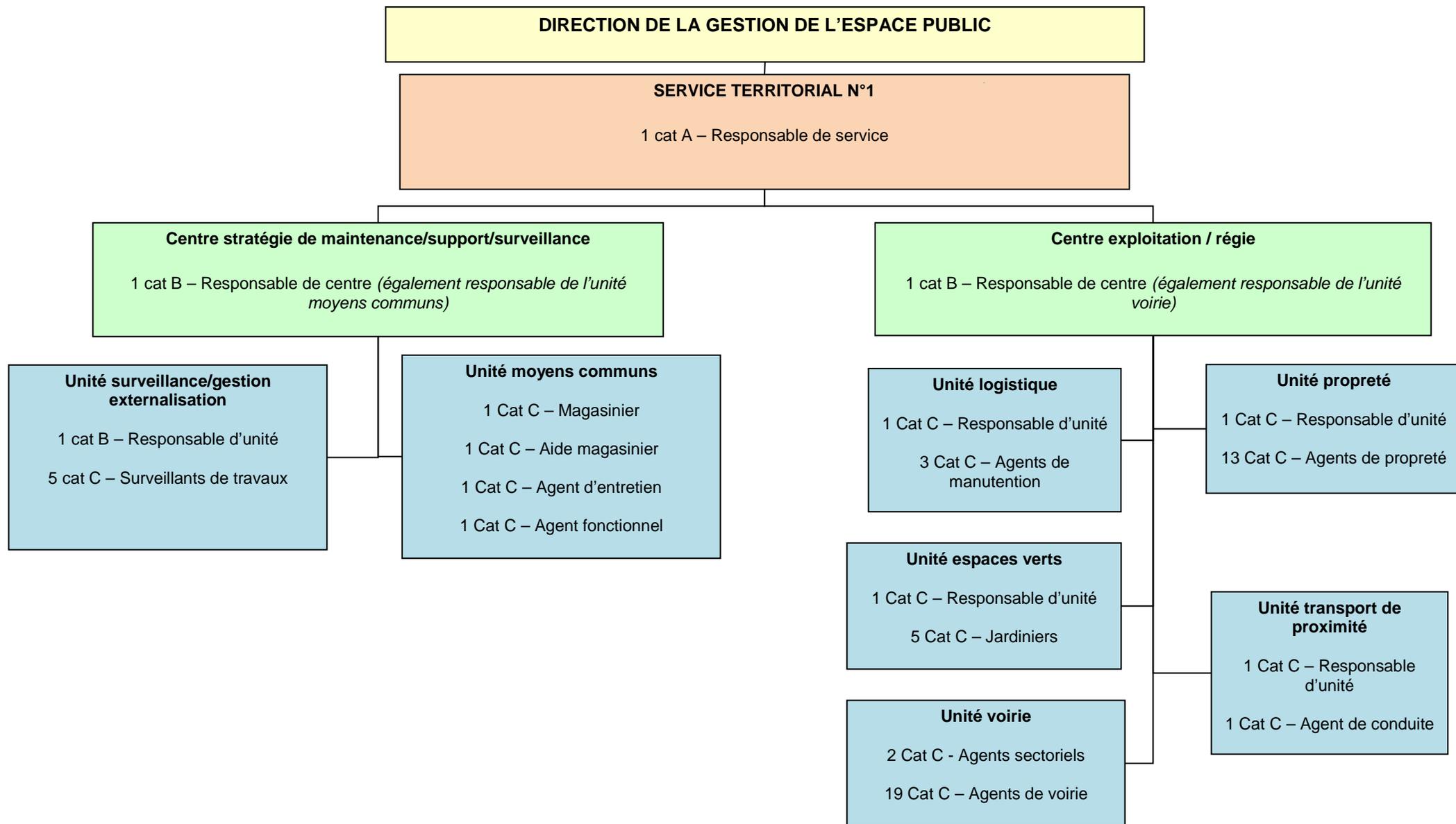
# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

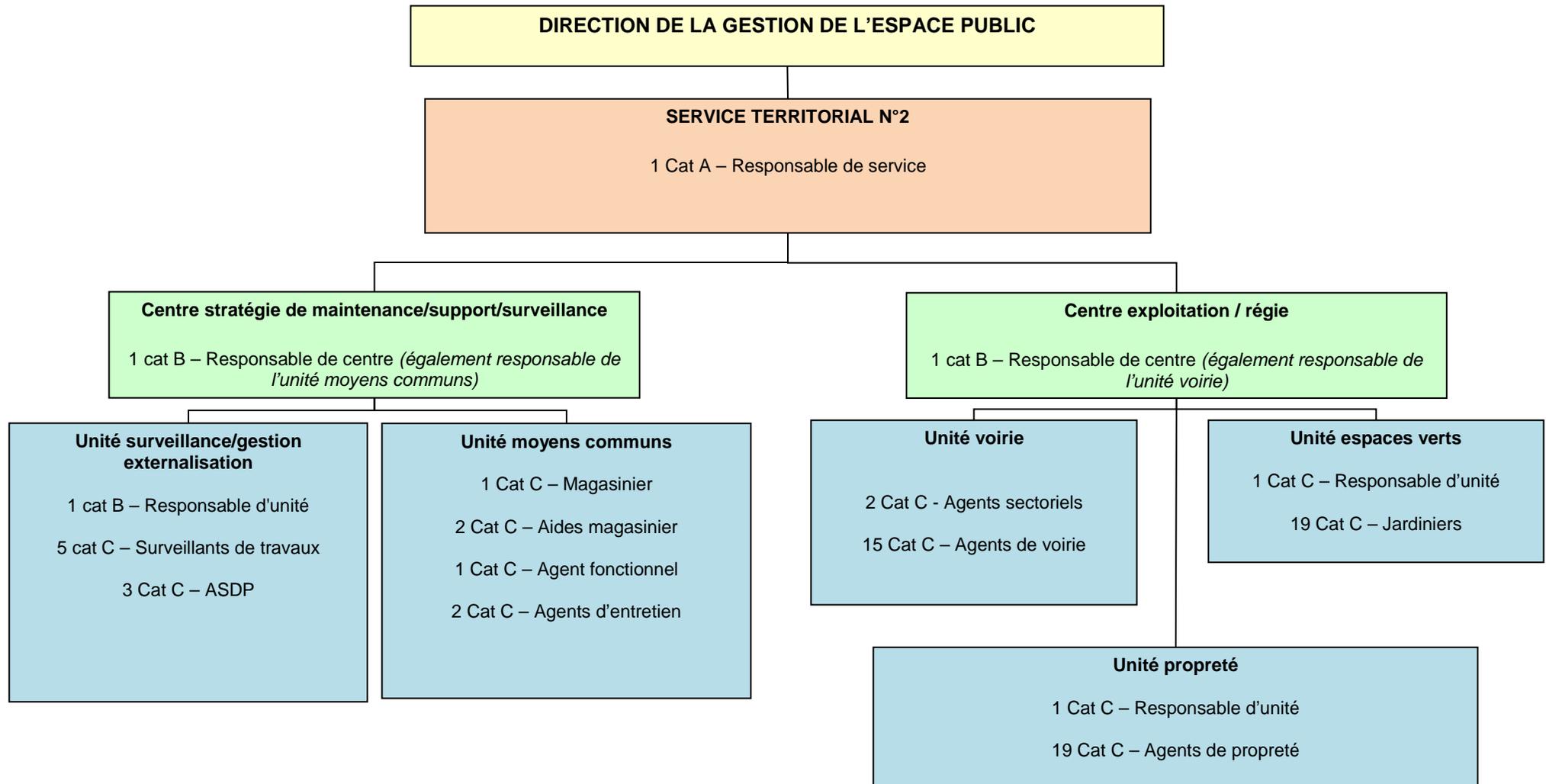
# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

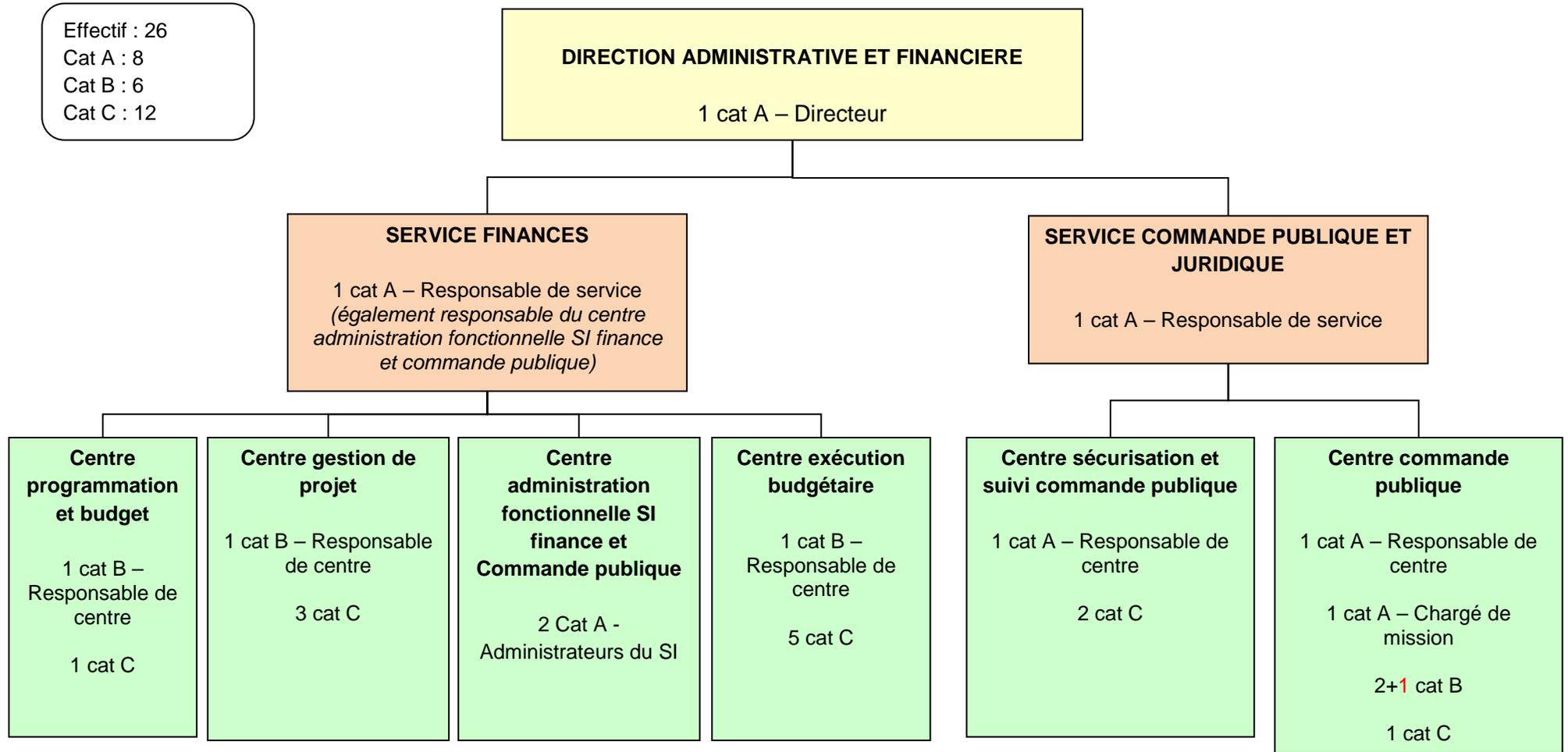
# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

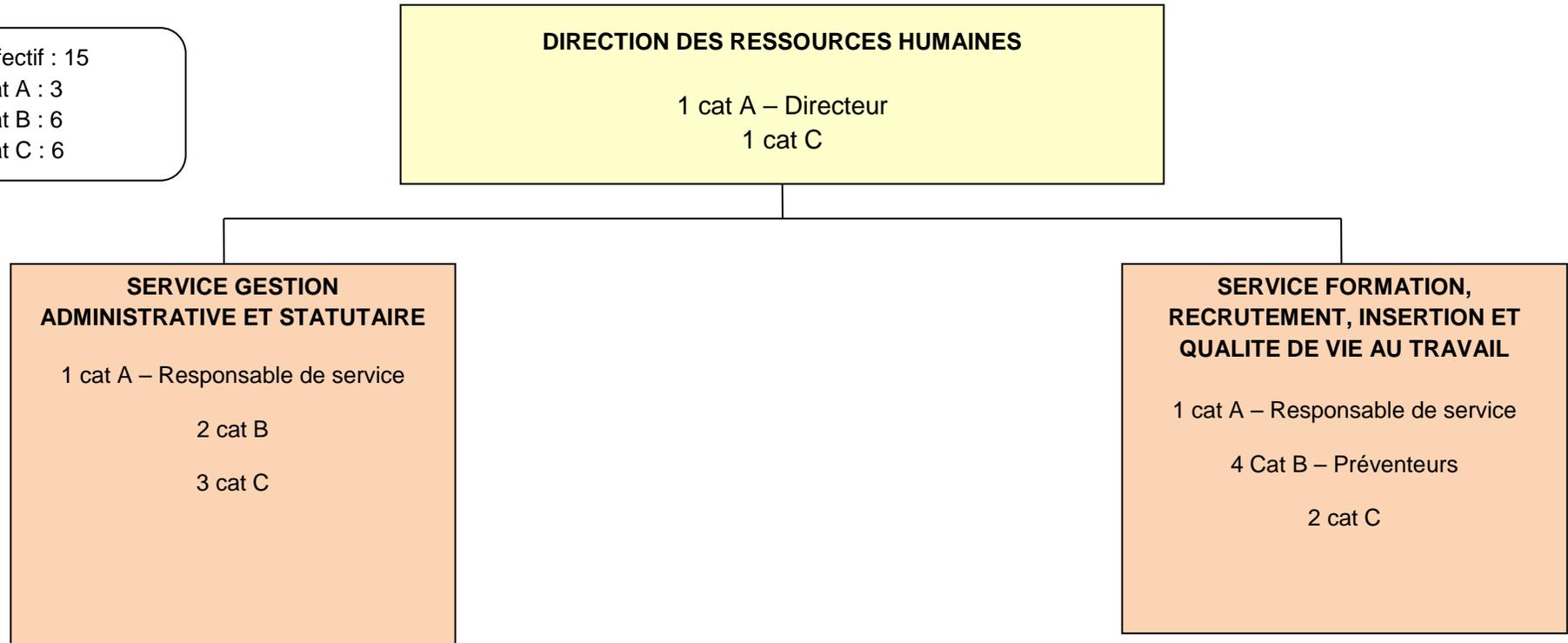


COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste

# POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

Effectif : 15  
Cat A : 3  
Cat B : 6  
Cat C : 6



COMITE TECHNIQUE DU 10 OCTOBRE 2018 – NOUVEL ORGANIGRAMME

Légende : en rouge : création de poste en bleu : transformation de poste