

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 26 avril 2019	N° 2019-216

Convocation du 19 avril 2019

Aujourd'hui vendredi 26 avril 2019 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Patrick BOBET, M. Alain ANZIANI, M. Nicolas FLORIAN, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Christophe DUPRAT, Mme Christine BOST, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, Mme Anne-Lise JACQUET, M. Fabien ROBERT, Mme Claude MELLIER, 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. Kévin SUBRENAT, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, Mme Emmanuelle AJON, Mme Léna BEAULIEU, Mme Maribel BERNARD, 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 Emmanuelle CUNY, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Michèle DELAUNAY, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, M. Gérard DUBOS, Mme Michèle FAORO, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, Mme Magali FRONZES, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Dominique IRIART, Mme Laetitia JARTY-ROY, M. François JAY, M. Bernard JUNCA, Mme Conchita LACUEY, M. Marc LAFOSSE, M. Bernard LE ROUX, M. Pierre LOTHAIRE, M. Pierre LOUNICI, Mme Emilie MACERON-CAZENAVE, M. Eric MARTIN, M. Jacques PADIE, 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. Michel LABARDIN à M. Daniel HICKEL
Mme Agnès VERSEPUY à M. Kévin SUBRENAT
M. Michel VERNEJOUL à M. Alain ANZIANI
Mme Josiane ZAMBON à M. Jean-Pierre TURON
M. Erick AOUIZERATE à M. Jean-Pierre GUYOMARC'H
Mme Cécile BARRIERE à M. Jacques BOUTEYRE
Mme Odile BLEIN à M. Max GUICHARD
Mme Isabelle BOUDINEAU à M. Arnaud DELLU
Mme Solène CHAZAL-COUCAUD à Mme Elisabeth TOUTON
Mme Brigitte COLLET à Mme Emmanuelle CUNY
Mme Nathalie DELATTRE à M. Yohan DAVID
Mme Laurence DESSERTINE à M. Stéphan DELAUX
M. Vincent FELTESSE à Mme Michèle DELAUNAY
Mme Martine JARDINE à M. Jean TOUZEAU
M. Franck JOANDET à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH
Mme Anne-Marie LEMAIRE à Mme Chantal CHABBAT
M. Thierry MILLET à Mme Zeineb LOUNICI
M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM à M. Marc LAFOSSE
Mme Christine PEYRE à Mme Gladys THIEBAULT
M. Michel POIGNONEC à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF
M. Alain SILVESTRE à Mme Marie-Hélène VILLANOVE

EXCUSE(S) :

M. Patrick PUJOL.

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Philippe FRAILE-MARTIN à Mme Maribel BERNARD à partir de 10h15
M. Alain TURBY à M. Max COLES à partir de 11h20
M. Michel HERITIE à Mme Béatrice DE FRANCOIS à partir de 11h30
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON à partir de 11h45
M. Pierre LOTHAIRE à Mme Dominique IRIART à partir de 11h55
M. Didier CAZABONNE à M. Guillaume GUARRIGUES à partir de 12h00
M. Marik FETOUH à Mme Laetitia JARTY-ROY à partir de 12h15
M. Alain CAZABONNE à M. Benoît RAUTUREAU à partir de 12h20
M. Eric MARTIN à Mme Karine ROUX-LABAT à partir de 12h20
Mme Emilie MACERON-CAZENAVE à M. Bernard JUNCA à partir de 12h25

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 26 avril 2019	Délibération
	Direction générale RH et administration générale Direction pilotage emploi et dialogue social	N° 2019-216

Réorganisation de la Direction générale des territoires - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

MISSION CONTRACTUALISATION

La Mission contractualisation est composée de 4 postes de chargés de mission, avec des profils de postes similaires.

Trois postes sont aujourd'hui de catégorie A, et un est de catégorie B correspondant au grade de l'agent qui occupait le poste précédemment.

Ces chargés de mission suivent de manière autonome un portefeuille de communes aussi bien au niveau des contrats de co-développement que de la mutualisation. (négociation, suivi, avenant/substitution).

Dans ce cadre, ils sont les interlocuteurs privilégiés des directeurs généraux des services ou des élus/Maires. Ils travaillent également en transversalité avec de nombreux acteurs au sein de Bordeaux-Métropole. Les sujets très larges abordés dans ce cadre, nécessitent une bonne connaissance des fonctionnements des collectivités.

A ce titre et afin d'être en conformité avec les attentes sur ce type de poste, il est proposé de transformer le poste de catégorie B existant aujourd'hui en catégorie A administratif.

Cette évolution viendra également régulariser la situation de l'agent qui occupe le poste actuellement et qui appartient au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

DIRECTION D'APPUI AUX TERRITOIRES

Dans le cadre de la poursuite d'évolution de la Direction d'appui aux territoires, et pour satisfaire le besoin d'appui des territoires, de nouvelles propositions de modifications de son organisation sont proposées ci-dessous.

► **Intégration de l'Unité terrassement et maintenance des parcelles vertes métropolitaines dans la Direction d'appui aux territoires (DAT)**

En 2016, la Direction des bâtiments et moyens de l'ex-Communauté urbaine de Bordeaux s'est divisée pour partie dans la nouvelle Direction des bâtiments et pour partie dans la Direction du parc matériel.

Dans ces transferts, l'Unité de terrassement, en charge de l'entretien et de la préparation des terrains propriété de Bordeaux Métropole n'a pas trouvé de place naturelle et a été positionnée à la Direction des espaces verts, qui réalisait des missions similaires dans les parcs et jardins de la ville de Bordeaux.

Il apparaît aujourd'hui que cette unité travaille en très grande partie pour les territoires et il semble, dès lors, plus logique qu'elle soit rattachée à la Direction générale des territoires.

Son caractère multi-territoires milite pour que ce rattachement se fasse à la Direction d'appui aux territoires et non dans un pôle territorial particulier, les interventions de cette entité intervenant aussi à la demande d'autres directions générales.

Il est ainsi proposé de créer un Centre « terrassement et maintenance des parcelles métropolitaines », composé de deux équipes (terrassement, entretien des terrains), et le rattacher au Service « espace public et patrimoine », qui assure, entre autres, la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'usage des sites d'exploitation de la Direction générale des territoires :

L'effectif transféré de la Direction des espaces verts est le suivant : 12 postes (1 catégorie B et 11 agents de catégorie C dont 3 agents de maîtrise).

POLE TERRITORIAL DE BORDEAUX

► Ajustements et clarification de l'organisation à la Direction de la gestion de l'espace public du Pôle territorial de Bordeaux

La Direction de la gestion de l'espace public du Pôle territorial de Bordeaux est composée de 383 agents.

Afin de mettre à jour la représentation organisationnelle, fonctionnelle et hiérarchique de la Direction, il est apparu nécessaire d'apporter quelques modifications à l'organigramme actuel. Ces ajustements ne constituent pas une évolution majeure de l'organisation et n'impliquent pas de création de poste.

Les modifications proposées sont les suivantes :

- Dans le cadre du déploiement du projet de Gestion des demandes des usagers (GDU), l'affectation des secrétaires comptables et d'accueil des trois services territoriaux est modifiée. Il est proposé de les rattacher directement aux responsables de service, compte tenu du caractère transversal de leur mission.
- En ce qui concerne les unités « maintenance » des centres voirie des services, il est proposé d'identifier le rôle de chef d'équipe au sein des deux unités. Le chef d'équipe secondera le responsable d'unité.
- Par ailleurs au sein du service centre, il est également proposé de modifier la dénomination de l'Unité « maintenance » en Unité « maintenance et réseaux » qui traduit la réalité de l'activité spécifique de cette unité du centre-ville. L'unité « maintenance et réseaux » sera sous la responsabilité de l'actuel responsable de l'unité « maintenance » secondé par le chef d'équipe qui encadrera l'équipe « réseaux », nouvellement créée.
- Dans un souci de cohérence de l'organisation au sein du Pôle territorial de Bordeaux, les unités des centres de propreté de l'organigramme seront dénommées « équipes ». Il conviendra également de dissocier les équipes du quartier 4 (St Augustin/A. Dupeux/Tauzin) de celles du quartier 5 (Nansouty/St Genès) au sein du Service territorial Ouest, afin d'adopter la même logique que dans les autres services territoriaux bordelais.
- Le Centre de gestion du parc matériel et magasins assure deux types de missions distinctes : d'une part le nettoyage des fontaines, des graffitis, la végétalisation des rues et la gestion des mobiliers urbains et des sanitaires et d'autre part, la gestion du parc roulant de propreté et du magasin (fournitures techniques, vêtements, ..)

Afin de rendre visible cette organisation, il est proposé de créer deux unités :

- Une Unité graffiti, sanitaires, fontaines et mobiliers (GSFM) chargée du nettoyage des fontaines, des graffitis et du mobilier urbain, elle-même composée de deux équipes : 1 équipe graffitis-sanitaires-fontaines et une équipe mobilier urbain et végétalisation des rues.
- Une Unité matériels et magasins (gestion du parc matériel roulant de la propreté et du magasin). Chaque unité aura à sa tête un responsable.

► Aménagement de Brazza - Création d'un poste de responsable de projet de catégorie A, cadre d'emploi des ingénieurs

Le projet d'aménagement de Brazza dont le pilotage est assuré par la Direction de l'urbanisme (DU), est désormais entré en phase opérationnelle, avec 26 permis d'aménager et de construire d'ores et déjà délivrés pour 152 000 m² de surface plancher, soit 1 715 logements.

L'immeuble de Cogédim est actuellement en construction pour une livraison début 2020 ; les programmes autorisés et les espaces publics entreront en chantier à compter de l'autorisation environnementale attendue pour mi 2019.

Un important volume de travaux d'infrastructure est programmé sous maîtrise d'ouvrage publique. D'autres espaces seront réalisés par les opérateurs puis remis à la collectivité, nécessitant un contrôle important en phase chantier.

La réalisation de ces équipements constitue un enjeu majeur pour la réussite de l'opération.

Le Pôle territorial de Bordeaux assure aux côtés du chef de projet de la Direction de l'urbanisme, les missions de pilotage/réalisation des réseaux et espaces publics, et particulièrement :

- Coordination générale des travaux d'aménagement des futurs espaces publics
- Maîtrise d'ouvrage des travaux d'infrastructure des lanières 1 et 2, de la rue des Queyries et du quai Chaigneau, de la place G2
- Coordination des travaux sous maîtrise d'ouvrage (MOA) de la direction des espaces verts (lanière 3) et des travaux des concessionnaires,
- Veille à la qualité technique des futurs espaces publics sous maîtrise d'ouvrage des opérateurs immobiliers,
- Garantie du déroulement des procédures de remise d'ouvrage auprès de la métropole,
- Interface entre les constructions des opérateurs et les constructions des équipements publics et les espaces publics.
- Pilotage des créneaux d'ateliers consacrés aux espaces non bâtis.

Le déroulement de cette phase dans les délais impartis nécessite l'affectation à temps complet d'un équivalent temps plein sur un profil de conduite d'opération, ce qui n'est pas compatible avec le plan de charge du Pôle territorial de Bordeaux pour les années à venir.

En conséquence, il est proposé de créer un poste spécialement dédié à Brazza pour la durée du projet. Ce poste sera rattaché directement au chef du service de l'aménagement urbain.

Compte tenu du caractère temporaire de la mission, 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 21 818.16€ euros (1^{er} échelon du grade d'ingénieur) et 44 873.40€ 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 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.

POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

► Réorganisation de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite

La Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite est composée de deux services, l'un chargé de la gestion administrative et statutaire et l'autre de la formation, de l'insertion et de la qualité de vie au travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, cette direction travaille pour les trois villes ayant mutualisé tout ou partie des ressources humaines : Floirac (l'intégralité du domaine), Ambarès-et-Lagrave (pour les domaines de la gestion administrative – paie – statut - prévention – aménagements de poste), Lormont (domaine de la prévention – aménagements de poste).

Elle sert également d'interface avec la Direction des ressources humaines centrale de Bordeaux Métropole pour les 250 agents du pôle et assure le recrutement des contractuels pour besoins temporaires, la saisie des éléments variables de paie et des arrêts maladie ou accidents de travail, la gestion du temps de travail, enfin le recensement des besoins de formation des agents.

Composée aujourd'hui de 16 agents, la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite compte trois catégories A, six catégories B et sept catégories C.

Afin de mieux répondre aux souhaits des communes ayant mutualisé cette fonction support et d'améliorer la qualité du service rendu par la direction, les agents de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite ont travaillé collectivement, depuis la fin de l'année 2017, sur un projet de direction tenant compte de plusieurs paramètres :

- La convergence en cours des logiciels Rh,
- L'harmonisation nécessaire des pratiques et des procédures,
- La déconcentration à venir de plusieurs domaines de la Direction des ressources humaines centrale,
- La demande de la ville de Floirac de développer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, de professionnaliser les recrutements, de développer les compétences des agents
- L'obligation de structurer le domaine de la prévention

Le projet de réorganisation présenté à travers ce rapport s'est également fixé pour objectif d'anticiper les évolutions à venir à travers les prochains cycles de mutualisation dans la mesure où plusieurs communes de la rive droite ont déjà manifesté leur intention à court ou moyen terme de mutualiser les ressources humaines.

I. Convergence des logiciels Rh et harmonisation des pratiques

Les agents de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite sont issus majoritairement des villes de Floirac et d'Ambarès-et-Lagrave, mais aussi de Bordeaux Métropole et de la ville de Bordeaux. Lors de la création de cette direction, trois logiciels Rh cohabitaient (Astre Rh pour Floirac, Ciril pour Ambarès-et-Lagrave et Pleiades pour Bordeaux Métropole) rendant toute forme d'harmonisation des pratiques impossible et toute évolution très délicate.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la ville d'Ambarès-et-Lagrave a adopté le logiciel Pléiades et l'objectif fixé par la ville de Floirac est de converger sur Pléiades le 1^{er} janvier 2020.

La cible du Service gestion administrative et statutaire est de mettre en place une gestion intégrée qui permettra à chaque gestionnaire d'avoir une vision globale des populations suivies. Pour chaque commune, un responsable de centre de catégorie B sera chargé de coordonner le travail des gestionnaires et de veiller à l'évolution statutaire et réglementaire.

Le traitement de plusieurs compétences est également harmonisé :

- La maladie complexe pour la ville d'Ambarès-et-Lagrave, géré jusqu'à maintenant par les gestionnaires, est désormais assuré par le Service formation, insertion, qualité de vie au travail qui le suivait déjà pour Floirac,
- Les médailles et les déclarations au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), traitées différemment par les deux communes, sont désormais gérées par le service gestion administrative et statutaire.

Une fois la convergence réalisée pour Floirac, l'harmonisation des documents utilisés (arrêtés, contrats, courriers ...) et des procédures entre les deux communes sera également approfondie.

II. Assurer le développement des compétences des agents

Afin de répondre au mieux au souhait de la commune de Floirac en matière de développement des compétences, la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite a souhaité renforcer son intervention au niveau du recrutement, de la formation et de l'accompagnement des agents par :

- Le développement de l'activité recrutement et mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences autour du directeur et d'un responsable de centre dont les activités et missions vont être élargies,
- Le renforcement de la formation avec création d'un Centre formation, gestion du temps et développement des compétences qui rassemble un responsable de centre chargé de coordonner l'activité et de veiller à l'évolution statutaire et réglementaire, une assistante de formation et gestionnaire du temps, une assistante chargée de la maladie et de l'insertion,

- Le développement de l'accompagnement des agents en souhait de mobilité ou en situation d'inaptitude partielle ou totale autour du directeur et du responsable de centre formation, développement des compétences et du responsable de centre prévention et qualité de vie au travail.

III. Structurer la prévention et la qualité de vie au travail

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la Direction des ressources humaines du Pôle territorial Rive droite intervient pour trois communes en matière de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail : Floirac, Ambarès-et-Lagrave et Lormont.

Chacune de ces communes bénéficie de l'accompagnement d'un conseiller de prévention pour les missions courantes (analyse des accidents/maladies professionnelles, études de poste et suivi des aménagements, suivi des registres, suivi du CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail)).

Les autres missions (pilotage de démarche, formation, expertise, diagnostic...) sont coordonnées par le responsable de centre qui les répartit entre chaque conseiller de prévention en fonction des compétences et des plans de charge de chacun.

Le responsable de centre a également pour mission de rechercher la meilleure efficacité possible en harmonisant les procédures existantes, en simplifiant les démarches dans les différentes organisations via un document cadre et des outils de pilotage, en coordonnant dans les communes un réseau d'acteurs de la prévention de proximité.

IV. Anticiper la déconcentration de fonctions RH

La Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite est régulièrement sollicitée par les agents du pôle sur leur carrière, leur rémunération, le fonctionnement des commissions administratives paritaires, les règles en vigueur en matière de recrutement ou de formation, les accompagnements possibles en prévision d'une mobilité...

Afin de jouer ce rôle d'interlocuteur de premier niveau et de filtre pour la Direction des ressources humaines centrale, la Direction des ressources humaines du Pôle territorial rive droite a confié à une gestionnaire une partie des missions déconcentrées (recrutement des contractuels pour besoins temporaires, orientation des agents vers la Direction des ressources humaines centrale) et à l'assistante de formation les domaines déconcentrés restants (la saisie des éléments variables de paie et des arrêts maladie ou accidents de travail, la gestion du temps de travail, enfin le recensement des besoins de formation des agents).

Le directeur assure également, en fonction des demandes des services, un premier niveau de réponses et joue le rôle d'interface avec la Direction des ressources humaines centrale.

En conclusion, cette nouvelle organisation de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial Rive Droite, à effectif constant, propose :

- La création de quatre responsables de centre qui seront dans leur domaine respectif (gestion administrative et statutaire / paie pour Ambarès-et-Lagrave, gestion administrative et statutaire / paie / recrutement / GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) pour Floirac, Formation / gestion du temps et de la maladie complexe / insertion pour Floirac, prévention des risques professionnels pour les trois communes) les interlocuteurs privilégiés des communes.
- La requalification d'un poste de secrétaire de direction afin de renforcer la partie gestion intégrée de Floirac et l'accompagnement Rh des agents du pôle.
- La mise en place d'une gestion intégrée pour les gestionnaires afin de développer leur polyvalence et l'intérêt de leur poste.
- Le développement des missions de la responsable de centre gestion administrative et statutaire de Floirac avec en plus la gestion du recrutement et de la GPEEC qui pourrait préfigurer à moyen terme la création d'un futur Centre recrutement/GPEEC.
- L'évolution des postes des responsables de service vers des missions de pilotage de l'activité avec les directions des communes et de management des équipes.

► Direction du développement et de l'aménagement – Création d'un poste de catégorie C

Le Service droit des sols compte, depuis la mutualisation de 2016, deux postes d'appui instructeur.

Successivement, un contrat « emploi d'avenir », des contrats à durée déterminée et actuellement un poste tremplin, sont venus pallier le manque d'effectif de l'équipe. En effet, la charge de travail est très conséquente, dans un service sous tension au quotidien.

Après 3 années de fonctionnement, le constat est que le troisième poste d'appui instructeur relève donc d'un besoin pérenne. Cette création de poste permettrait l'affectation définitive d'un agent en emploi tremplin positionné dans la direction depuis plusieurs mois.

POLE TERRITORIAL OUEST

Le Pôle territorial Ouest propose de faire évoluer son organisation dans l'objectif :

- D'assurer la cohérence de l'organisation avec les principes d'organisation de Bordeaux Métropole (21/11/2018),
- De structurer certaines missions importantes en leur assurant un positionnement visible dans l'organisation,
- De modifier significativement les effectifs et l'organisation de la Direction des ressources humaines pour être en mesure d'assurer les missions attendues par les communes, tout en proposant des nouveaux champs d'action RH à la demande des communes mutualisées.

► Mission Pilotage : transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B administratif :

Depuis son origine, rattachée hiérarchiquement à l'adjoint au DG en charge du Pôle, la Mission pilotage a progressivement accru ses domaines d'interventions, en reprenant l'ensemble des activités transverses à toutes les directions du Pôle.

En charge du pilotage des organisations, des emplois et du fonctionnement général du Pôle, la mission s'appuie sur un Service « gestion de la demande usager et moyens généraux » permettant d'assurer :

- La centralisation auprès des communes et des services du traitement et du suivi des demandes usagers (GDU),
- Les activités de logistique (bâtiments, entretien, fournitures et achats, courrier),
- La gestion du pool automobiles et le suivi de l'entretien du parc auto (véhicules légers),
- Les accueils téléphonique et physique, ainsi que la gestion du courrier du Pôle,
- La gestion des archives du Pôle territorial ouest en lien avec la Direction des archives de Bordeaux Métropole.

Ce service a également en charge la responsabilité du projet « coworking », ainsi que le suivi des projets de réhabilitation pour les bâtiments des services territoriaux.

La mission pilotage intervient dans la préparation des revues de contrats semestriels avec les communes, le suivi des indicateurs contractuels et la tenue des tableaux de bord du Pôle.

Enfin, la mission pilotage a la responsabilité de la communication interne du Pôle. Elle assure par ailleurs le pilotage de tous les projets transverses (management, agilité, démarche ADN (Acteurs d'une dynamique nouvelle)).

Suite au départ en retraite du cadre A en charge du projet GDU (le Pôle territorial Ouest est pilote de déploiement du projet depuis 2016 pour la Direction générale des territoires), il est nécessaire de transformer un poste de catégorie C en catégorie B pour assurer le rôle de Référent GDU, en charge du pilotage et du déploiement du projet au Pôle territorial Ouest en étroite collaboration avec les responsables des communes. Ce poste est positionné au sein du Service gestion de la demande usager et moyens généraux.

► Direction de l'aménagement et des moyens généraux (DDA) : transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B technique et création d'un poste de catégorie A administratif :

- Au sein du Service « études et maîtrise d'œuvre », centre réseaux et paysages, l'activité « éclairage public » est organisée :

- Pour la conception des installations éclairage public dans le cadre des aménagements et des travaux neufs issus des projets communaux, un technicien assure l'ingénierie et le suivi des projets, en étroite collaboration avec les chefs de projets.
 - Pour ce qui concerne la maintenance des réseaux existants, au titre des activités du service commun pour le compte des communes de Mérignac, Bruges, le Taillan et le Bouscat, il est nécessaire de structurer le fonctionnement de cette activité en positionnant un poste de technicien, en charge du pilotage et du suivi des dossiers avec les partenaires externes (sous-traitants) et agissant pour le compte des communes. Ce poste de catégorie B, issu d'une transformation d'un poste existant de catégorie C, est positionné comme encadrant de 3 adjoints techniques.
- La mission animation économique occupe une place prépondérante dans la mise en œuvre des politiques économiques de Bordeaux Métropole. En effet elle assure l'interface entre les acteurs économiques du territoire et les services centraux en accueillant et accompagnant les entreprises dans leurs projets de création et/ou de développement. Elle conduit des études d'opportunité et de faisabilité pour l'implantation des zones d'activités, élabore des diagnostics et études préalables et assure le suivi et la mise en œuvre opérationnelle du programme pluriannuel d'investissement. Enfin, elle contribue, en lien avec les directions du foncier et du développement économique, à l'identification de gisements fonciers, à la réflexion sur la densification des zones d'activités existantes et sur l'innovation en matière d'usages (mutualisation des espaces et services, mixité fonctionnelle ...).
- Le développement économique du territoire couvert par le Pôle territorial Ouest étant en pleine expansion, il apparaît nécessaire de créer un poste de responsable de mission développement économique de catégorie A, filière administrative, qui pilotera l'activité afin de pouvoir maintenir l'attractivité du territoire et développer de nouveaux réseaux.

► Direction de la gestion de l'espace public (DGEP) : réorganisation des services territoriaux 6 et 7 :

- Service Territorial 6

Au service territorial 6, le Pôle territorial Ouest a choisi de regrouper l'ensemble des activités d'entretien-maintenance des équipements sportifs (stades) issus des activités mutualisées par les communes. Regroupant trois sites d'intervention (Le Taillan, Blanquefort, Le Bouscat), cette activité positionnée au Centre « espaces verts- propreté » doit être clairement identifiée et positionnée afin d'organiser l'entraide entre les trois sites ainsi que la mutualisation des moyens techniques. Pour ce faire, le Pôle territorial Ouest positionne un poste d'adjoint technique comme chef d'équipe (cadre d'emplois cible agent de maîtrise) avec un encadrement de six agents. Ce positionnement se fait à effectif constant.

Fin 2018, deux agents ont été recrutés au titre du Plan propreté, en charge pour l'ensemble du territoire du Pôle territorial Ouest, de la gestion des dépôts sauvages. Affectés provisoirement au Service territorial 6, ces deux agents doivent être positionnés auprès de la Direction de la gestion de l'espace public, mission dépôts sauvages, et rattachés hiérarchiquement au contrôleur déchets propreté, déjà existant.

- Service Territorial 7

Après analyse du fonctionnement actuel avec les agents, il en est ressorti plusieurs axes d'amélioration qui seront gérés en deux temps. Tout d'abord, les priorités suivantes ont été identifiées :

- Régulariser les situations existantes non prises en compte dans l'organisation actuelle du service territorial,
- Mettre en place une organisation par cœur de métier, permettant de maintenir une bonne technicité et réactivité, et de responsabiliser les responsables de centres en ayant un seul interlocuteur.
- Positionner des niveaux hiérarchiques permettant de responsabiliser les agents pour chaque niveau, de développer leur motivation et de faciliter les évolutions de carrières.
- Créer un Centre accueil et gestion mutualisée regroupant toutes les thématiques transversales afin de :
 - Centraliser les outils de suivis multithématiques du service territorial,

- Apporter une réponse efficace et réactive pour l'accueil des demandes des mairies et leur suivi,
 - Apporter un soutien et une expertise administrative aux centres pour leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier et d'éviter les dispersions,
 - Simplifier les circuits d'information et être plus efficaces,
 - Apporter une veille technique et réglementaire.
- Créer une Unité « régie propreté » au Centre propreté permettant une meilleure répartition des responsabilités et des charges de travail, ainsi qu'une unité « maintenance et logistique » en charge de la gestion des mobiliers urbains, des interventions dites d'ultra proximité ainsi que des interventions logistiques pour le compte des communes.
 - Créer une Unité « régie espaces verts » au Centre espaces verts permettant une meilleure répartition des responsabilités et des charges de travail, ainsi que la création d'une Unité « maintenance et prestations transversales » en charge de la gestion du patrimoine arboré, des serres et décors et de l'arrosage pour l'ensemble des communes du service commun Service territorial 7.

Dans un second temps, plusieurs sujets seront traités dans le cadre du projet de direction :

- La gestion des cimetières
- La gestion des autorisations, arrêtés
- La gestion du patrimoine arboré
- La gestion des magasins
- La gestion de l'arrosage et fontainerie
- La gestion et maintenance du matériel
- Le positionnement de l'équipe voirie de Blanquefort (Centre propreté et mobilier urbain)
- L'impact des évolutions d'organisation de la Direction de la gestion de l'espace public et tout particulièrement du Service territorial 5 sur les autres services territoriaux (ST6 et ST7)

► **Direction des ressources humaines du Pôle territorial Ouest**

La structuration du service commun des ressources humaines du Pôle territorial ouest : transformation d'un poste de catégorie A en catégorie B administratif et C administratif, transformation d'un poste de catégorie C en B administratif et 3 créations de poste (2 catégorie A administratif et 1 catégorie C administratif)

Le service commun gère le domaine des ressources humaines pour le compte de 6 communes, 6 centres communaux d'action sociale, soit environ 11 budgets et plus de 3 000 agents ainsi qu'une partie de la gestion déconcentrée de certaines missions RH relatives aux 566 agents du Pôle territorial Ouest.

Il comprend 53 postes permanents : 11 agents de catégorie A, 14 agents de catégorie B et 28 agents de catégorie C.

Une attente des communes à mieux satisfaire, tout en assurant des conditions de travail adaptées aux agents du service commun

La structuration actuelle du Service commun des ressources humaines répond globalement aux attentes des communes, mais certains secteurs sont en fragilité pour satisfaire correctement les attentes communales et la réalisation des contrats d'engagement.

Les fondamentaux RH sont globalement assurés, en termes de paie, de carrière, de recrutement, de formation, de qualité de vie au travail notamment. Toutefois et malgré le fort investissement des agents et cadres du service commun, plusieurs domaines connaissent des difficultés récurrentes pour assurer les missions confiées, notamment pour certaines communes.

Plusieurs enjeux ont été identifiés et ont donné lieu à de nombreux échanges au sein du Service commun des ressources humaines du Pôle territorial, en lien étroit avec les responsables communaux. De ces discussions

et échanges, il ressort un constat partagé de la difficulté de maintenir le niveau de service attendu de la part des communes, notamment au quotidien tout en mettant en œuvre les projets RH des communes.

La nouvelle organisation présentée au Comité technique de mars 2018 a en partie amélioré la situation mais des difficultés structurelles demeurent, nécessitant de renforcer les effectifs.

Du point de vue des effectifs, plusieurs axes ont été développés pour conforter les effectifs du service commun et répondre aux attentes des communes :

- La création de 2 postes, de catégorie B et C. Il s'agit de la transformation d'un poste de catégorie A+ de la Direction de la gestion de l'espace public du Pôle territorial Ouest.
Le poste de catégorie B est positionné comme chef d'équipe de 2 agents de catégorie C pour l'appui administratif de la DRH, en charge de l'accueil téléphonique, du courrier, de la gestion des pièces administratives (arrêtés, contrats, délibérations). Il assurera également la mise en place et le suivi des processus métiers, du classement et de l'arborescence informatique.
Le poste de catégorie C est affecté au service gestion administrative et statutaire pour consolider le processus de paie et renforcer l'effectif des gestionnaires de paie.
- La création d'un poste de catégorie A, Adjoint du DRH du PTO, positionné comme responsable de mission, DRH de Mérignac, dédié au suivi des missions RH du pôle pour la ville de Mérignac. Ce poste est financé par une révision du niveau de service et pris en charge par la ville de Mérignac.
- La création d'un poste de catégorie A, référent « Paye/budget » en charge du suivi, du pilotage et du contrôle des budgets RH des communes, qui viendra en appui de la cheffe du Centre paie/finances, laquelle assure aujourd'hui seule ces missions pour tous les budgets des communes. Ce cadre expert de son domaine apportera aux communes un soutien décisionnel quant à l'analyse, la gestion et la prospective de leur masse salariale.
- La création d'un poste de catégorie C, pour assurer la gestion des effectifs et des mobilités des communes, en renfort auprès du chargé de mission GPEEC qui gère aujourd'hui seul la gestion et le suivi des effectifs des communes.
- La transformation d'un poste de catégorie C (assistant de recrutement) en catégorie B pour assurer les fonctions de chargé de recrutement et des mobilités, suite à un départ en retraite en octobre 2019.

D'un point de vue organisationnel et dans l'organigramme, des ajustements de l'organigramme sont proposés :

- Le Service gestion administrative et statutaire voit ses 2 centres renommés « Centre carrière et rémunération » et « Centre paie/budget ».
Le Centre carrière rémunération comprend 3 unités fonctionnelles : l'une dédiée à la ville de Mérignac, une autre aux autres communes (hors Mérignac) et la dernière aux situations individuelles toutes communes confondues.
- 2 postes de responsables de mission sont identifiés : le premier concerne les fonctions de DRH de Mérignac (Il s'agit d'une création de poste ci-dessus mentionnée). L'autre concerne les projets de convergence des SIRH, applicatifs métiers et administration des outils informatiques.
- 2 chefs d'équipe sont identifiés au sein du Service gestion administrative et statutaire : l'un en charge de l'appui administratif (transformation de poste décrite ci-dessus), l'autre en charge de la paie au sein du Centre paie/ budget du service gestion administrative et statutaire.
- La Mission convergence du SIRH est renommée « Mission convergence du SIRH et administration des outils informatiques RH ».

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 21 mars 2019,

ENTENDU le rapport de présentation,

CONSIDERANT 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 les créations ou transformations de postes évoquées.

Article 2 : d'autoriser le recours éventuel aux agents non-titulaires pour les postes mentionnés.

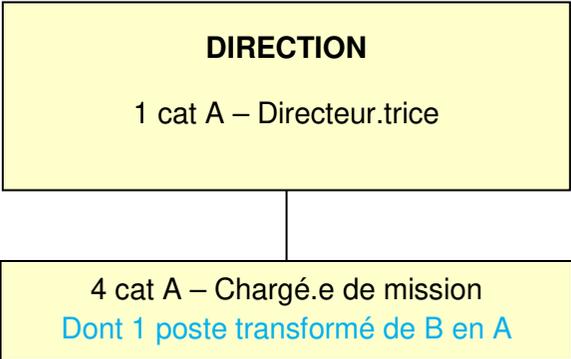
Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 26 avril 2019

<p>REÇU EN PRÉFECTURE LE : 30 AVRIL 2019</p> <p>PUBLIÉ LE : 30 AVRIL 2019</p>	<p>Pour expédition conforme, le Vice-président,</p> <p>Monsieur Jean-François EGRON</p>
---	---

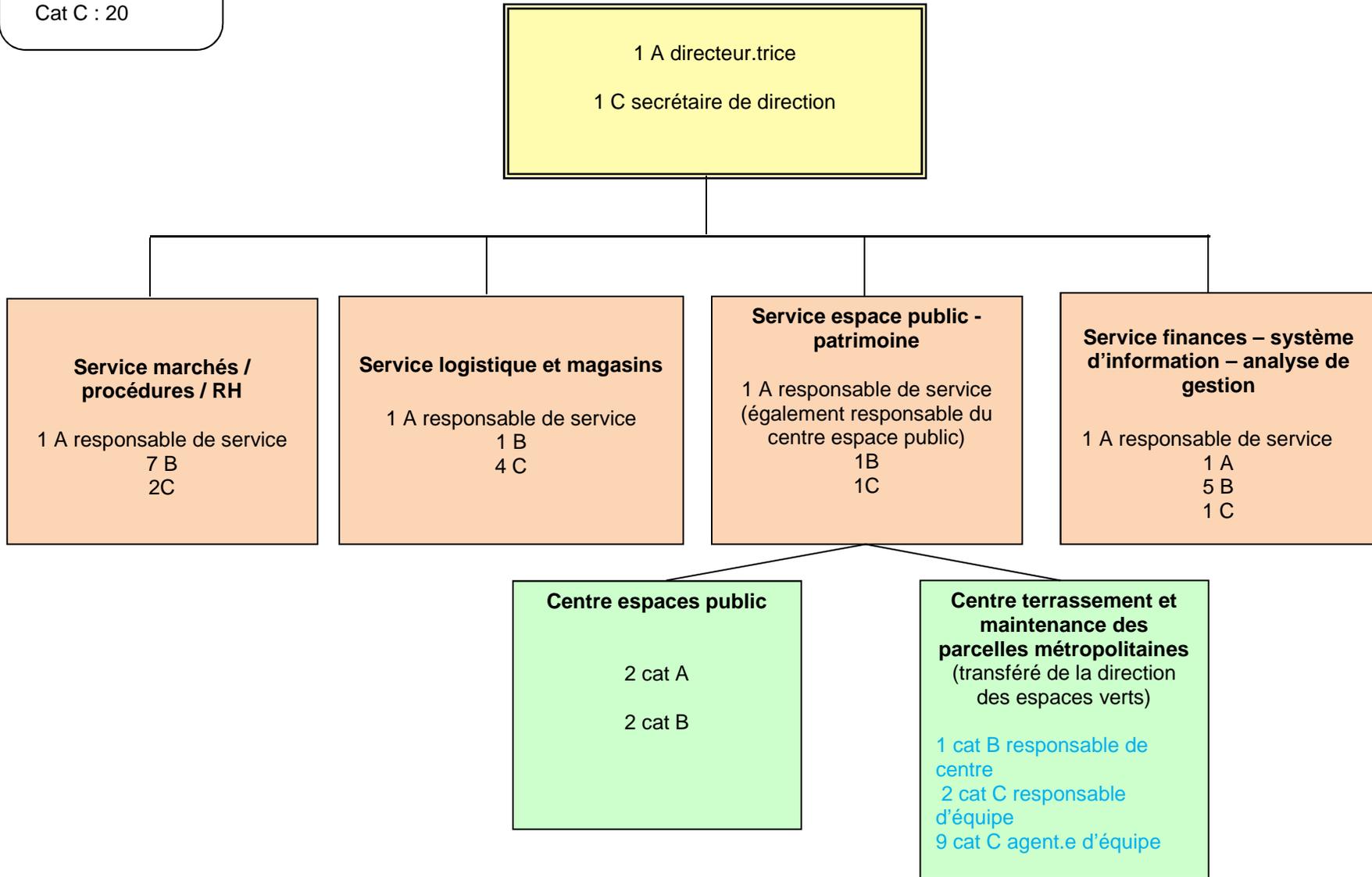
Effectif :5
Cat A : 5
Cat B : 0
Cat C : 0

MISSION CONTRACTUALISATION



DIRECTION D'APPUI AUX TERRITOIRES

Effectif: 45
 Cat A : 8
 Cat B : 17
 Cat C : 20



COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – ANCIEN ORGANIGRAMME

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

Effectif : 383

Cat A : 6

Cat B : 19

Cat C : 358

POLE TERRITORIAL BORDEAUX

DIRECTION DE LA GESTION DE L'ESPACE PUBLIC

1 cat A – Directeur.trice

1 cat C – assistant.e de direction

SERVICE DES MOYENS COMMUNS

1 cat A – Responsable de service

1 cat C secrétaire

1 cat C projeteur.trice DGEP

SERVICE OUEST

1 cat A – Responsable de service

1 cat C secrétaire comptable

Centre gestion du parc matériel et des magasins

1 cat B – Responsable de centre

1 cat C assistant.e de gestion

Unité matériel magasin

1 cat C – responsable d'unité

1 cat C formateur.trice

1 cat C agent.e de restauration et d'entretien

2 cat C agent.e de propreté :

1 cat C magasinier.e :

2 cat C agent.e de maintenance :

Unité GSFM

1 cat B – responsable d'unité

Equipe graffitis, sanitaires, fontaines

2 cat C responsable d'équipe

13 cat C agent.e de propreté

Equipe mobiliers urbains et végétalisation des rues

2 cat C responsable d'équipe:

3 cat C agent.e de propreté et de végétalisation:

Centre incivilités déchets

1 cat B – Responsable de centre

1 cat C adjoint.e au responsable de centre

2 cat C – assistant.e gestion administrative

Equipe jour

2 cat C responsable équipe jour

6 cat C – agent.e de surveillance et intervention jour

Equipe soir/weekend

2 cat C responsable équipe soir/we

6 cat C – agent.e de surveillance et intervention soir/we

Centre propreté

1 cat B responsable de centre
2 cat C agent.e de restauration et d'entretien

Equipe quartier 4

1 cat C – Responsable d'équipe
11 cat C agent.e de propreté

Equipe quartier 5

1 cat C – Responsable d'équipe
10 cat C agent.e de propreté

Equipe quartier 8

2 cat C – Responsable d'équipe
12 cat C agent.e de propreté–

Centre voirie/ espaces verts

1 cat B – Responsable de centre

Unité régie

1 cat B – Responsable d'unité

1 cat C magasinier.e

1 cat C aide-magasinier.e

2 cat C

2 cat C agent.e d'entretien des locaux :

Equipe espaces verts

1 cat C responsable d'équipe:

5 cat C jardinier.e :

Equipe voirie

2 cat C responsable d'équipe

14 cat C agent.e d'équipe :

Unité maintenance

1 cat B – Responsable d'unité

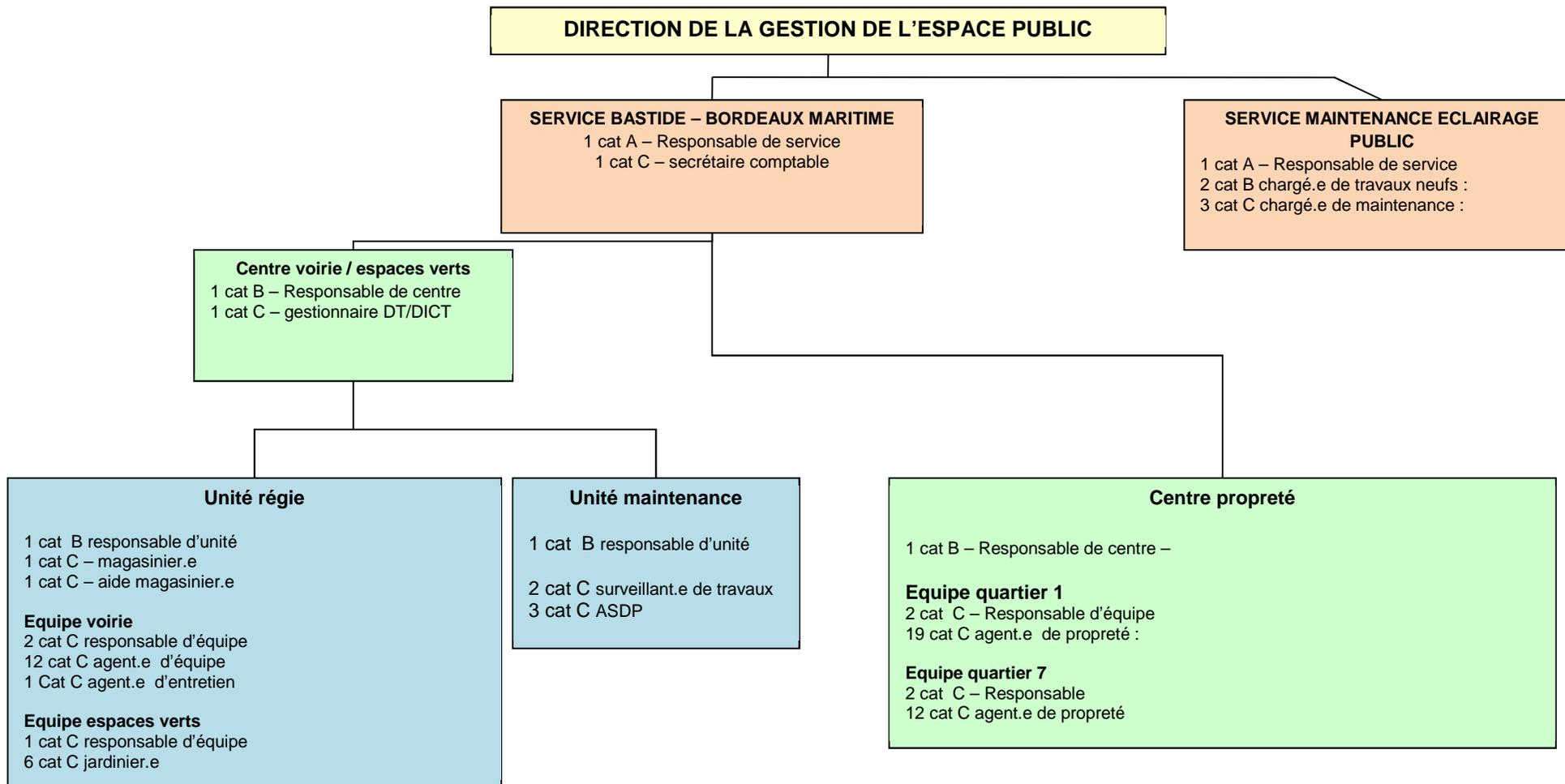
1 cat C responsable d'équipe

2 cat C surveillant.e de travaux :

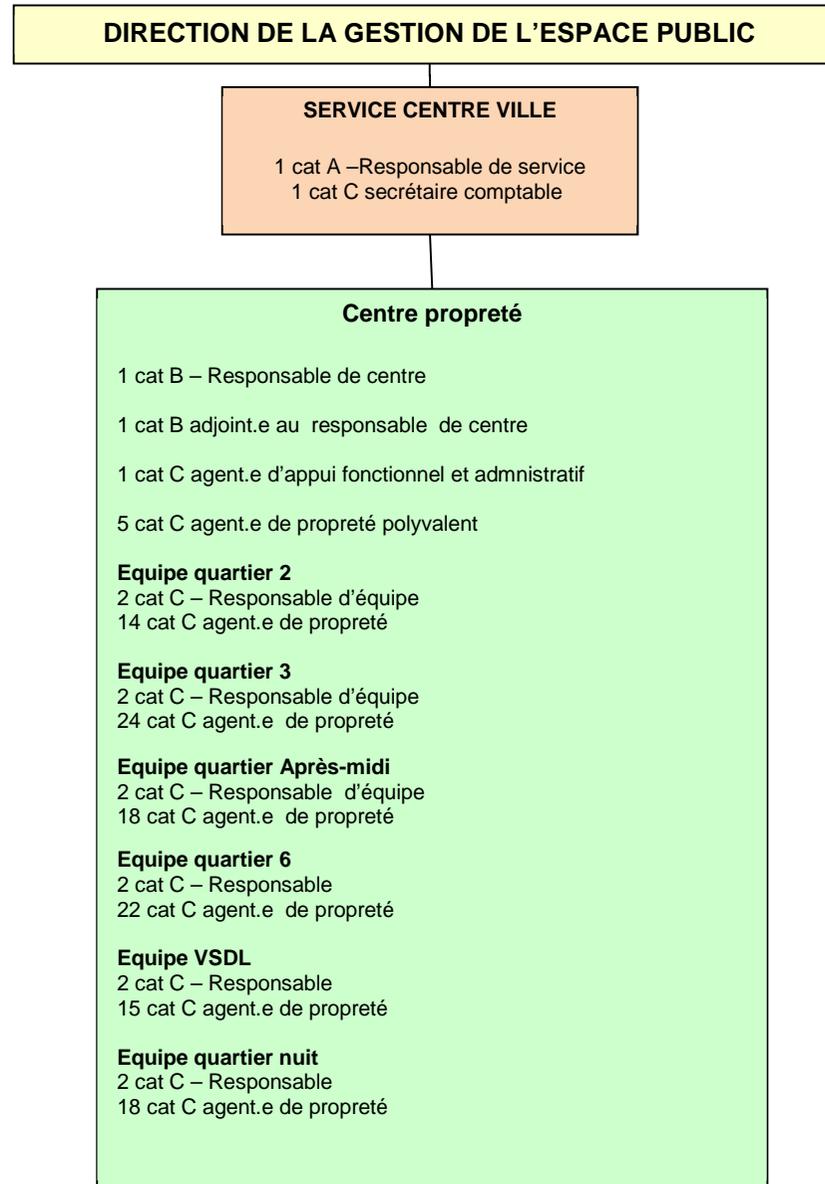
3 cat C ASDP

[Tapez ici]

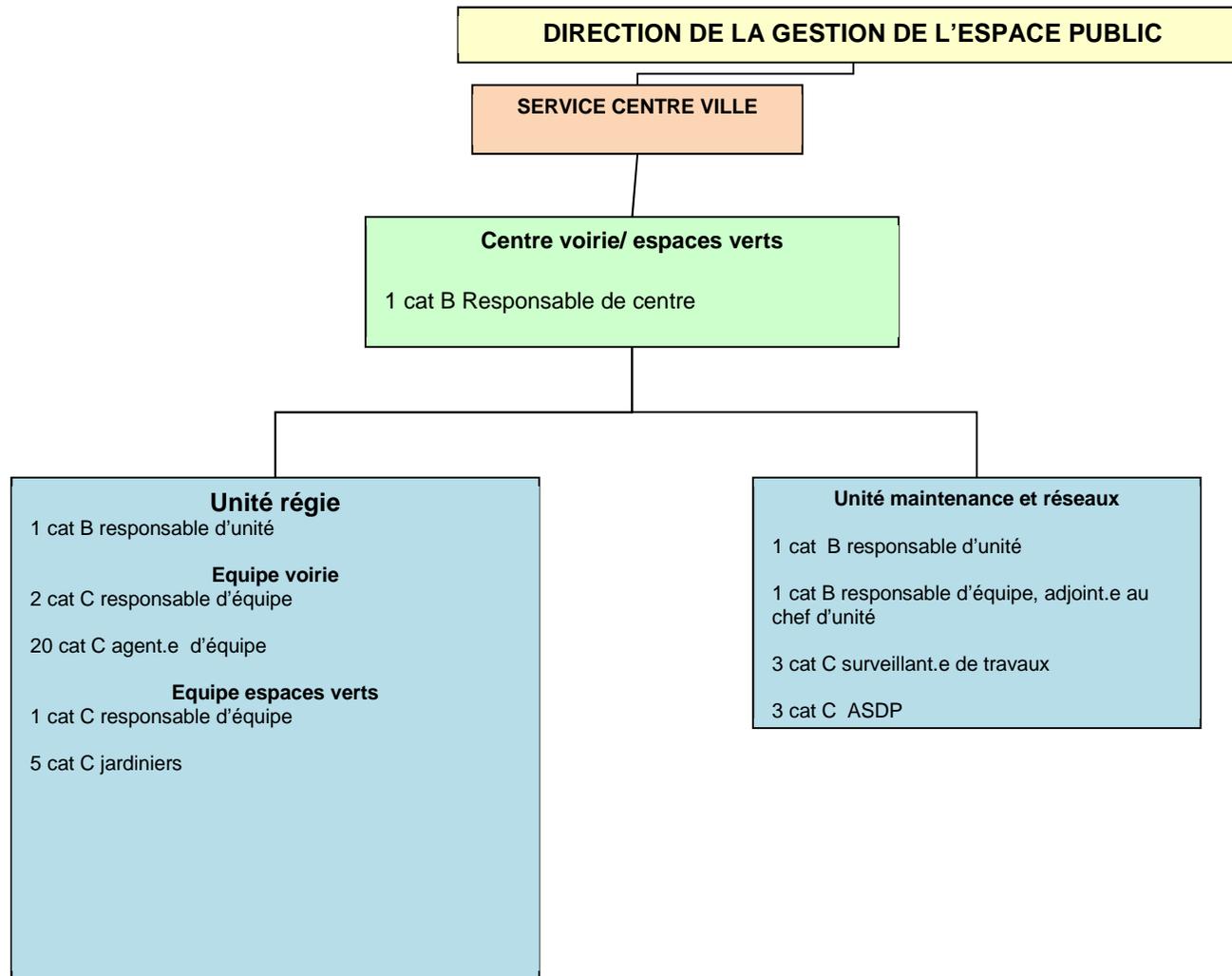
POLE TERRITORIAL BORDEAUX



POLE TERRITORIAL BORDEAUX



POLE TERRITORIAL BORDEAUX



POLE TERRITORIAL DE BORDEAUX

Effectif : 97

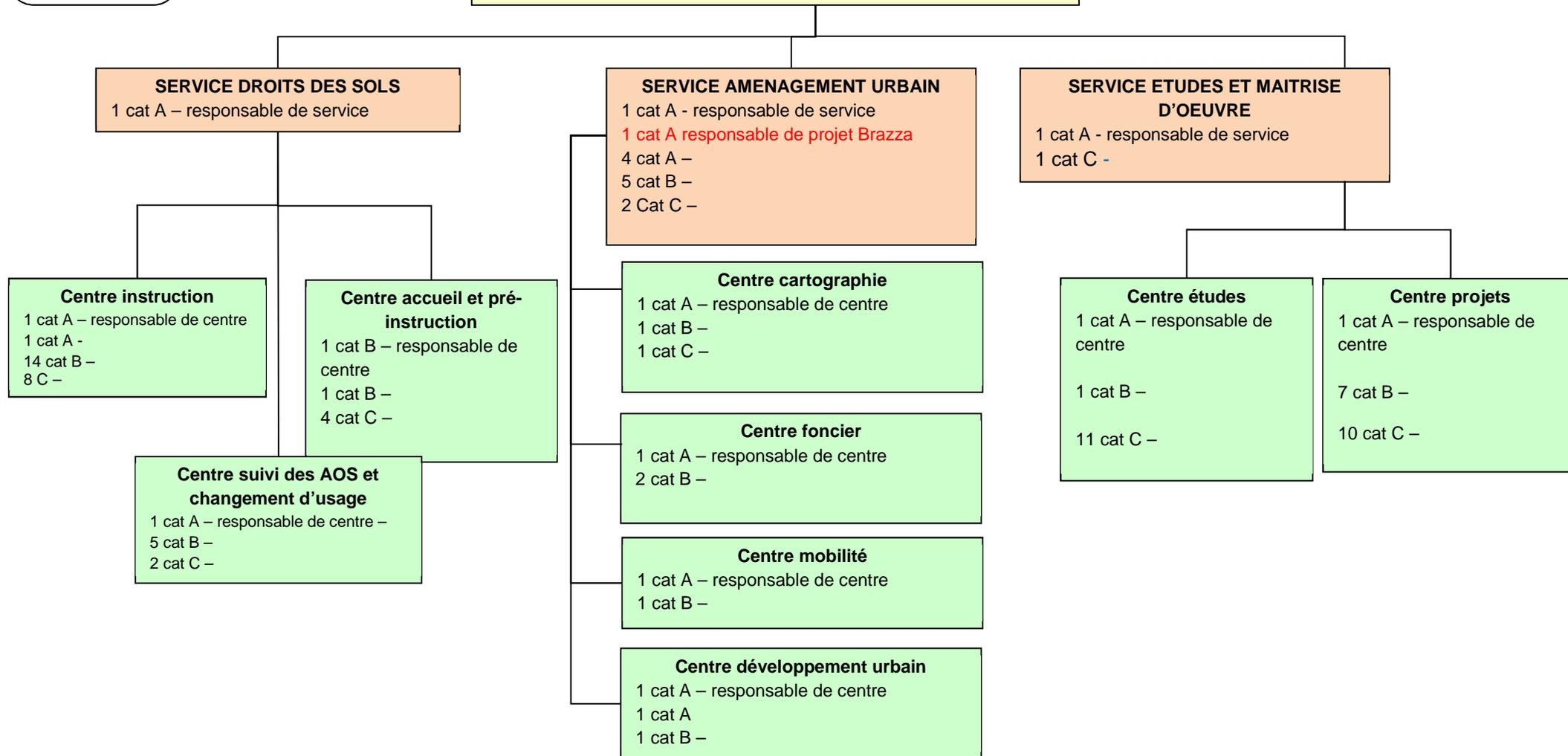
Cat A : 19

Cat B : 39

Cat C : 39

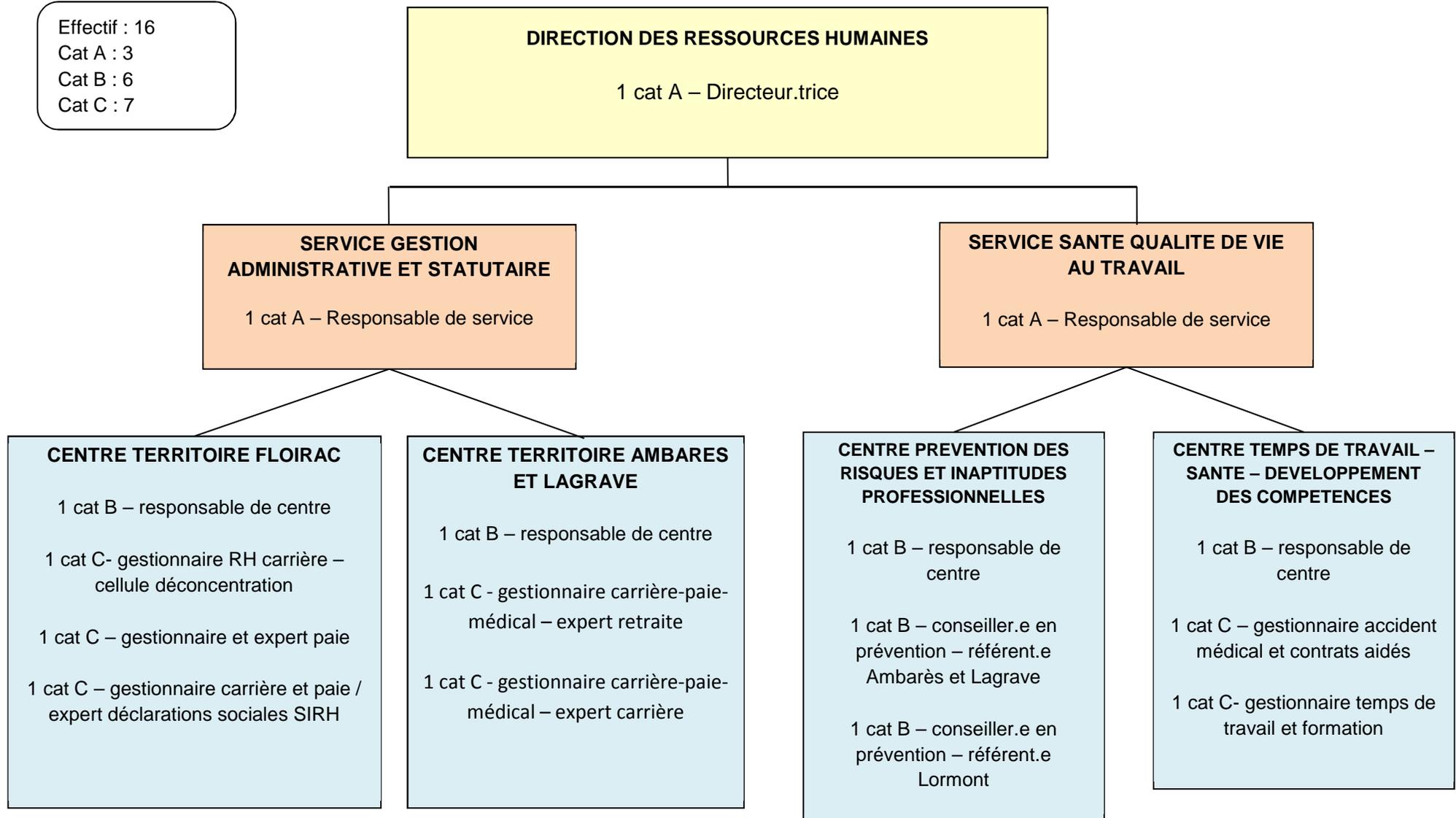
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ET DE L'AMENAGEMENT

1 cat A – Directeur.trice



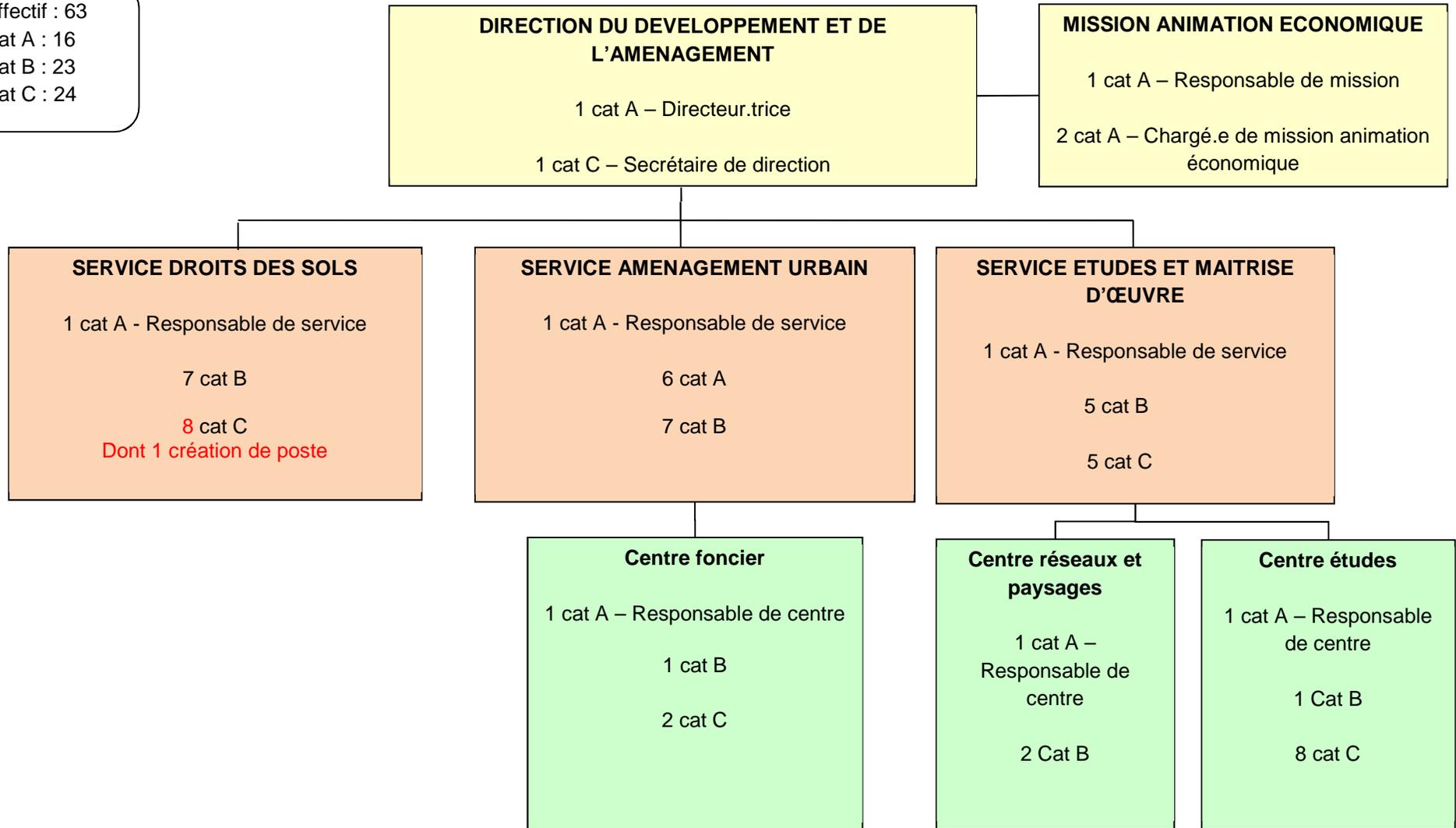
POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

Effectif : 16
Cat A : 3
Cat B : 6
Cat C : 7



POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

Effectif : 63
 Cat A : 16
 Cat B : 23
 Cat C : 24

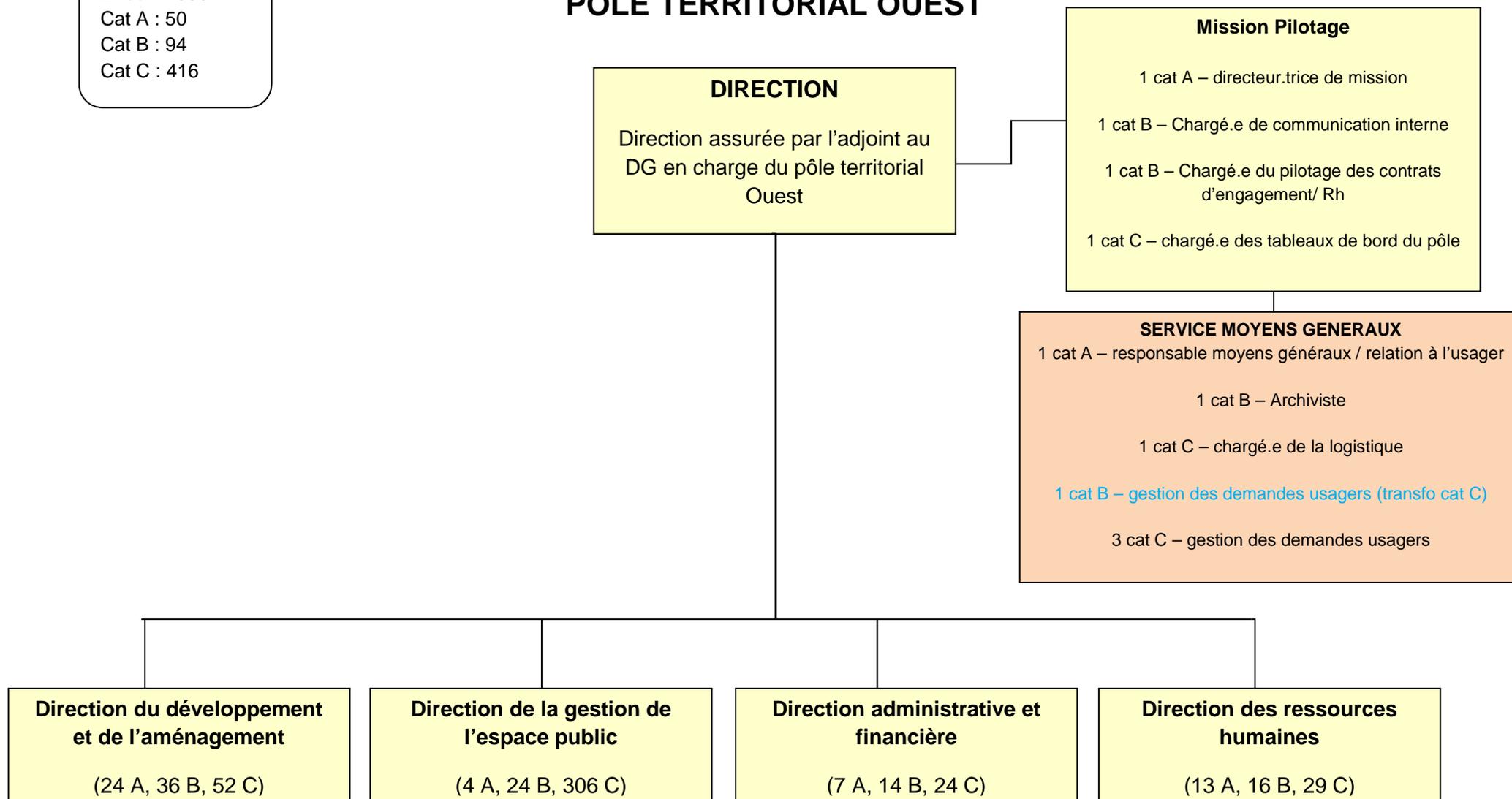


COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – ORGANIGRAMME CIBLE

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

Effectif : 560
Cat A : 50
Cat B : 94
Cat C : 416

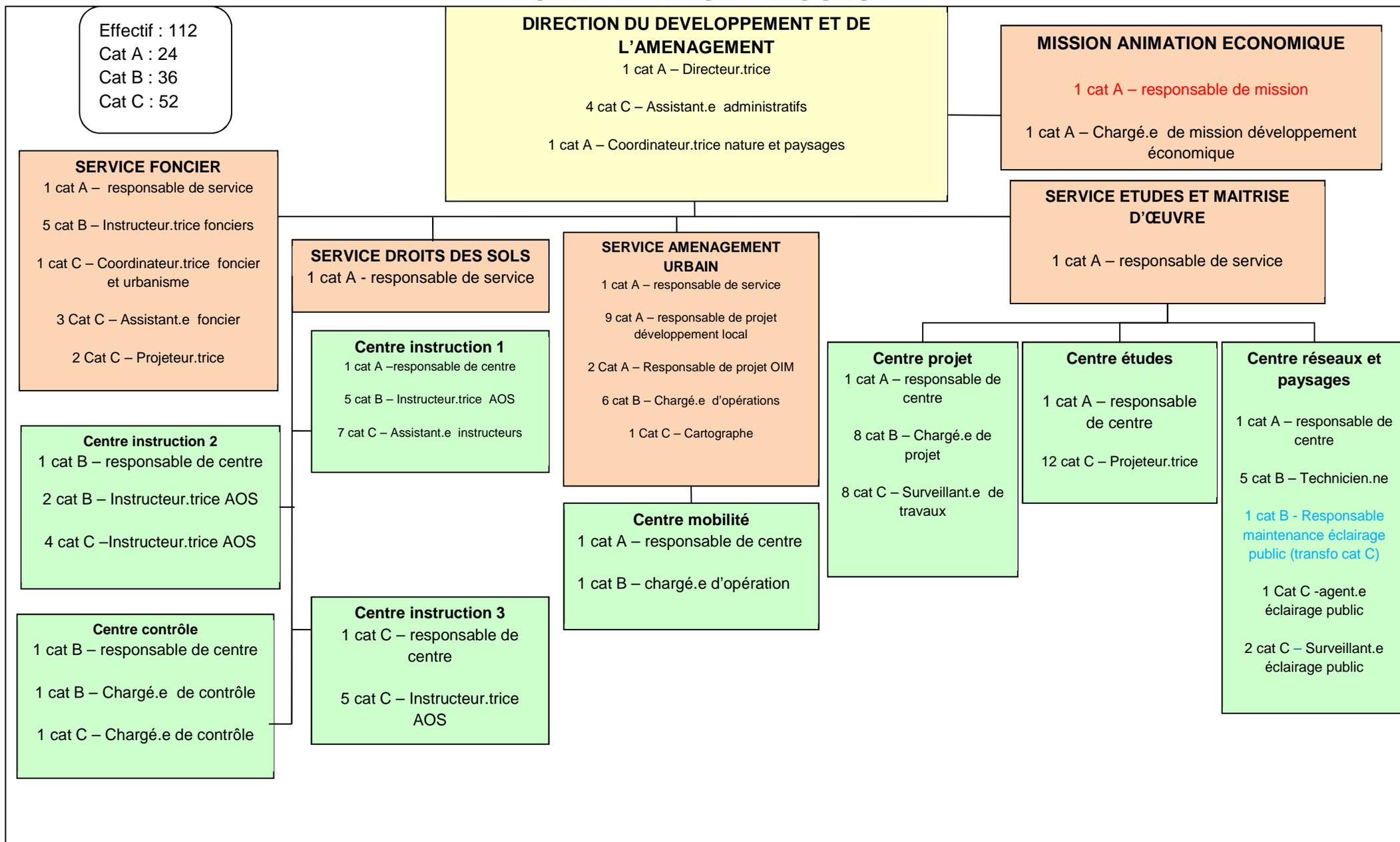
POLE TERRITORIAL OUEST



COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

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

POLE TERRITORIAL OUEST



COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

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

Effectif : 334
 Cat A : 4
 Cat B : 24
 Cat C : 306

POLE TERRITORIAL OUEST

DIRECTION DE LA GESTION DE L'ESPACE PUBLIC

1 cat A – Directeur.trice
 3 cat C – dépôts sauvages
 3 cat C – Projeteur.trice maintenance
 1 Cat C – Assistant.e de direction
 1 cat B – Coordinateur.trice finances et marchés publics
 4 Cat C – Agent.e des magasins

SERVICE TERRITORIAL N°5

1 cat A – responsable de service

Centre occupation du domaine public

1 cat B – responsable de centre
 1 cat B – Technicien.ne mobilité
 2 cat C – Agent.e de gestion espace public

Centre espaces verts

1 cat B – responsable de centre
 1 cat B - Responsable centre de production horticole
 1 cat B - Responsable secteur et travaux d'entretien
 1 cat B - Responsable métiers
 65 cat C – jardinier.e

Centre propreté

1 cat B – responsable de centre
 1 cat B – Responsable équipe propreté / adjoint au chef de centre
 30 cat C

Centre administratif

2 cat B – Responsables programme et SIG/ Ecologie urbaine
 3 cat C – Agent.e administratifs (accueil/secrétariat/budget)

Centre voirie

1 cat B – responsable de centre
 1 cat C – Secrétaire comptable

Unité maintenance

1 cat B – responsable d'unité
 2 cat C - Surveillant.e de travaux
 3 cat C - ASDP
 1 cat C - Gestionnaire cellule opérationnelle

Unité régie

1 cat B – responsable d'unité
 22 cat C

SERVICE TERRITORIAL N°6

1 cat A – Responsable de service (également responsable du centre voirie)

1 cat C – Assistant.e

Centre voirie

Unité maintenance

1 cat B – responsable d'unité
 2 Cat C – Surveillant.e de travaux
 1 Cat C - Gestionnaire espace public, responsable ASDP
 3 Cat C - ASDP

Unité régie

1 cat B – responsable d'unité
 28 cat C

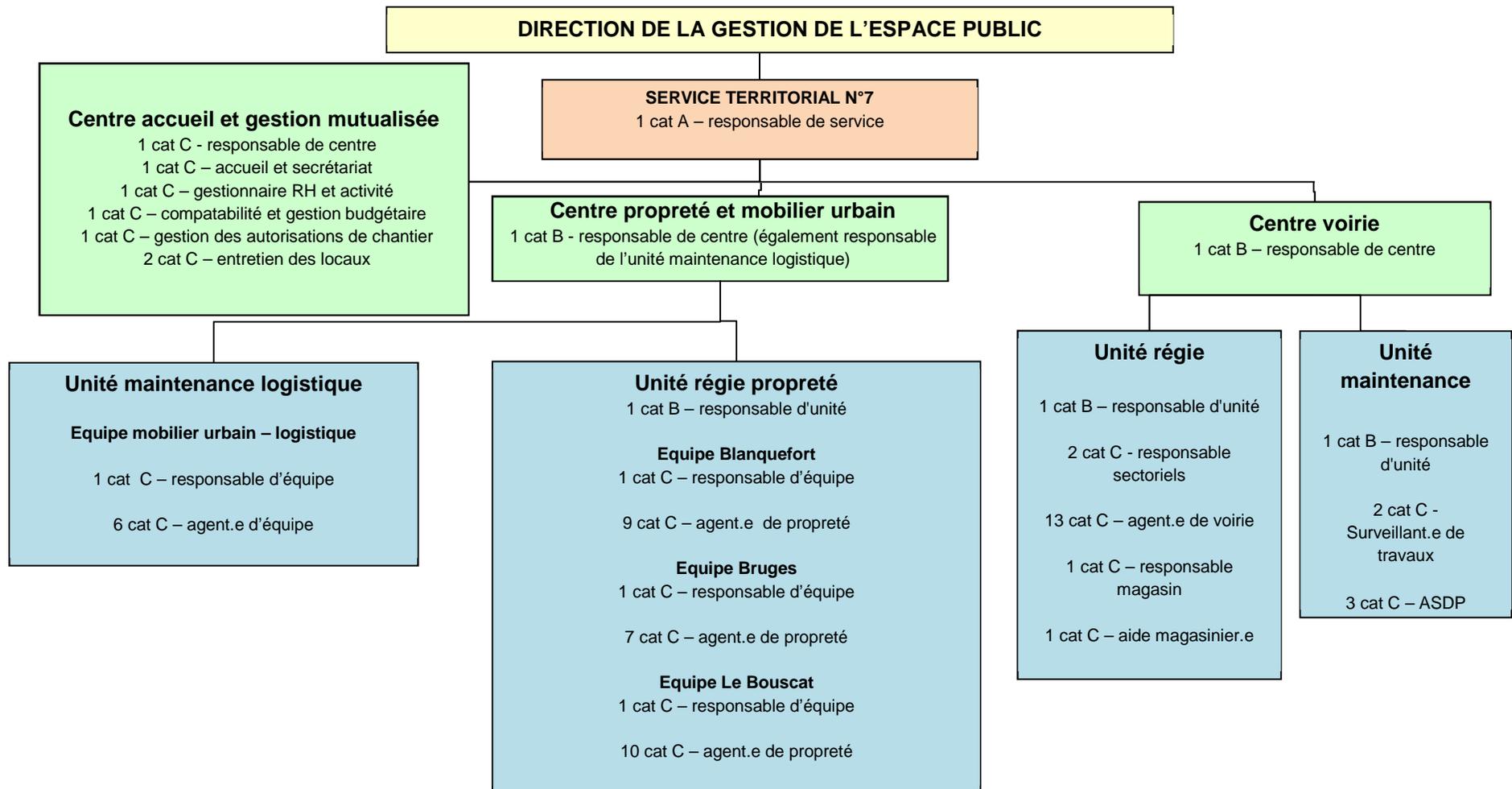
Centre espaces verts / propreté

1 cat B responsable de centre
 Equipe stades et équipements sportifs
 1 Cat C - Responsable d'équipe
 6 Cat C – Jardinier.e stade
 Equipe propreté – espaces verts
 1 cat C - Responsable d'équipe
 8 Cat C – Agent.e de propreté

COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

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

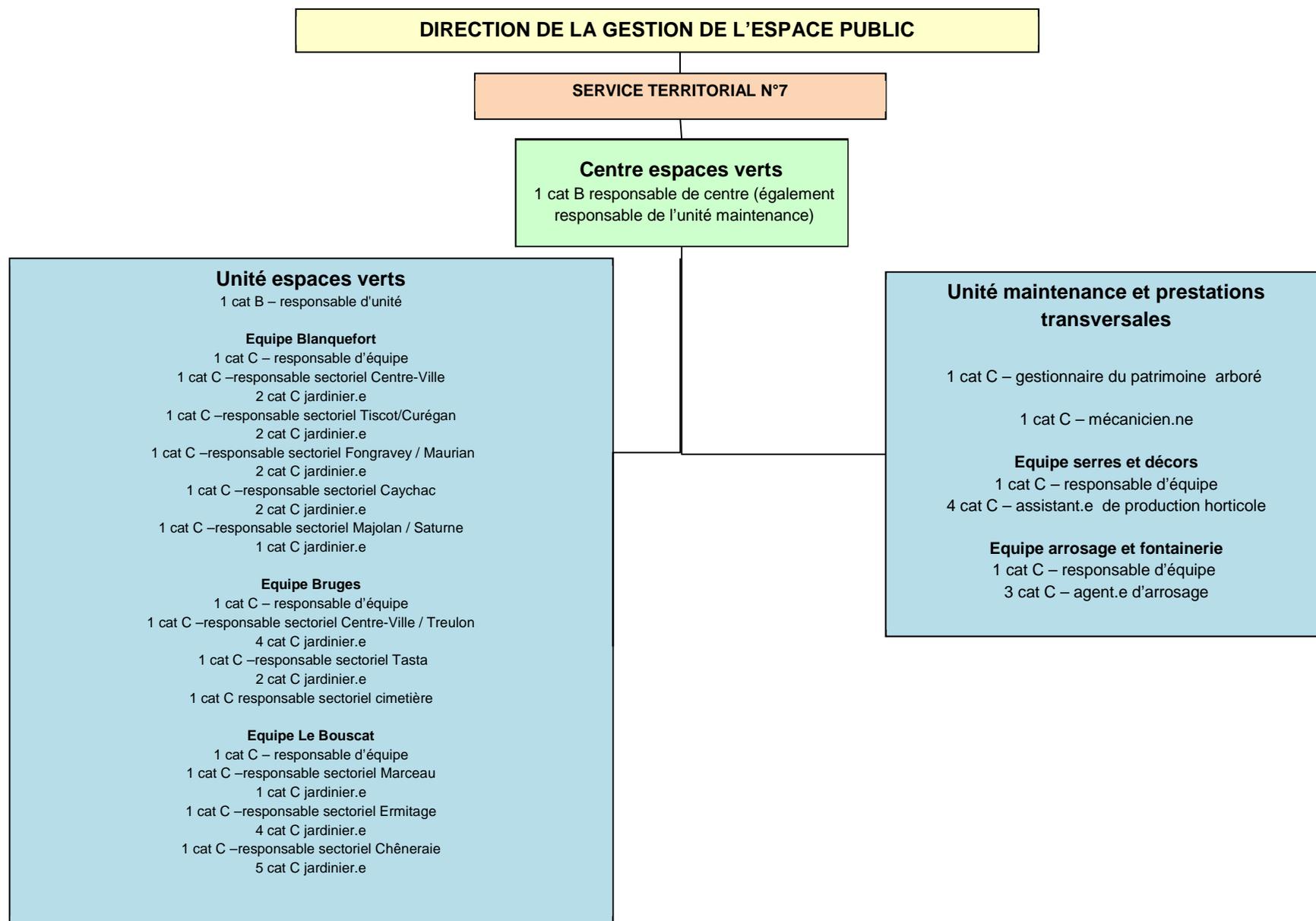
POLE TERRITORIAL OUEST



COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

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

POLE TERRITORIAL OUEST

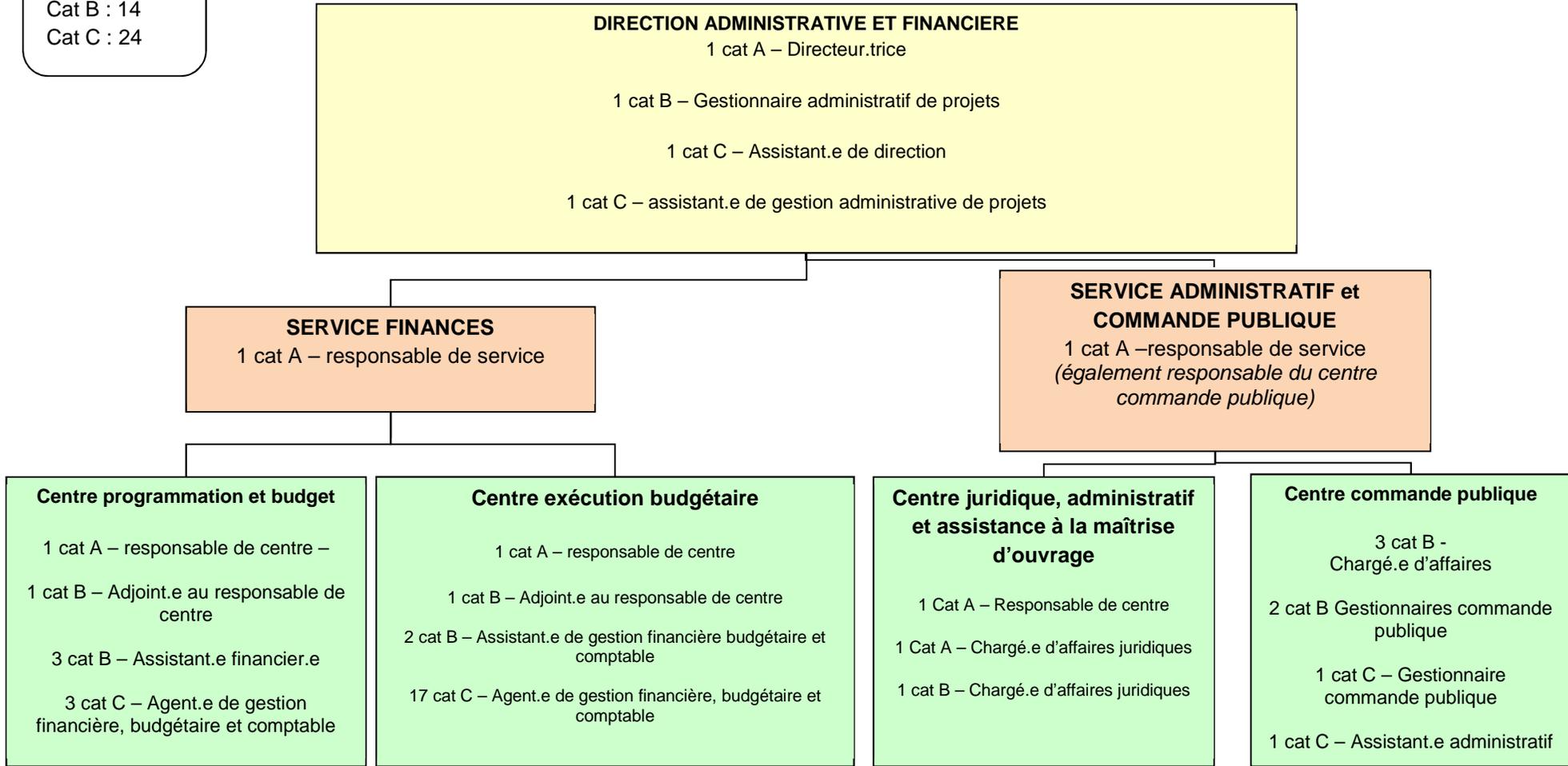


COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

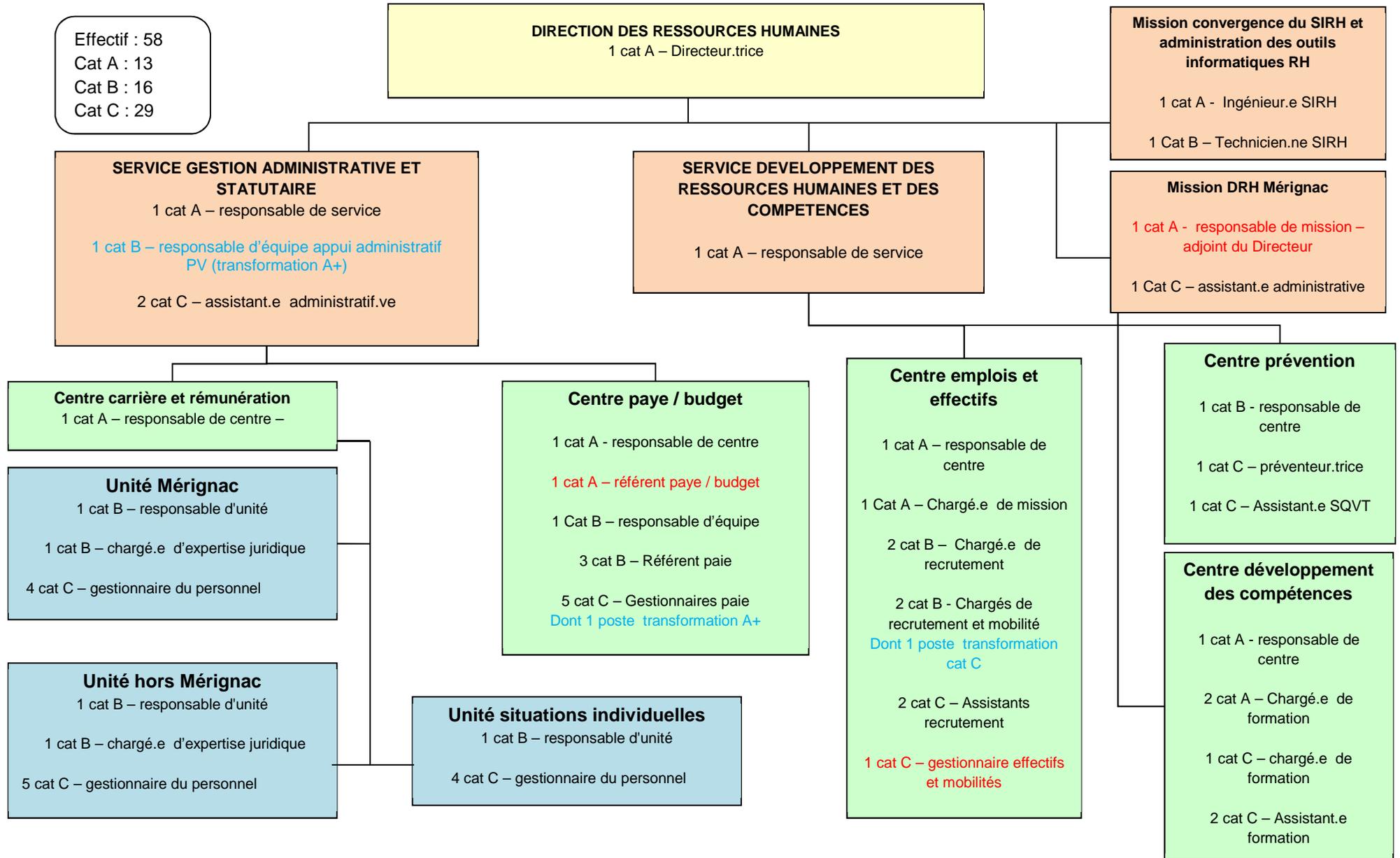
Légende : Rouge : création de poste – Bleu : redéploiement ou transformation de poste

Effectif : 45
 Cat A : 7
 Cat B : 14
 Cat C : 24

POLE TERRITORIAL OUEST



POLE TERRITORIAL OUEST



COMITE TECHNIQUE DU 6 MARS 2019 – NOUVEL ORGANIGRAMME

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