

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 21 mai 2021	N° 2021-238

Convocation du 12 mai 2021

Aujourd'hui vendredi 21 mai 2021 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain ANZIANI, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Alain ANZIANI, M. Pierre HURMIC, Mme Christine BOST, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Stéphane DELPEYRAT, M. Patrick LABESSE, Mme Véronique FERREIRA, M. Alain GARNIER, M. Jean TOUZEAU, M. Bernard-Louis BLANC, M. Jean-François EGRON, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, Mme Claude MELLIER, Mme Brigitte BLOCH, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, Mme Marie-Claude NOEL, M. Alexandre RUBIO, M. Baptiste MAURIN, M. Nordine GUENDEZ, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Stephanie ANFRAY, M. Christian BAGATE, Mme Amandine BETES, M. Patrick BOBET, Mme Christine BONNEFOY, Mme Simone BONORON, Mme Pascale BOUSQUET-PITT, Mme Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, Mme Pascale BRU, M. Alain CAZABONNE, M. Olivier CAZAUX, M. Thomas CAZENAVE, M. Gérard CHAUSSET, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Eve DEMANGE, Mme Fabienne DUMAS, M. Christophe DUPRAT, M. Olivier ESCOTS, Mme Anne FAHMY, M. Bruno FARENIAUX, M. Jean-Claude FEUGAS, Mme Françoise FREMY, M. Guillaume GARRIGUES, Mme Anne-Eugénie GASPAS, M. Maxime GHESQUIERE, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, M. Radouane-Cyrille JABER, Mme Sylvie JUQUIN, Mme Sylvie JUSTOME, M. Michel LABARDIN, Mme Nathalie LACUEY, M. Gwénaél LAMARQUE, Mme Fannie LE BOULANGER, Mme Harmonie LECERF, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Stéphane MARI, M. Thierry MILLET, Mme Eva MILLIER, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM, M. Jérôme PEScina, M. Michel POIGNONEC, M. Philippe POUTOU, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, M. Bastien RIVIERES, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Kévin SUBRENAT, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOLET, M. Jean-Marie TROUCHE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

Mme Claudine BICHET à Mme Fannie LE BOULANGER
Mme Céline PAPIN à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET
M. Nicolas FLORIAN à M. Emmanuel SALLABERRY
Mme Marie RECALDE à Mme Anne-Eugénie GASPAS
Mme Agnès VERSEPUY à M. Kévin SUBRENAT

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Pierre HURMIC à M. Olivier CAZAUX de 14h30 à 15h50 et à partir de 16h45
Mme Christine BOST à Mme Andréa KISS de 13h15 à 16h
Mme Véronique FERREIRA à Mme Béatrice DE FRANCOIS de 14h30 à 15h30
M. Bernard Louis BLANC à Mme Brigitte BLOCH à partir de 13h28
M. Jean-François EGRON à M. Alexandre RUBIO de 12h à 14h30
Mme Delphine JAMET à Mme Harmonie LECERF de 10h30 à 11h40 et de 14h30 à 15h
Mme Marie-Claude NOEL à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 16h10
M. Dominique ALCALA à M. Max COLES à partir de 16h45
Mme Géraldine AMOUROUX à Mme Béatrice SABOURET à partir de 13h15
MM. Christian BAGATE à M. Fabrice MORETTI à partir de 16h
Mme Christine BONNEFOY à M. Fabrice MORETTI à partir de 15h25
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Zeineb LOUNICI jusqu'à 10h30
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Eva MILLIER de 10h30 à 14h30
M. Thomas CAZENAVE à Mme Anne FAHMY à partir de 15h55
M. Gérard CHAUSSET à M. Serge TOURNERIE à partir de 14h30
Mme Eve DEMANGE à M. Patrick PAPADATO à partir de 12h15
M. Christophe DUPRAT à M. Jérôme PEScina à partir de 17h10
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean-Marie TROUCHE de 14h30 à 16h24
M. Stéphane GOMOT à M. Stéphane PFEIFFER à partir de 16h
M. Laurent GUILLEMIN à M. Stéphane GOMOT de 11h45 à 15h50
M. Michel LABARDIN à M. Franck RAYNAL à partir de 16h56
M. Gwénaél LAMARQUE à Mme Fabienne DUMAS de 13h à 14h30
Mme Zeineb LOUNICI à M. Benoît RAUTUREAU à partir de 10h30
M. Jacques MANGON à Mme Christine BONNEFOY de 11h40 à 14h30
M. Jacques MANGON à Mme Béatrice SABOURET à partir de 17h16
M. Guillaume MARI à Mme Nadia SAADI à partir de 12h20
M. Thierry MILLET à Mme Karine ROUX-LABAT de 12h55 à 14h30
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Simone BONORON à partir de 16h15
M. Michel POIGNONEC à Mme Christine BONNEFOY à partir de 13h15

M. Patrick PUJOL à M. Patrick BOBET à partir de 13h15
M. Fabien ROBERT à M. Emmanuel SALLABERRY à partir
de 13h15
M. Sébastien SAINT-PASTEUR à Mme Stéphanie ANFRAY à
partir de 16h05
M. Thierry TRIJOLET à M. Alain ANZIANI jusqu'à 10h et à
partir de 16h

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

Mme Fabienne HELBIG à partir de 16h50

LA SEANCE EST OUVERTE

 BORDEAUX MÉTROPOLE	Conseil du 21 mai 2021	Délibération
	Direction générale RH et administration générale Direction pilotage emploi et dialogue social	N° 2021-238

Ajustement des effectifs et réorganisation des Directions Générales de Bordeaux Métropole - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Afin de permettre un meilleur fonctionnement des directions de Bordeaux Métropole, des ajustements apparaissent nécessaire pour consolider les effectifs mutualisés et répondre à de nouveaux projets métropolitains.

Des modifications de postes dans le cadre des besoins des services, des mouvements du personnel (départ retraite, mobilité interne, réussite aux concours et examens) et des besoins de recrutement apparaissent nécessaires afin de permettre le bon fonctionnement des services.

DIRECTION GENERALE FINANCES ET COMMANDE PUBLIQUE

La direction générale Finances et Commande publique créée au 1^{er} janvier 2016, est composée de 145 agents répartis en 6 directions et une direction générale.

Ces 6 directions sont réparties sous l'autorité hiérarchique des deux adjointes au directeur général :

La direction de la préparation budgétaire, la direction de l'exécution comptable et inventaires, la direction ressources et ingénierie financière, la direction financière des CCAS relevant de l'Adjointe au Directeur Général en charge des Finances.

La direction achats et commande publique, issue de la fusion de deux précédentes directions en 2017, et la direction outils et contrôle comptable relevant de l'Adjointe au Directeur Général en charge des réseaux métiers et de la territorialisation.

A la faveur de la mobilité d'un certain nombre d'encadrants, il a été envisagé de repenser la Direction achats et commande publique et la Direction outils et contrôle comptable, afin d'intégrer dans une nouvelle organisation la complémentarité de ces deux fonctions supports que sont les achats publics et les finances. La nécessaire analyse de l'exécution des premiers pouvant être un levier d'amélioration des secondes.

Par ailleurs des ajustements d'effectifs par transferts de postes au sein de la direction générale sont nécessaires compte tenu du plan de charge des différentes directions amenant à réorganiser : la mission rattachée au Directeur Général, les missions des

assistantes de direction et procédant au transfert d'un agent de catégorie C de la Direction ressources et ingénierie financière vers la Direction exécution comptable et inventaires.

DIRECTION GENERALE

1- Modification du libellé de poste de l'adjointe au Directeur Général

Compte tenu, des éléments ci-dessus, il est proposé de modifier le libellé du poste (PER09662) de l'Adjointe au Directeur Général en charge des réseaux métiers et de la territorialisation qui supervise la direction achats et commande publique et la direction outils et contrôle comptable, en adjointe au Directeur Général en charge de la coordination de la commande publique et des finances.

2- Transformation de la mission rattachée au directeur.ice général.e

Un poste (PER07727) de chargé de mission (catégorie A- filière administrative) rattaché au directeur général est vacant depuis un départ à la retraite de l'agent au mois de septembre 2019.

Il a été décidé de requalifier ce poste en directeur de mission sur une mission « qualité des comptes » afin d'assurer un meilleur portage administratif et politique face à l'importance à venir de ce chantier.

Cette mission de diagnostic et d'audit devra être assurée par des experts en finances publiques locales et en contrôle de gestion.

Elle sera composée d'un directeur de mission et d'un chargé de mission (catégorie A) par transfert de poste (PER07781) actuellement chargé principalement de la supervision des régies au sein de l'actuel service contrôle interne comptable de la Direction outils et contrôle comptable.

3- Suppression de la cellule appui transverse

La réorganisation des missions des assistantes de direction s'avère nécessaire, en dissolvant la cellule appui transverse, rattachée au Directeur Général, telle qu'elle avait été organisée à l'origine.

Certaines assistantes ayant fait connaître leur souhait d'avoir des missions métier compte tenu de l'évolution de leur plan de charge d'assistantes, trois d'entre elles rejoignent les directions financières et commande publique :

- Un poste de catégorie C – filière administrative (PER07709) est transféré à la Direction de la programmation budgétaire dans le service programmation et préparation budgétaire,
- Un poste de catégorie C – filière administrative (PER07665) est transféré à la Direction gestion financière des CCAS dans le service organisation budgétaire et comptable
- Un poste de catégorie C – filière administrative (PER07671) est transféré à la direction achats et commande publique dans le service appui - marchés

Le poste de catégorie C (PER07728) précédemment rattaché à l'adjointe en charge des réseaux métiers et de la territorialisation chargée de communication financière sera requalifié

en qualité « d'assistant communication financière et appui administratif » et rattaché directement au Directeur général.

DIRECTION RESSOURCES ET INGENIERIE FINANCIERE - DIRECTION EXECUTION COMPTABLE DES INVENTAIRES

Un poste (PER07734) de catégorie C, filière administrative vacant depuis 2015 à la Direction ressources et ingénierie financière au service fiscalité et dotations est transféré vers la Direction exécution comptable et inventaires au service exécution dépenses, compte tenu du plan de charges de ce dernier.

DIRECTION FINANCIERE DES CCAS

Ouverture d'un poste (PER08398) de catégorie A – Filière administrative – cadre d'emplois des attachés (attaché - attaché principal – (directeur) attaché hors classe) aux non- titulaires.

Au regard du départ annoncé prochainement à la retraite de la Directrice de la Direction financière des CCAS, de la spécificité de ce poste de catégorie A et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire en cas de jury infructueux pour son remplacement.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1er échelon du grade d'attaché territorial) et 54 657.84 € euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché territorial hors classe).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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 OUTILS ET CONTROLE COMPTABLE

1) La structure actuelle et les enjeux de la nouvelle organisation

Cette direction intitulée « Direction outils et contrôle comptable » a été créée au 1^{er} janvier 2016 au sein de la Direction générale des finances et de la commande publique afin de mutualiser les fonctions d'administration fonctionnelle de l'outil Grand Angle et de déployer des mesures d'accroissement de la qualité des comptes pour Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le Centre communal d'action sociale de Bordeaux.

Le service contrôle interne comptable comprend deux missions principales :

- L'analyse des pistes d'amélioration de la qualité comptable et le déploiement du contrôle interne comptable ;
- Le suivi administratif et la supervision des régies d'avances et de recettes.

La direction est actuellement composée d'un effectif théorique de 12 agents (7 cadres A et 5 cadres B).

La nouvelle organisation a pour objectif de préciser les missions et les rôles permettant d'être plus efficaces en matière d'accompagnement des directions. Les enjeux sont donc les suivants :

- Identifier clairement la mission d'appui aux régisseurs et continuer d'assurer les prestations d'accompagnements en lien avec le comptable ;
- Disposer d'une mission spécifique chargée des travaux préparatoires à la certification des comptes via notamment le diagnostic des comptes, les préconisations d'amélioration de la qualité comptable et le déploiement du contrôle interne comptable ;
- Créer du lien fonctionnel fort entre la passation et l'exécution des marchés publics permettant d'accroître la qualité de l'exécution des marchés. Cette qualité passe par une validation des marchés saisis dans Grand Angle avant le démarrage de leur exécution permettant de vérifier la cohérence entre les clauses financières des marchés et les saisies ;
- Permettre de disposer d'une information *a posteriori* sur l'exécution des marchés. Cet « observatoire » de l'achat public a pour objectif, notamment, de libérer des marges de manœuvre financières.

2) Proposition d'organisation

Le nom de la direction « outils et contrôle comptable » est renommée « **Direction d'appui transverse et analyse** » pour marquer plus encore qu'aujourd'hui son rôle transversal. Le service contrôle interne comptable est supprimé au profit de deux missions distinctes permettant de bien dissocier l'activité d'amélioration de la qualité des comptes de l'activité de supervision des régies.

La Direction d'appui transverse et analyse sera composée de 2 services et d'une mission :

- Service administration fonctionnelle avec maintien en l'état du service tel qu'il existe aujourd'hui ;
- Service analyse et performance de l'achat ;
- Mission d'appui aux régisseurs, directement rattachée au Directeur.

a) Création du service analyse et performance de l'achat

Le service nouvellement créé comprend :

- Une mission d'observatoire de l'exécution de l'achat public permettant notamment de faire ressortir les sources d'améliorations rédactionnelles des marchés, d'amélioration des délais de paiements et d'économies budgétaires ;
- Une mission de validation de l'ensemble des marchés dans Grand Angle avec pour objectif de veiller à la cohérence entre les informations financières écrites dans les marchés et les données saisies dans Grand Angle avant démarrage et le 1er mandat.

Il sera composé de 6 agents dont le responsable de service, sans création de poste :

- Modification des missions de deux postes de catégorie A, au sein de la direction Outils et contrôle comptable (PER07715 -PER07719)
- Transferts de 2 postes (PER07675 -PER12334) de catégorie A de la direction de l'achat et de la commande publique
- Transfert d'un poste (PER07678) de catégorie B de la direction de l'achat et de la commande publique
- Transfert d'un poste de catégorie A (PER07674) actuellement vacant de la direction de l'achat et de la commande publique et transformation de ce poste en catégorie B (filière administrative)

Au regard de la spécificité des postes de catégorie A de ce service et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager 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.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1er échelon du grade d'attaché territorial) et 45 323.28 € euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché territorial principal).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

b) Création d'une mission d'appui aux régisseurs

Les tâches actuelles de supervision des régies restent inchangées (gestion des arrêtés, l'administration fonctionnelle de l'outil comptable de régies, l'assistance et les formations à destination des régisseurs, ...).

Cependant, compte-tenu de la diminution du nombre de régies (30 aujourd'hui contre 60 avant 2016), de l'accroissement de la professionnalisation des régisseurs et de la qualité comptable des régies, le poste de catégorie A actuellement affecté à la supervision des régies n'a plus lieu d'être.

Il est proposé dans le cadre de cette nouvelle organisation de passer de 3 postes (1 catégorie A et 2 Catégorie B) à 2 postes (Catégorie B) pour la réalisation de ces missions.

Le poste de catégorie A (PER07781) étant transféré à la mission « qualité des comptes » sous la direction du Directeur général.

1) La structure actuelle et les enjeux de la nouvelle organisation

L'organisation de la Direction Achat et Commande Publique n'a pas évolué depuis la mise en place de la mutualisation le 1^{er} janvier 2016 si ce n'est la fusion en une seule direction des anciennes directions de la commande publique et de la performance de l'achat, suite au départ de la directrice de cette dernière en 2017.

Elle est aujourd'hui composée de quarante agents et comprend trois services et deux missions :

- Le service marchés composé de 14 personnes en charge notamment de la passation jusqu'à la notification de tous les marchés de plus de 214 000 € HT ainsi que de certains aspects liés à leur exécution (enregistrement comptable, suivi des reconductions, gestion des sous-traitances entre-autres) ;
- Le service appui transverse composé de 11 personnes en charge de la passation jusqu'à la notification des marchés inférieurs à 214 000 €HT des quatre directions générales de la ville de Bordeaux, la gestion des avenants de tous les marchés gérés par la direction, la gestion des instances (commissions d'appels d'offres, jurys de concours commissions de concession), la gestion et l'administration fonctionnelle du logiciel Marco, la veille juridique et l'animation du réseau métiers ;
- Le service des achats composé de 7 personnes en charge du recensement et de la cartographie des achats, du contrôle de la computation des seuils, de l'optimisation de la définition du juste besoin pour acheter au meilleur rapport qualité / prix, de la réalisation d'économies d'échelle en regroupant les achats, de la préservation du tissu économique local et d'encourager la prise en compte du développement durable dans la commande publique ;
- La mission contrats complexes composée de 4 personnes en charge d'assurer la sécurisation de la passation et de l'exécution des contrats dits complexes (concessions) ;
- La mission sécurisation de la commande publique composée de 2 agents en charge de la diffusion d'une formation et d'une culture communes au sein des différents services et des différentes entités.

Ces cinq premières années ont mis en évidence des points positifs dans le fonctionnement mais également des points d'amélioration notamment en termes d'efficacité de gestion et de meilleure visibilité vis-à-vis des services prescripteurs. Face à ce constat, la prise de fonctions du nouveau directeur le 1^{er} octobre 2019, combinée au départ de 5 agents sur 2020, à la fin de la mission de sécurisation de la commande publique et aux nouvelles orientations politiques, ont été l'occasion de repenser l'organisation.

2) Proposition d'organisation

A ce titre, et dans un objectif de rationalisation, de clarification des missions et de meilleure prise en compte de l'évaluation des politiques publiques en matière d'achats innovants et durables, il est proposé que la Direction Achat et Commande Publique soit désormais composée de deux services et d'une mission, son effectif serait ramené à 37 agents :

- **Un service appui – marchés** regroupant les anciens services marchés et appui transverse composé de 24 agents. Ce service aura en charge la passation et l'exécution des marchés de plus de 214 000 € HT ainsi que des marchés inférieurs à ce seuil pour les 4 directions générales de la ville de Bordeaux, la gestion des

instances, l'harmonisation des pratiques, la veille juridique et l'animation des réseaux métiers. Cette nouvelle organisation est plus cohérente car un agent ayant suivi un dossier sera également en charge de ses avenants et il n'y aura plus de distinction selon les montants ou la collectivité. Cela permettra également de mieux répartir la charge de travail au fur et à mesure des sollicitations. Le service sera décomposé en deux centres (un centre conseil marchés, un centre support) ;

- **Un service achats** composé de 8 personnes avec un réajustement à la marge de certaines tâches pour mieux suivre, piloter et évaluer la prise en compte du développement durable au travers du nouveau Schéma de Promotion des Achats Ecologiquement Responsables. En effet, l'objectif majeur en termes de commande publique est le développement et la promotion d'achats écologiquement et socialement responsables.

Par ailleurs, compte tenu du départ annoncé prochainement à la retraite du responsable du service achat, également directeur adjoint et au regard de la spécificité du poste de catégorie A et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire en cas de jury infructueux pour son remplacement.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1er échelon du grade d'attaché territorial) et 45 323.28 € euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché territorial principal).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

- **Une mission concessions**, en remplacement de la dénomination « contrats complexes » qui conserve les missions existantes avec un effectif de 3 agents de catégorie A.

En complément un chef de projet transformation numérique de la commande publique est rattaché au directeur. Cette personne a notamment en charge la gestion et l'administration fonctionnelle des différents outils numériques de la commande publique et contribue aux autres enjeux de dématérialisation tels que la signature électronique ou encore l'archivage numérique.

DIRECTION GENERALE NUMERIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION

Ouverture aux non titulaires de trois postes de catégorie A – Filière technique :

DIRECTION DE L'INNOVATION ET DE L'AMENAGEMENT NUMERIQUE

Compte tenu du départ par mutation externe du chef de projet aménagement numérique au service aménagement numérique du territoire (PER05576) et au regard de la spécificité du poste de catégorie A - filière technique (ingénieur/ingénieur principal) et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire en cas de jury infructueux pour son remplacement.

DIRECTION DU PROGRAMME NUMERIQUE URBAIN

Compte tenu de la vacance de poste suite à l'inaptitude médicale du chef de projet numérique qualité de vie au service numérique qualité de vie (PER05647) et au regard de la spécificité du poste de catégorie A – filière technique (ingénieur/ingénieur principal) et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire en cas de jury infructueux pour son remplacement.

DIRECTION DES INFRASTRUCTURES ET DE LA PRODUCTION

Compte tenu du départ prochain à la retraite du directeur (PER05534) et au regard de la spécificité du poste de catégorie A – filière technique (ingénieurs en chef) et des connaissances nécessaires attendues, l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire en cas de jury infructueux pour son remplacement.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1er échelon du grade d'ingénieur territorial) et 45 323.28 € euros annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur territorial principal).
- Et des ingénieurs en chef, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 22 717.80 euros (1^{er} échelon du grade d'ingénieur e chef) et 63 205.08 euros annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur en chef hors classe).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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 GENERALE DES MOBILITES

1 – Direction circulation et stationnement

Suppression d'un poste de catégorie B technique d' « opérateur exploitation » et création d'un poste de catégorie C technique d' « opérateur exploitation »

Le centre Régulation et PC circulation est constitué

- d'une part de 3 agents (2 B, dont 1 adjoint au chef de centre et 1 C) basés à Laure Gatet en charge de la régulation (programmation des carrefours les plus complexes et stratégie de gestion des flux de circulation en carrefour à feu)
- d'autre part d'un chef de centre et d'opérateurs chargés de l'exploitation de la circulation (1B chef de service, 4B et 2C opérateurs). Ces agents basés rue de Ségur, au PC circulation, effectuent le suivi en temps réel des dysfonctionnements et des dépannages, d'observations, de comptages des mouvements tournants, adaptation simple des programmes et de la régulation.

Le PC circulation, nécessitant une disponibilité accrue pendant les heures de pointes, fonctionne donc en deux équipes de 3 agents (3 en équipe du matin / 3 en équipe d'après-midi), agents qui participent également, avec leurs collègues de la régulation aux astreintes pour la nuit et le weekend. Au vu de la diversité des missions qui sont confiées au PC circulation et de la nécessité de continuité du service public, il importe de conserver l'organisation en deux équipes de 3 personnes.

Pour ce qui est de la partie exploitation basée au PC, les missions de programmation des carrefours, d'analyse des dossiers d'exploitation et de préconisations d'itinéraires de déviation (chantiers lourds et/ou dans les zones très circulées) requièrent des compétences relevant du cadre d'emplois des techniciens, catégorie B.

En revanche, les tâches de suivi des dysfonctionnements et des dépannages, d'observations et comptages, de suivi quotidien sur le terrain des chantiers ponctuels et de la circulation sur les carrefours les moins chargés relèvent du cadre d'emplois d'agents techniques / agent de maîtrise de la catégorie C et constituent une part majoritaire du travail d'exploitation des feux de circulations.

Or, à la suite de la reprise en régie du PC circulation en 2010, tous les opérateurs d'exploitation du PC circulation étaient classés en catégorie B, quelque soient les tâches effectuées. Depuis, des agents en poste ont pu évoluer en compétence et candidater aux postes ouverts dans l'entité régulation. Cette évolution a été récemment facilitée par la fusion des entités régulation et PC circulation dans un même centre, effective depuis septembre 2020, et qui permet d'accentuer la synergie entre les tâches de programmation et celles liées à exploitation des feux de circulation.

Deux agents de maîtrise ont déjà intégré le PC circulation avec succès l'un en 2019, l'autre en juin 2020 à la suite de deux départs de catégorie B.

Au vu des éléments ci-dessus, et à la suite d'un nouveau départ d'un catégorie B vers un poste de régulation en décembre 2020, il est proposé de poursuivre cette évolution en transformant le poste vacant du PC circulation en catégorie C.

Il est également proposé d'acter que le technicien en cours de recrutement au sein du centre travaux du même service gestion trafic aura le rôle d'adjoint au chef de ce centre, afin d'assurer la continuité de service public et en cohérence avec la répartition des surveillants de travaux en deux secteurs d'intervention. Cela ne modifie pas la catégorie du poste concerné.

DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ADMINISTRATION GENERALE

2 – Direction de la logistique et des magasins

Suppression d'un poste de catégorie C administratif en qualité d' « assistant RH » et création d'un poste de catégorie B administratif en qualité de « référent RH »

Le poste de responsable de centre accueil physique et téléphonique de catégorie C agent de maîtrise sera ouvert également au grade d'agent technique territorial principal

Le « Centre opérationnel » devient le « Centre sono vidéo »

Les agents de l'équipe de l'unité polyvalence d'intervention UPI sont transférés du centre opérationnel vers le centre organisateur manifestations

SERVICE ACCUEIL MANIFESTATIONS

A l'origine, ce service est composé de 3 centres différents :

- le centre accueil physique et téléphonique en charge principalement de l'accueil physique sur l'hôtel de Bordeaux Métropole et du standard, de la gestion des salles de réunion,
- le centre organisateur manifestations,
- le centre opérationnel, en appui de l'organisation des manifestations (sonorisation, captation vidéo, manutentions, aménagements...) et en charge de la gestion du tri du papier dans les bureaux,

Il est proposé de spécialiser le centre opérationnel en centre sono-vidéo en transférant l'activité de manutention de l'unité polyvalence d'intervention (UPI) dans le centre organisateur manifestations dont les activités.

Le centre organisateur manifestations

Ce centre organise, gère et planifie les manifestations à la demande des services métropolitains. Il apporte son assistance et son conseil dans la logistique liée à ces manifestations, recherche et aménage les salles de réception, pilote les prestations traiteur, réserve les hôtels et les transports de personnes extérieures.

Il est composé de l'équipe en charge des manifestations, ainsi que l'équipe de chauffeurs dont les missions sont prioritairement dédiées au transport de personnalités (avec toutefois des missions connexes : transport de documents officiels et parapheurs auprès d'élus, livraison de prestations liées aux manifestations...).

Les missions de l'Unité Polyvalente d'Intervention (composée d'1 chef d'équipe + 3 agents) découlant majoritairement des demandes liées aux manifestations, l'intégration de l'équipe au niveau de ce centre apporte davantage de clarté et de réactivité dans les actions menées.

SERVICE APPUI ADMINISTRATIF ET COURRIER

Ce service est composé de 2 centres qui assurent :

- la gestion du courrier pour Bordeaux Métropole et la ville de Bordeaux
- les responsabilités administratives et financières de la direction (RH, secrétariat, préparation et exécution du budget, des marchés...)

Il est proposé de transformer le poste d'assistant(e) RH de catégorie C en référent(e) RH de catégorie B afin de prendre en considération les compétences, les missions d'expertise et la charge de travail de ce seul poste dédié spécifiquement aux ressources humaines de la direction.

3 – Direction du Parc matériel

Suppression d'un poste de Catégorie B administratif « Chargé de la commande publique » au centre finances/marchés et création d'un poste de catégorie B administratif en qualité de « Chargé de portefeuille » au centre programmes et

connaissance du parc

Transfert du poste de « correspondant bâtiments » du service maintenance vers le service d'appui administratif et financier

Transfert de 3 postes de « mécaniciens électriciens » de l'unité contrôle réglementaires vers le centre des ateliers de proximité et logistique

Suppression du poste de responsable d'unité de l'unité contrôles réglementaires et création d'un poste de catégorie C technique « mécanicien » à l'unité mécanique 2 roues

Suppression de l'unité contrôles réglementaires

-

La direction du parc matériel (DPM) assure la gestion totale de près de 4 300 véhicules roulants pour le compte de Bordeaux Métropole ainsi que de sept communes ayant mutualisé le domaine parc matériel (Ambarès, Bègles, Bordeaux, Bruges, Floirac, Le Bouscat, Le Taillan-Médoc).

La DPM compte actuellement 195 agents répartis au sein de ses différents services techniques et administratifs.

Afin d'adapter l'organisation de la direction à son environnement ainsi qu'aux objectifs auxquels elle doit satisfaire, il est proposé d'opérer, à effectifs constants et à grades équivalents, les ajustements suivants :

1. Ajustement des effectifs de maintenance.

L'unité « Contrôle Règlementaire » assure la réalisation de l'ensemble des contrôles obligatoires devant être réalisés sur les matériels techniques (B.O.M., TP/AGRI...). Cette unité est composée de 4 agents dont le chef d'unité.

Compte tenu d'une part du récent départ à la retraite de l'ancien chef de l'unité, et d'autre part de la grande autonomie avec laquelle les trois agents en poste réalisent leur mission, **il est proposé de supprimer le poste de chef d'unité (catégorie C filière technique)**, et de positionner les 3 agents directement sous la responsabilité du responsable de centre.

Le centre atelier de Latule_VL est composé de plusieurs unités opérationnelles, dont l'unité « Mécanique deux roues ». Cette unité, composée de 3 agents dont le chef d'unité, assure la maintenance de l'ensemble des scooters, motos, vélos conventionnels et vélos à assistance électrique de Bordeaux Métropole ainsi que des villes ayant mutualisé le domaine parc matériel. Cela représente au total près de 900 matériels, nombre en constante augmentation au regard du développement des modes de déplacement doux.

Afin de maintenir le niveau de qualité de maintenance et d'entretien de ces matériels, **il est proposé de créer un poste de catégorie C (filière technique)** au sein de cette unité.

2. Ajustement des effectifs administratifs.

Le centre « finances & marchés » comptabilise 7 postes dont deux de catégorie B, affectés aux agents en charge du suivi et de la préparation des marchés publics.

A ce jour, l'un des deux postes est vacant et le centre fait l'analyse qu'il sera en capacité d'assurer cette mission de suivi des marchés publics avec un seul agent en poste.

En conséquence, **il est proposé de supprimer un poste de catégorie B (filière administrative)** au sein du centre « finances & marchés ».

Le centre « Programmes & connaissance du parc » assure entre autres chose l'acquisition

des véhicules pour l'ensemble des usagers (métropolitains et communaux) de la direction. Au total, près de 300 matériels sont achetés chaque année ; la charge de travail est répartie en 5 portefeuilles, chaque portefeuille étant confié à un agent qui en assure le suivi.

Le portefeuille de la direction générale des territoires présente la particularité d'être près de 2 fois plus volumineux que chacun des 4 autres. La charge de travail associée peut difficilement être assumée par un seul agent. Il serait souhaitable de scinder ce portefeuille en deux afin de permettre une bonne réalisation des acquisitions.

En conséquence, **il est proposé de créer un poste de chargé de portefeuille (catégorie B filière technique ou administrative)** au sein de centre « Programmes et connaissance du parc ».

3. Transfert du poste « correspondant bâtiments »

Le poste de correspondant bâtiment consiste à suivre l'ensemble des travaux de réparation et de mise en conformité des bâtiments dont la DPM est maître d'ouvrage. Actuellement, ce poste est positionné sous la responsabilité du chef de service maintenance.

Dans les faits, le correspondant bâtiment travaille sur du patrimoine dont la destination va au-delà des seules aux activités de maintenance (ex : rapprochement des bureaux des approvisionnements, mise en conformité des stations-service,). De ce fait, il rend compte de ses travaux directement au responsable du service d'appui administratif et financier.

En conséquence, afin de faire correspondre l'organigramme à la réalité, il est proposé de positionner ce poste sous la responsabilité du chef de service appui administratif et financier.

Direction générale de la Valorisation du territoire

1 - Réorganisation de la Direction générale de la valorisation du territoire

Dissociation de la Direction générale de la valorisation du territoire en deux directions générales : Direction générale de l'aménagement et Direction générale du développement économique

Le poste de directeur général de la Valorisation du territoire sera requalifié en directeur général de l'aménagement

Transfert du poste de directeur général délégué de la direction générale des services vers la direction générale du développement territorial et requalifié en directeur général du développement économique - catégorie A technique et administratif

La direction générale de la Valorisation du territoire est composée de deux Directions adjointes « aménagement » et « développement » avec une direction d'appui administrative et financière conjointe.

Afin de disposer d'une meilleure lisibilité vis-à-vis des acteurs internes et externes de la collectivité, il est proposé de dissocier cette structure en deux directions générales :

La direction générale de l'aménagement qui aura en charge

- La direction du foncier,
- La direction de l'habitat,
- La direction de l'urbanisme
- La direction de la nature
- La direction d'appui administrative et financière

La direction générale du développement économique conservera la même structure

- La mission magnétisme Bordeaux,
- La direction du développement économique,
- La direction de l'enseignement supérieur et rayonnement,
- La mission tourisme,
- La direction des coopérations et partenariats métropolitains

Le poste de directeur général de la direction de la valorisation du territoire sera utilisé support pour le poste de « directeur général de l'aménagement » avec les critères identiques d'ouverture aux cadres d'emplois des administrateurs et ingénieurs en chef.

Parallèlement, afin de disposer d'une gouvernance pour la direction générale développement économique, il convient de transférer le poste de directeur général délégué au sein de la direction générale des services vers la direction générale du développement économique et requalifier le poste en directeur général du développement économique, ouvert aux cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef.

Compte-tenu du profil attendu sur ce poste, et en l'absence de candidature de titulaires disposant des compétences attendues, le poste créé de directeur général développement économique sera ouvert aux agents non-titulaires, comme l'est actuellement celui de directeur général aménagement.

Compte tenu de ces éléments ci-dessus, l'organigramme du DGS est modifié en annexe

2 – Direction de l'habitat

Suppression d'un poste de catégorie B administratif et création d'un poste de catégorie A administratif et technique « chef de projet »

Au sein de la Direction de l'habitat, le Service amélioration durable du parc privé développe une stratégie d'amélioration multi thématique de l'habitat existant sur la métropole, tout particulièrement en faveur des ménages modestes (rénovation énergétique, adaptation au vieillissement, lutte contre l'habitat indigne, remise à niveau du parc locatif). Il la met en œuvre à travers le pilotage (en régie ou avec des prestataires) de plusieurs dispositifs de repérage, d'accompagnement, d'aides aux travaux etc...Une intervention spécifique est dédiée à la prévention et la lutte contre l'habitat indigne.

Les missions sont exercées par 4 chefs de projet, 3 de ces postes sont de catégorie A et le dernier est de catégorie B car lors du transfert de ce poste de la ville de Lormont à la Métropole dans le cadre de la mutualisation des services en 2016, l'agent qui exerçait ces missions et qui a été transféré avec le poste était rédacteur principal de 1^{ère} classe. Cet agent ayant obtenu une disponibilité de longue durée, le poste devient vacant. Il est demandé qu'à l'occasion de son remplacement, ce poste soit désormais pourvu par un agent de catégorie A pour être en adéquation avec le niveau de compétence requis, correspondant au statut et aux missions des 3 autres postes. Compte tenu du profil attendu, une ouverture aux filières administrative et technique est requise.

En effet, le/la chef.fe de projet recruté.e aura comme mission principale le pilotage et l'animation de la plateforme métropolitaine de mal logement ainsi que le pilotage et le suivi des études, dispositifs et outils opérationnels qui en découlent. Il/elle devra démontrer des aptitudes en pilotage de projet, dans ses dimensions partenariales, budgétaires, administratives et dans la préparation des étapes de validations et travailler en équipe avec les autres chefs.fes de projet habitat privé.

DIRECTION GÉNÉRALE HAUTE QUALITÉ DE VIE

I. Direction d'appui administrative et financière

Service finances et affaires générales

- **Suppression d'un poste de catégorie C (filière technique)**
- **Création d'un poste de catégorie A (filière administrative)**
- **Ouverture d'un poste de catégorie A aux non-titulaires filière administrative (grades des attachés/attachés principaux/directeur territorial)**

Il est demandé de supprimer un poste de catégorie C filière technique (fossoyeur/jardinier – code : PER06258) pour créer un poste de catégorie A filière administrative (grades des attachés/attachés principaux), intitulé chargé de mission animation transversale, dont les missions principales seraient d'élaborer, en lien avec les directions opérationnelles et la Direction générale, les supports (projets transversaux, bilans, rapport d'activités, présentations dynamiques) présentant les enjeux et réalisations portés par la Direction générale haute qualité de vie, et de coordonner l'animation managériale de la Direction générale (séminaires, formations internes..).

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de chargé de mission animation transversale, il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3- 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération du candidat retenu pourra être fixée en fonction de son niveau de diplôme ainsi que de son expérience professionnelle, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'attaché territorial) et 46 335.36 € annuels (dernier échelon du grade de directeur territorial).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

II. Direction des bâtiments

La Direction des bâtiments assure pour Bordeaux Métropole et 6 villes (Bordeaux, Bègles, Bruges, Le Taillan-Médoc, Pessac et Ambarès et Lagrave) l'ensemble de la maintenance et des travaux dans les bâtiments. Afin de tenir compte de l'évolution des missions, la Direction des bâtiments doit adapter son organisation afin d'anticiper au mieux la dynamique du domaine d'activité.

Ces adaptations concernent quatre services avec des adaptations d'organigramme et la création de 5 postes : 1 catégorie A, 1 catégorie B et la suppression de 2 postes (1 catégorie B et 1 catégorie C).

A. Service construction et amélioration du patrimoine (SCAP)

- **Suppression d'un poste de catégorie B filière technique**
- **Création d'un poste de catégorie A filière technique et ouverture de ce poste aux non-titulaires**

Ce service assure l'ensemble des projets de constructions neuves et de réhabilitation ainsi que toutes les opérations de Gros entretien et de Renouvellement (GER) sur le patrimoine bâti.

Dans le cadre du projet de mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmée (AD'AP) de la ville de Bordeaux, 4 postes de techniciens avaient spécifiquement été créés au sein de la Direction des bâtiments en 2017, afin que les centres du SCAP concernés (Centre bâtiment technique, Centre administration générale et action sociale, Centre éducation et Centre sports et petite enfance) soient en mesure d'accompagner les maîtres d'ouvrage dans cette démarche.

Or, en raison du retard pris dans le déploiement de ce projet, il a été notamment convenu de globaliser les prestations d'ingénierie et de suivi des travaux pour les 108 établissements recevant du public (sur 272) restant à mettre en conformité, par le biais de contrats spécifiques (assistance à maîtrise d'ouvrage et travaux).

Cette nouvelle disposition concernant plusieurs centres du SCAP, il est donc proposé de créer un poste de catégorie A filière technique (grade des ingénieurs/ingénieurs principaux), chargé d'opérations ADAP, rattaché à l'adjoint du responsable de service dans le cadre de cette fonction transverse par suppression d'un poste de catégorie B filière technique (cadre d'emplois des techniciens), intitulé technicien bâtiment (code : PER08677) et positionné au Centre bâtiment technique.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de chargé d'opérations ADAP, il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération du candidat retenu pourra être fixée en fonction de son niveau de diplôme ainsi que de son expérience professionnelle, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'ingénieur territorial) et 45 323.28 € annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur territorial principal).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

B. Service énergie et maintenance (SEM) – Centre de maintenance

- **Suppression d'un poste de catégorie C filière technique (adjoint technique)**
- **Création d'un poste de catégorie B filière technique (technicien)**

Ce service assure l'ensemble de la gestion des équipements indissociables des bâtiments et pilote l'ensemble des achats d'énergies. Il organise et structure les interventions permettant l'atteinte des objectifs d'économie pour tous les fluides (eau et énergies).

Il a également la charge de la gestion des informations techniques associées au patrimoine sur lequel l'ensemble de la Direction intervient et assure une mission spécifique sur les immeubles dangereux et les astreintes.

Au sein de l'équipe contrôle des prestations du Centre maintenance, au vu des périmètre d'intervention, il convient de créer un poste de catégorie B filière technique (cadre d'emplois des techniciens), intitulé « responsable des activités de maintenance externalisée ».

Dans ce cadre, un poste de catégorie C filière technique (grade des adjoints techniques) intitulé technicien de contrôle des prestations (code : PER08667) est supprimé.

C. Service urgences et petits travaux

- **Transformation d'un poste de catégorie C (filière technique) d'adjoint technique en agent de maîtrise**
- **Transformation d'intitulé de poste de catégorie C (filière technique - cadre d'emplois des agents de maîtrise) et modification d'un intitulé de poste (cadre d'emplois des technicien)**
- **Regroupement de deux équipes techniques et transformation d'un poste de catégorie C (filière technique - cadre d'emplois des agents de maîtrise) en poste ouvert aux cadres d'emplois des adjoints techniques**

1) Centre atelier Bordeaux-- atelier peinture

Afin d'harmoniser la structure des différentes équipes du Centre atelier Bordeaux, il convient de transformer un poste de catégorie C filière technique d'agent technique des ateliers « peinture » (code : PER08445 - cadre d'emplois des adjoints techniques) en poste de catégorie C d'adjoint au responsable d'équipe peinture (cadre d'emplois des agents de maîtrise).

2) Centre Atelier Sud- Unité Pessac

Dans un souci d'efficacité et de rationalisation, il convient de transformer le poste d'adjoint au responsable de Centre atelier sud (code : PER12470 - cadre d'emplois des agents de maîtrise) en poste de responsable d'unité de Pessac (cadre d'emplois des agents de maîtrise).

Le poste de responsable de Centre atelier sud (code : PER12212) n'assurerait ainsi plus cette fonction de responsable d'unité Pessac.

Il est également proposé de regrouper l'équipe menuiserie et l'équipe serrurerie.

Cette nouvelle équipe serait composée de :

- 1 responsable d'équipe (poste existant PER09614) ;
- 5 agents techniques des ateliers (catégorie C filière technique, grade des adjoints techniques : 4 postes existants (codes : PER09598, PER09628, PER09594, PER09608) et 1 poste supplémentaire créé par la transformation du poste de responsable d'équipe serrurerie (code : PER09591 - cadre d'emplois des agents de maîtrise)

D. Service études, architecture et archéologie (SEAA)

Création d'une équipe « ressources graphiques » au sein du Centre bureau d'étude par redéploiement de trois postes

Le service a en charge la réalisation des études de faisabilité et de programmation. Il assure également les expertises des études réalisées en maîtrise d'œuvre externe, il structure les standards techniques, économiques et environnementaux des projets. Il exécute des études

de maîtrise d'œuvre interne et des études techniques, patrimoniales, énergétiques et participe aux comités techniques des jury de concours. Enfin, il réalise des missions d'archéologie préventive sur le territoire de la Métropole.

Ce service est composé de 4 centres, un centre faisabilité et programmation, un centre bureau d'études, un centre ingénierie et expertises techniques et un centre archéologie préventive.

Le centre bureau d'étude qui intervient dans le cadre de la création et de l'assemblage des données graphiques, ainsi que dans le cadre de la production de pièces administratives liées à l'acte de construire est actuellement composé de 3 activités :

- l'activité économie de la construction ;
- l'activité ressources graphiques ;
- l'activité ressource architecturale.

Afin de structurer l'activité ressources graphiques au sein de ce centre, il est proposé de transformer cette activité en équipe, par redéploiement de trois postes, composée de :

- 1 poste de catégorie B (filière technique - cadre d'emplois des techniciens) de responsable d'équipe. Poste créé par la transformation du poste de catégorie B filière technique de collaborateur d'architectes (code : PER08498) ;
- 2 postes de catégorie C (filière technique - cadre d'emplois des agents de maîtrise) : un dessinateur / projeteur en bâtiment (code : PER08477) et un assistant de patrimoine (code : PER08538).

III. Direction de l'eau

Le présent rapport vise à modifier et rationaliser l'organisation de la Direction de l'eau à la suite de la décision de la création d'une Régie de l'eau.

A. Service coordination et appui

- **Redéploiement de 3 postes et suppression d'un centre**
- **Modifications de missions et d'intitulés de postes**

1) La création d'un Centre SI/Méthode initialement prévu, ne se justifie plus.

En conséquence, il convient de déplacer :

- les 2 postes de catégorie A de chef de projet SI (codes : PER06288 et PER10936) (grade des ingénieurs et ingénieurs principaux) pour les positionner auprès du responsable du Service autorité organisatrice ;
- le poste de catégorie B de chargé de communication (code : PER06292 - cadre d'emplois des rédacteurs) pour le rattacher directement à la responsable du Service coordination et appui.

2) Pour renforcer les compétences en matière de comptabilité et faire face à la charge de travail sans cesse croissante il convient de :

- Faire évoluer 1 poste de comptable/gestionnaire déconcentré RH (code : PER06316 - catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs) en poste de comptable (catégorie C filière administrative - cadre d'emplois des adjoints administratifs) au sein du Centre finances et budget ;
- Faire évoluer 1 poste d'assistant administratif (code : PER06282 -catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs) en un poste d'assistant administratif et gestionnaire déconcentré RH (catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs). Ce poste sera directement rattaché au responsable de service.

B. Service Maîtrise d'ouvrage

Redéploiement de deux postes des centres travaux (Service maîtrise d'ouvrage) au centre eau potable (Service autorité organisatrice)

Concernant les centres travaux Bordeaux / Rive Droite et Sud / Ouest, le rattachement des deux postes de surveillants travaux DECI (codes PER06308 et PER06314) à l'activité travaux n'est plus justifiée. En conséquence, il est procédé à leur transfert dans le Centre eau potable (Service autorité organisatrice) auprès du responsable qui assurera leur encadrement.

C. Service autorité organisatrice

- **Ouverture d'un poste de catégorie C, filière technique (grade d'adjoint technique) au grade d'agent de maîtrise**
- **Ouverture d'un poste de catégorie A, filière technique (grade d'ingénieur/ingénieur principal) aux agents non-titulaires**

Le poste de technicien rivière, dont la mission principale est de coordonner et de programmer des interventions en matière d'étude et d'entretien de rivières, est actuellement ouvert au cadre d'emplois des adjoints techniques. Au regard des connaissances et des compétences demandées, il est proposé d'ouvrir également le poste au cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de chargé du contrôle de l'exécution du contrat de concession du service public de l'eau potable (code PER06280), il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération du candidat retenu pourra être fixée en fonction de son niveau de diplôme ainsi que de son expérience professionnelle, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'ingénieur territorial) et 45 323.28 € annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur territorial principal).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

IV. Direction de l'énergie, de l'écologie et du développement durable

- **Ouverture de cinq postes de catégorie A aux non-titulaires**

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de :

- Chef de projet réseaux de chaleur (code PER06333), filière technique (grade ingénieur/ingénieur principal) – Service production et distribution d'énergie
- Chargé de mission délégation de service public (code PER06332), filière administrative (grade d'attaché/attaché principal/directeur territorial) – Service production et distribution d'énergie
- Responsable de service (code PER08731), filière administrative – Service santé et qualité de vie au travail (attaché/attaché principal/directeur territorial)
- Chargé de mission développement durable (code PER06329), filière technique (grade ingénieur/ingénieur principal) – Service santé et qualité de vie au travail
- Chargé de mission Contrat local de santé (code PER10947), filière administrative (grade d'attaché/attaché principal/directeur territorial) – Service santé et qualité de vie au travail

il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération pourra être fixée, en fonction de la filière des postes mentionnés, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou des attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'ingénieur territorial ou d'attaché territorial) et 45 323.28 € annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur territorial principal) ou 46 335.36 € (dernier échelon du grade de directeur territorial).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

V. Direction de la prévention et de la gestion des déchets

A. Service valorisation

Ouverture d'un poste de catégorie A – Filière technique – à la filière administrative et aux non-titulaires

Le poste de responsable de service valorisation (code PER08945) est actuellement ouvert à la filière technique – catégorie A – cadre d'emplois des ingénieurs (ingénieur-ingénieur principal).

Compte-tenu des missions comportant à la fois un caractère technique (mise en œuvre des projets de gestion des déchets) et administratif (marchés publics), ce poste peut être également ouvert à la filière administrative (grade d'attaché/attaché principal/directeur territorial).

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de responsable de service valorisation il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération du candidat retenu pourra être fixée en fonction de son niveau de diplôme ainsi que de son expérience professionnelle, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'ingénieur territorial) et 45 323.28 € annuels (dernier échelon du grade d'ingénieur territorial principal) ou du cadre d'emplois des attachés, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'attaché territorial) et 46 335.36 € annuels (dernier échelon du grade de directeur territorial).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

B. Service administratif et financier

Ouverture d'un poste de catégorie A – filière administrative – aux non-titulaires

Le poste de responsable de service administratif et financier (également responsable du centre marchés publics) (code PER09138) sera prochainement vacant.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

En cas de recrutement par voie statutaire infructueux et compte tenu des spécificités des missions du poste de responsable de service valorisation il est proposé au Conseil de la Métropole de pourvoir au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

En application de la délibération 2006/0828 du 28 novembre 2006 relative à la rémunération des agents non titulaires, la rémunération du candidat retenu pourra être fixée en fonction de son niveau de diplôme ainsi que de son expérience professionnelle, en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € (1^{er} échelon du grade d'attaché territorial) et 46 335.36 € annuels (dernier échelon du grade de directeur).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

COORDINATION

Transformation et transfert d'1 poste de catégorie A, filière technique, cadre d'emplois des ingénieurs en chef en catégorie A, filière administrative ou technique, attachés, attachés principaux et ingénieurs, ingénieurs principaux ; Ouverture du poste aux agents non-titulaires

Une des priorités de la nouvelle mandature est de valoriser les espaces publics du territoire, dont l'espace fluvial, et notamment la Garonne qui traverse la métropole. En effet, le fleuve la divise mais en constitue également un cordon reliant ses rives et les territoires proches et lointains.

Ainsi, il est proposé de créer une "Mission fleuve", qui sera en charge de développer et de porter une vision transversale et pluridisciplinaire du fleuve, de ses enjeux et de susciter, d'accompagner ou de piloter des projets pour développer ses usages.

Le poste vacant de Directeur général adjoint en charge de la coordination à la Direction générale des territoires (code PER09214) sera **transformé en « directeur - préfigurateur de la Mission fleuve », de catégorie A, filières administrative et technique, attachés et attachés principaux, et des ingénieurs et ingénieurs principaux.**

Ce poste sera transféré pour être placé auprès du Directeur général des services, et aura la responsabilité de proposer une méthode de travail appuyée sur un état des lieux des enjeux, des projets et des acteurs. Il devra piloter la Mission avec les moyens qui auront été définis et alloués.

Conformément aux éléments ci-dessus, l'organigramme de la Direction générale des services est mis à jour, tenant compte de ce transfert de poste.

Au regard de la spécificité de ce poste et des connaissances nécessaires attendues, en cas de jury infructueux l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1^{er} échelon du grade d'attaché territorial) et 45 323.28 € euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché territorial principal) et du cadre d'emplois des ingénieurs (ingénieurs et ingénieurs principaux) soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 euros annuels (1^{er} échelon du grade d'ingénieur) et 45323.28 euros (dernier échelon du grade d'ingénieur principal).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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 d'appui aux territoires

- Service finances, systèmes d'information, analyse de gestion

- **Changement d'intitulé d'un poste de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens**

Il est proposé de **modifier l'intitulé du poste** (code : PER12642) de « chargé de projet urba smart » créé au Conseil métropolitain du 29 janvier 2021 en « administrateur fonctionnel application urbanisme-foncier ».

- Service logistique et magasins

- **Modification de l'organisation**

A l'occasion du Comité Technique du 7 octobre 2020 et de la délibération du 18 décembre 2020, le Service logistique et magasins a été modifié : deux centres ont été créés selon les préconisations rendues à la suite d'un accompagnement du service.

Cependant, à la suite d'une erreur matérielle, les organigrammes présentés ne correspondaient pas au projet. Ainsi, de nouveaux organigrammes sont proposés à validation, correspondant à ce qui a été partagé et accepté par les agents et l'encadrement.

POLE TERRITORIAL BORDEAUX

Direction du développement et de l'aménagement (DDA)

- Service aménagement urbain

Il est proposé d'**ouvrir à la filière administrative**, au cadre d'emplois des attachés et des attachés principaux, le poste de catégorie A de responsable de centre conduite d'opération (code : PER12625), ainsi que les autres postes de catégorie A de chef de projet du Service (codes : PER06449, PER09610, PER09494, PER12124, PER06814, PER11722, PER06438).

- Service études et maîtrise d'œuvre

Centre projets

- **Création d'1 poste de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens et suppression d'1 poste de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des agents de maîtrise**

Le Service études et maîtrise d'oeuvre (SEMO) de la Direction du développement et de l'aménagement (DDA) du Pôle territorial de Bordeaux est organisé de la manière suivante :

- 1 chef de service (catégorie A)
- 1 assistante (catégorie C)
- 2 chefs de centre (catégorie A)
- 7 chargés de projet (catégorie B)
- 1 chargé d'études (catégorie B)
- 9 surveillants de travaux (catégorie C)
- 11 projeteurs (catégorie C)

Afin de pouvoir conduire le programme de plantations, important au vu des orientations politiques de la collectivité, le *Service études et maîtrise d'œuvre* doit renforcer ses compétences en la matière, tant pour les phases de conceptions, que dans le suivi des

opérations en phase chantier. Ce besoin est d'autant plus significatif que les opérations de plantations se retrouvent souvent déconnectées de la réalisation des aménagements proprement dits.

A noter également, qu'il appartiendra également au SEMO de porter une partie de la politique publique relative au « million d'arbres », notamment en dehors des espaces sur lesquels la Direction des espaces verts sera amenée à intervenir.

Fort de ce constat et des attendus, il est proposé de **supprimer le poste** (code PER09883) **de catégorie C, filière technique, « surveillant de travaux »** actuellement vacant et de créer un poste **de catégorie B, de « chargé de projets – référent espaces verts »**.

Les missions principales de ce poste seront :

- mission complète de maîtrise d'œuvre en matière d'aménagement d'espaces publics ;
- conduite d'opération d'aménagement d'espaces plantés d'importance modeste.

Cet agent réalisera donc l'ensemble des missions actuelles des chargés d'études et de projet dans le cadre d'opérations d'aménagement d'espaces publics à forte composante plantation.

Ce poste sera placé sous la responsabilité hiérarchique du chef de centre études et en lien fonctionnel fort avec le chef de centre projet.

[Direction de la gestion de l'espace public \(DGEP\)](#)

- Service des moyens communs

Centre gestion du parc matériel et des magasins

Unité graffiti, fontaines, sanitaires, mobiliers urbains

- **Évolution d'1 poste de catégorie C, filière technique**, cadre d'emplois des adjoints techniques **en cadre d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise**.

Au même titre que les surveillants de chantiers de cette Unité, le surveillant-coordonateur de la végétalisation des rues encadre et coordonne différents intervenants. Il travaille aussi bien avec les prestataires extérieurs ou les usagers, qu'en transversalité avec les autres services métropolitains et municipaux, ou encore les représentants des 8 mairies de quartiers.

Le poste requiert à la fois autonomie, aisance relationnelle, réactivité, capacité à rendre compte et à prendre certaines décisions directement et rapidement selon les problèmes rencontrés. Il est chargé d'établir des demandes de travaux, il élabore également les plannings ainsi que les tableaux de bord relatifs à l'activité.

Au-delà des nombreuses interactions qu'il doit assurer vis à vis de ces multiples interlocuteurs, l'agent doit veiller à la mise à jour et au contenu de la charte de végétalisation des rues de la ville de Bordeaux sur le site internet de la Ville. Au regard des responsabilités et des activités exercées, seul, pour accomplir la mission de végétalisation des rues de Bordeaux, qui dépassent les compétences d'un agent technique, il convient d'**ouvrir désormais le poste** (code PER06668) **de « surveillant-coordonateur de la végétalisation des rues »** aux cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise.

[Direction pilotage et ressources \(DPR\) / Direction gestion de l'espace public \(DGEP\)](#)

- Service ressources humaines et administration générale

- Service maintenance éclairage public

- **Transfert d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs**
- **Création d'un poste de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens et suppression d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs**

Le poste de secrétaire rattaché au Service ressources humaines et administration générale (SRHAG) de la Direction du pilotage et des ressources est à 50 % du temps en binôme avec le poste du chargé de la gestion du courrier et du standard du Pôle territorial et à 50 % du temps sur des missions de secrétariat pour le Service maintenance de l'éclairage public (SMEC).

Ainsi, pour répondre au projet de déploiement des logiciels MUSE et MAGE, il est proposé de **transférer ce poste de secrétaire du SRHAG au Service maintenance et éclairage public**. Ce même poste (code PER06690) de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs sera alors supprimé, et un poste de « cartographe » de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens sera créé.

Les missions de secrétariat seront alors redistribuées entre les assistants du Pôle et le chargé d'accueil.

POLE TERRITORIAL OUEST

Direction gestion de l'espace public (DGEP)

- Service moyens communs

- Centre arbres

Aménagement de cycle de travail des arboristes grimpeurs

En ce qui concerne le fonctionnement de l'équipe des arboristes grimpeurs du Pôle territorial Ouest, l'organisation actuelle basée sur des vacations fixes (7h30 -11h45/ 12h30 -16h) ne correspond pas aux contraintes de fonctionnement de l'équipe.

En effet, les travaux préalables aux interventions proprement dites, sont très importants (souvent deux heures et plus pour les déplacements, le balisage et la préparation du chantier). Il est alors très difficile, à l'heure de la pause méridienne, de quitter le chantier en cours.

C'est pourquoi il est **proposé que l'équipe des arboristes grimpeurs adopte, à l'année, une organisation du travail en journée continue (avec une pause méridienne de 20 minutes sur place) avec une saisonnalité adaptée pour la fixation des horaires de début et fin de vacation.**

✓ Sur la période standard, les horaires de travail (fixes) seraient :
7h30 – 15h16 (soit 7h46 / jour avec pause de 20 minutes inclus dans le temps de travail).

✓ Sur la période estivale (de juin à septembre selon les dates fixées annuellement), les horaires de travail (fixes) seraient :
6h30 – 14h16 (avec pause de 20 minutes inclus dans le temps de travail).

Ce régime de travail permet l'acquisition de 15 jours de RTT par an.

- Service territorial 6

Le Service territorial 6 (ST6) propose d'adapter son organisation pour être plus lisible et efficace par rapport aux missions dévolues. Ces aménagements se feront à moyens humains constants, sans création de poste.

▪ Centre voirie

- **Changement d'intitulé du Centre voirie en « centre maintenance voirie » ;**
- **Changement d'intitulé de l'Unité maintenance en « Unité travaux entreprises » ;**
- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des adjoints techniques en cadre d'emplois des agents de maîtrise.**

Il est proposé de **renommer le Centre voirie du ST6 en « Centre maintenance voirie »** afin d'intégrer au mieux les missions effectuées par ce Centre, mais également de **renommer l'Unité maintenance** de ce centre **en « Unité travaux entreprises »**.

Cette unité doit se voir renforcer par le **transfert d'un poste** (code PER07371) **de catégorie C de la filière technique** dont il est proposé de **transformer le cadre d'emplois en agent de maîtrise** au lieu d'adjoint technique. Ce poste d'agent de voirie, actuellement affecté à l'Unité régie du Centre voirie du ST6, deviendrait alors **« surveillant de travaux »** au sein de « l'unité travaux entreprises » du Centre voirie.

Au-delà d'un renfort de l'équipe actuelle, ce poste permettra de gérer, pour l'ensemble du pôle territorial ouest, l'expertise DGEP en charge des avis sur les rétrocessions potentielles instruites par la Direction du développement et de l'aménagement - service droit des sols.

▪ Centre propreté – espaces verts – stades

- **Changement d'intitulé du Centre propreté – espaces verts – stades du ST6 en « centre maintenance propreté – espaces verts – stades » ;**
- **Changement d'intitulé de l'Unité maintenance du centre propreté – espaces verts – stades » du ST6 en « Unité travaux entreprises » ;**
- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C – filière technique – cadre d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise en cadre d'emplois des agents de maîtrise.**

Il est proposé de **renommer le Centre propreté – espaces verts – stades du ST6 en « Centre maintenance propreté – espaces verts – stades »** afin d'intégrer au mieux les missions effectuées par ce centre, mais également de **renommer l'Unité maintenance** de ce centre **en « Unité travaux entreprises »**.

Cette unité doit se voir renforcer par le **transfert d'un poste** (code PER10436) **de catégorie C**, dont il est proposé de **réduire le cadre d'emplois uniquement aux agents de maîtrise**. Ce poste d'agent d'entretien des Jalles, actuellement affecté à l'Unité régie du Centre voirie du ST6, deviendra alors **« responsable d'unité »** au sein du Centre propreté – espaces verts – stades / Unité travaux entreprises. Cette unité comprendra alors un responsable d'unité et deux responsables de suivi des entreprises.

- **Création d'une « Unité interventions Jalles »**
- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise en cadre d'emplois des agents de maîtrise ;**
- **Transfert de trois postes de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des adjoints techniques**

Le Service territorial 6 a en charge la gestion des Jalles sur le territoire ouest. Cette équipe de 4 postes issues de l'ex SIJALAG est actuellement positionnée au Centre voirie.

En raison de la nature des interventions qui relèvent à la fois de la gestion des espaces verts et de la propreté, il est proposé de **créer une Unité « Jalles »** au sein du Centre propreté – espaces verts – stades.

Cette Unité « Jalles » sera composée de postes transférés de l'Unité travaux régie du Centre maintenance voirie :

- Un **poste** (code PER10435) de **catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques**, actuellement responsable d'équipe Jalles **deviendrait « responsable d'unité Jalles » et ne serait ouvert qu'aux agents de maîtrise ;**
- **Trois postes d'adjoints techniques** (codes PER10437 et PER07152 et PER09654) **seront transférés de l'Unité régie vers cette nouvelle Unité jalles et seront renommés « agents d'entretien des jalles ».**

- Cellule administrative

- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C, filière technique** cadre d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise **en cadre d'emplois des agents de maîtrise**

Afin de renforcer la Cellule administrative, il est proposé de **transférer un poste** (code PER07386) de **catégorie C** de l'Unité régie – Centre voirie du ST6 à **cette nouvelle cellule administrative**. Le poste d'agent de voirie deviendrait **« chargé de pilotage administratif des régies »**. En effet, des missions administratives sont déjà confiées à ce poste, et le transfert à la Cellule administrative apportera une cohérence à l'organisation et une continuité de service pour les trois postes de la cellule.

- Cellule logistique

- **Transformation d'un poste de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des adjoints techniques.**

Il est proposé, *au départ en retraite de l'agent sur le poste*, de **transformer un poste** (code PER07389) de **catégorie C** d'agent d'entretien en **« agent logistique »**. En effet, le poste devra répondre aux missions logistiques nécessaires au fonctionnement du service comme la livraison des demandes logistiques sur les chantiers ou encore la gestion des interventions techniques sur les véhicules du service territorial 6.

- Service territorial 7

- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C – filière technique – cadre d'emplois des agents de maîtrise.**

Lors du transfert des emplois de la commune de Bruges vers le Pôle territorial Ouest, le 1^{er} janvier 2016, une activité liée à l'entretien du cimetière de Bruges avait été identifiée et valorisée par un emploi de catégorie C. L'évolution de l'organisation mise en œuvre en lien avec la mairie de Bruges a permis d'assurer le suivi du cimetière et en particulier la gestion des interventions des entreprises privées funéraires directement par la mairie.

Il est ainsi proposé de **transformer l'intitulé de ce poste** (code PER09829) de **catégorie C** de « jardinier – responsable cimetière » (ouvert au cadre des adjoints techniques et des agents de maîtrise) en **« surveillant de travaux »** et de le **transférer** de l'Unité espaces verts du Centre éponyme du ST7 à **« l'Unité maintenance » du Centre voirie du ST7** et de **l'ouvrir uniquement aux agents de maîtrise.**

Direction administrative et financière (DAF)

- Service administratif et commande publique

- **Changement d'intitulé du Service administratif et commande publique en**

« Service commande publique et juridique ».

Il convient de réactualiser l'appellation du Service afin de correspondre aux missions réalisées et aux expertises qui font vivre ce Service.

Direction des ressources humaines (DRH)

- **Création d'un contrat de projet de 3 ans de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens : « chargé de projet SIRH » ;**
- **Transfert du poste de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens, de « chargé de projet SIRH » du Pôle Territorial Sud au sein de l'équipe du Pôle Territorial Ouest ;**
- **Création d'un contrat de projet de 3 ans « chargé des données sociales » poste de catégorie B, filières administrative et technique, cadre d'emplois des rédacteurs et des techniciens ;**
- **Création d'un poste de « chargé de production Déclaration Sociale Nominative » de catégorie B, filières administrative et technique, cadre d'emplois des rédacteurs et des techniciens ;**
- **Suppression d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs ;**
- **Création d'un poste de catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs et suppression d'un poste de catégorie A, filière administrative, cadre d'emplois des attachés et attachés principaux.**

Au Pôle territorial Ouest, la mutualisation du domaine des ressources humaines (RH) a connu deux phases : au 1^{er} janvier 2016, 5 collectivités ont mutualisé ce domaine (4 intégralement, à savoir Le Bouscat, le Taillan-Médoc, Bruges, et Mérignac, et une partiellement, à savoir Saint-Aubin-de-Médoc qui n'a mutualisé que le volet Formation), et au 1^{er} janvier 2017, Blanquefort a rejoint la dynamique. Aujourd'hui, cette DRH travaille donc pour 5 collectivités, représentant 9 entités (en incluant les Centres Communaux d'Action Sociale) et près de 3 000 agents.

En matière de RH, l'organisation initiale imaginée, par métiers, classiquement observée dans les organisations RH de collectivité était sur le papier tout à fait réaliste. Mais force est de constater au bout de quatre années que cette organisation ne répond pas aux attentes.

Il a donc semblé nécessaire de réfléchir aux fondements même de l'organisation de la DRH du PTO, pour enfin répondre aux attentes des communes, apaiser le fonctionnement et redonner des conditions de travail plus apaisées aux agents.

Un diagnostic de la situation de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial Ouest a été engagé par le biais d'une méthode participative, en régie, basée sur une écoute active large a été choisie pour réaliser le projet d'organigramme proposé dans ce rapport. Elle a débouché sur la production d'un diagnostic complet, produit sur la base d'entretiens individuels réalisés, avec tous les agents de la DRH, mais également avec nos interlocuteurs en commune (cadres interface en particulier, DGA et DG), faisant apparaître quelques points saillants :

La proposition de réorganisation de la DRH du Pôle Territorial Ouest

A l'issue du diagnostic, des orientations et propositions ont été présentées aux agents de la DRH, aux directeurs généraux, cadres interfaces, élus des communes, et aux représentants du personnel de la Métropole.

Issues des travaux de plusieurs groupes de travail, les propositions ambitionnent d'offrir un service de proximité et d'expertise, à travers une organisation lisible et un fonctionnement permettant d'allier la qualité et le bien-être.

L'architecture proposée :

L'architecture proposée vise donc à gagner en proximité, à se donner les moyens d'améliorer la gestion et l'expertise, et à développer les relations aux communes mais également aux autres services de la Métropole (notamment les autres directions des ressources humaines).

Le schéma suivant est donc proposé :



➤ Les services d'expertises

Ces services partagent la caractéristique de gagner en capacité et en cohérence à travers un regroupement par métier dans le cadre d'une mutualisation.

- Le **Service d'expertise statutaire, financière et le pilotage des emplois**
- Le **Service en charge de l'accompagnement des parcours et des métiers**
- La **Mission SIRH** de la Direction générale des territoires qui regroupe l'intégralité des missions d'administration du SIRH des communes des pôles territoriaux ayant mutualisé les RH.

➤ Les services des ressources humaines de proximité

Ces services visent à assurer l'intégralité de la gestion courante du personnel, allant du recrutement à la paie, et nécessitent une grande proximité avec les services communaux. Ce sont des services qui doivent être fortement intégrés dans le fonctionnement de la commune en assurant la participation aux instances, en assurant le pilotage des projets RH des communes et en garantissant la proximité.

Trois services ont été identifiés de manière à assurer une cohérence par rapport à l'effectif géré :

- **Méridnac** (environ 1 300 agents)
- **Bruges et Blanquefort** (plus de 800 agents)
- **Le Bouscat et du Taillan-Médoc** (plus de 600 agents).

La nouvelle organisation des postes

Sur la base de ce schéma, l'articulation suivante est proposée :

➤ Une direction transversale des ressources humaines qui comprendrait 3 postes :

- 1 poste de directeur des ressources humaines (cat A)
- 1 poste d'assistant de direction (cat C), issue du poste d'assistant administratif de

l'adjoint DRH

- 1 poste d'assistant administratif.ve (cat C), issu de l'équipe « Appui administratif ».

➤ *Une Mission SIRH pour la Direction générale des territoires*

Cette Mission comprendrait les deux postes actuels de la Mission SIRH (responsable mission SIRH cat. A et 1 technicien SIRH cat. B) et serait renforcée par le transfert du poste d'administrateur gestion des temps du Pôle territorial Sud permettant d'assurer la cohérence de la gestion du SIRH de la Direction générales des territoires.

Par ailleurs, il est nécessaire, afin de développer le système d'informations décisionnel RH (requêtes de suivi et de pilotage RH), de renforcer cette équipe. Ainsi, il est demandé pour l'équipe SIRH :

- **la création d'un contrat de projet de 3 ans de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens : « chargé de projet SIRH » ;**
- **le transfert du poste (code PER10659) de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens, « administrateur gestion des temps » du Pôle territorial Sud au sein de l'équipe du Pôle territorial Ouest (à renommer en « chargé de projet SIRH »).**

Concernant le contrat de projet, compte tenu de la spécificité et de la durée temporaire des missions, 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 un agent non-titulaire.**

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 techniciens territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 19 287,72 € euros (1^{er} échelon du grade de technicien territorial) et 33 008,40 € euros annuels (dernier échelon du grade de technicien territorial principal de 1^{ère} classe).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

➤ *Un service accompagnement des parcours et des métiers*

Ce service comprendrait l'actuel « Centre développement des compétences » et le « Centre prévention ».

Il serait renforcé par un poste d'assistant administratif.ve (cat C) issu de l'équipe d'appui administratif actuelle, qui sera directement sous la responsabilité du responsable de service (cat A).

➤ *Un service d'expertise statutaire, financière et de pilotage des emplois*

Ce service serait composé du Centre d'expertise juridique, avec à sa tête le responsable de centre (cat. A), les deux postes en charge de l'expertise juridique (cat. B), et une équipe dédiée à la gestion des instances médicales, retraites et médailles (postes de l'actuelle « unité situations individuelles »).

Il serait également constitué d'un centre en charge du pilotage des effectifs et de l'emploi, nommé « Centre effectif et masse salariale », comprenant deux postes (cat. A et cat. C), issus tous deux du précédent « centre emplois et effectifs » et d'un renfort de contrat de projet nécessaire pour la structuration et l'amélioration de la maîtrise des données sociales. Dans ce service, serait également affecté un poste de chargé de contrôle de gestion et de budget RH (cat. B), auquel il est nécessaire d'adjoindre un poste permanent au titre de l'évolution réglementaire relative à la Déclaration Sociale Nominative et à l'accompagnement sur la masse salariale.

Il est donc demandé pour ce service :

- **la création d'un contrat de projet de 3 ans de catégorie B, filières administrative et technique, cadres d'emplois des rédacteurs et des techniciens : « chargé des données sociales »**, qui sera en charge de l'amélioration des outils de données sociales ;
- **la création d'un poste de « chargé de production Déclaration Sociale Nominative » de catégorie B, filière administrative et technique, cadres d'emplois des rédacteurs et des techniciens.**

Concernant le contrat de projet, compte tenu de la spécificité et de la durée temporaire des missions, 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 un agent non-titulaire**.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 techniciens territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 19 287,72 € euros (1^{er} échelon du grade de technicien territorial) et 33 008,40 € euros annuels (dernier échelon du grade de technicien territorial principal de 1^{ère} classe) et en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 19 287,72 € euros (1^{er} échelon du grade de rédacteur territorial) et 33 008,40 € euros annuels (dernier échelon du grade de rédacteur territorial principal de 1^{ère} classe).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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.

➤ *Un service des ressources humaines de proximité – Mérignac*

Cette équipe comprendrait un responsable de service (cat. A), actuel poste de chargé de mission DRH Mérignac.

Elle comprendrait un « Centre administration et projets RH », encadré par un responsable de

centre (cat B), comprenant :

- Une équipe de deux postes (cat. C) en charge du temps de travail et de l'absentéisme (issus de l'ancien centre paie/finances), dont l'encadrement est assuré par le poste de responsable de centre ;
- Une équipe de sept postes (cat. C) en charge de la carrière et de la paie, avec à leur tête un poste de responsable d'équipe (cat B), tous issus du regroupement des équipes de l'ancienne unité fonctionnelle Mérignac Carrière/Rémunération et de l'ancien centre paie.

Ce Service comprendrait également un « Centre recrutement », encadré par un responsable de centre (cat. B), comprenant un chargé de recrutement (cat B) et deux assistants de recrutement (cat. C), issus de l'ancien « centre emplois & effectifs ».

➤ *Un service des ressources humaines de proximité – Bruges/Blanquefort*

Ce service comprendrait le responsable de service (par redéploiement interne – cat A), un poste d'assistant de recrutement (cat. C) et l'intégralité des actuels postes de gestionnaires carrière/rémunération et paie des deux villes concernées (1 cat. B et 4 cat. C), encadré par un responsable d'équipe (cat. B).

➤ *Un service des ressources humaines de proximité – Bouscat/Taillan-Médoc*

Ce service comprendrait un responsable de service (par redéploiement interne – cat A), un poste de chargé de recrutement (cat B), un responsable d'équipe (cat. B) et trois gestionnaires en charge de la carrière et de la paie (1 cat. B et 2 cat. C).

Afin de compenser les demandes de créations présentées ci-dessus, il est proposé de **supprimer un poste** (code PER07011) **de catégorie C** de « gestionnaire paie » du Service des ressources humaines de proximité – Mérignac *au départ en retraite de l'agent sur le poste* (prévisionnel : 2021 ou 2022) ; mais également de **supprimer un poste** (code PER09620) de « chargé de formation » **de catégorie A** *au départ en retraite de l'agent* (prévisionnel : 2021 ou 2022) et de **créer un poste de catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs** de « gestionnaire de formation ».

L'organigramme est joint en annexe et présente l'architecture complète de la nouvelle organisation.

POLE TERRITORIAL SUD

Direction de la gestion de l'espace public (DGEP)

- Service territorial 3

- **Transfert et transformation d'un poste de catégorie C – filière technique – cadre d'emplois des agents de maîtrise** au Centre espaces verts du Service territorial 3.
- **Transfert d'un poste de catégorie B – filière technique – cadre d'emplois des techniciens de la Direction des espaces verts** vers l'Unité maintenance, Centre voirie équipements, Service territorial 3.

Le Centre espaces verts du Service territorial n°3 a en charge l'entretien et la programmation des systèmes d'arrosages intégrés des espaces verts de la commune mutualisée. 70 sites sont équipés de différents systèmes d'irrigation automatisés, autonomes ou pilotés à distances, ce qui représente environ 4500 arroseurs, 70 compteurs d'eau potable, 14 forages et 2 sondes de tensiométrie. La gestion de l'eau dans les espaces verts a fortement évolué et demande des compétences de plus en plus spécifiques en électricité, plomberie, réseaux et relève généralement d'un poste d'agent de maîtrise, au regard des responsabilités

assumées, comme c'est le cas dans la plupart des services de Bordeaux Métropole.

Dans ce cadre, il est proposé de **transformer un poste** (code PER10527) actuel de jardinier de l'Unité entretien espaces verts en « **responsable arrosage intégré** » de **catégorie C**, afin de **l'ouvrir désormais au cadre d'emplois des agents de maîtrise**. Ce poste sera désormais rattaché à l'Unité prestations transversales du ST3.

Par ailleurs, **un poste** (code PER09530) de « **chargé de travaux** » de **catégorie B** est **transféré** de la Direction des espaces verts au **Pôle territorial Sud**, Service territorial 3, Centre voirie équipements, Unité maintenance, afin de pérenniser la situation d'un agent en renfort venant du lycée horticole qui effectue déjà ces missions au Pôle territorial Sud.

- Service territorial 4 – centre propreté 4 – unité gestion des déchets

- **Création de trois postes de catégorie C, filière technique, cadre d'emplois des adjoints techniques.**

Le Centre propreté n°4 assure, en tant que service commun pour la ville de Pessac, une mission de collecte de déchets verts.

Cette prestation s'est considérablement développée depuis la mutualisation, passant de 1.500 à 10.000 foyers collectés aujourd'hui, avec un potentiel pouvant atteindre 15.000 adresses à desservir, dont certaines avec 2 bacs.

Depuis 2016, l'organisation de cette collecte a également beaucoup évolué pour anticiper et accompagner cette montée en puissance, avec aujourd'hui une équipe de 3 CDD de 11 mois sur 12 affectée à temps complet à la collecte mécanisée des déchets verts (10 mois de travail en 2 périodes séparées par 1 mois de congés en août). Cette équipe est aujourd'hui financée par Bordeaux Métropole, avec un remboursement de la ville de Pessac via les RNS.

Compte tenu de la pérennité de cette prestation sur la mandature, de la complexité pour renouveler les 3 CDD tous les ans sur une période longue, de la difficulté à trouver des personnels formés et directement opérationnels (chauffeurs et rippers), il est proposé de **créer 3 postes de catégorie C (deux postes « d'agent de collecte » et un de « chauffeur »)**, afin de remplacer ces 3 CDD, financés actuellement par les révisions de niveau de service de la commune de Pessac, par 3 postes permanents.

Cette solution conduirait à une stabilité et à un professionnalisme de l'équipe très sécurisants, et garants de l'efficacité et de la qualité de ce service public.

Direction administrative et financière (DAF)

- Service de la commande publique – centre production des marchés

- **Changement d'intitulé du Centre production des marchés en « Centre production des marchés et des contrats complexes » ;**
- **Création de deux postes de catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs et suppression de deux postes de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs**
- **Création d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratif et suppression d'un poste de catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs.**

Suite à la réorganisation de la Direction administrative et financière initiée en 2019, des adaptations sont nécessaires au bon fonctionnement du service et de la Direction, en renforçant le « Centre production des marchés » pour répondre aux enjeux et besoins

d'expertise conformément à ce qu'il avait été envisagé lors du comité technique du 05 décembre 2019.

La mission de gestion et rédaction des contrats complexes, initialement portée par le Service budget, qualité, ressources est intégrée au « centre production des marchés » qui dispose des compétences et de l'expertise nécessaires pour accomplir la mission.

Pour une meilleure lisibilité, il est proposé de **renommer le Centre production des marchés en « Centre production des marchés et contrats complexes ».**

Au regard des missions et responsabilités portées par le responsable de centre sur la tenue des instances consultatives et la production des marchés publics des communes mutualisées et du pôle territorial, et par analogie au « centre exécution des marchés, conseil », ces missions d'application relèvent, au sens du statut de la fonction publique, de la catégorie B. Ainsi, il est proposé la **création d'un poste de catégorie B de « chef de centre »** et la **suppression du poste (code PER12252) de catégorie C de « chef de centre ».**

Dans le cadre de la production et rédaction des procédures classiques et complexes des marchés publics, au bénéfice du pôle et des communes mutualisées de Bègles et de Pessac, il est proposé de **supprimer un poste (code PER07552) de catégorie C « d'assistant de gestion commande publique »** et de **créer un poste de catégorie B de « gestionnaire commande publique »** afin de disposer des compétences et de l'expertise juridique et technique adéquates pour piloter en totalité les procédures, assister et conseiller les chefs de service et chefs de centre pour le choix des procédures (MAPA, AO...). Ces adaptations ont pour but de s'adapter aux enjeux et de répondre aux intérêts du service.

Afin de compenser cette dernière création, il est proposé, **au sein du « centre exécution des marchés, conseils » au départ en retraite d'un agent courant 2022, de supprimer un poste (code PER10487) de catégorie B « gestionnaire commande publique »** et de **créer un poste de C « assistant de gestion commande publique »** affecté au même centre.

- Service exécution budgétaire

- **Création d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs**

La DAF nécessite structurellement une ressource supplémentaire pour gérer des activités liées notamment à l'exécution budgétaire. Cela fait plus de 3 ans que la Direction administrative et financière finance un poste de CDD pour faire face aux besoins récurrents des services et à la mise en place d'un nouveau logiciel de gestion. L'activité d'exécution budgétaire est encadrée par le respect des délais de paiement à 30 jours qui exige de disposer des ressources nécessaires pour liquider les factures.

Il est également nécessaire d'intervenir en transversalité sur les activités de préparation et de suivi budgétaire.

Il est ainsi proposé la **création d'un poste de catégorie C « d'agent de gestion comptable »**, affecté directement auprès du chef de service.

- Service budget, ressources, qualité

- **Transfert d'un poste de catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs, de la ville de Bègles vers le service budget, ressources, qualité**

Le contrat d'engagement avec la ville de Bègles prévoyait la mutualisation complète de l'activité de préparation budgétaire et exécution budgétaire au 1^{er} janvier 2020, tout en conservant deux postes de coordonnateurs financiers en commune.

La Ville de Bègles a fait connaître son souhait que l'un de ces deux postes soit mutualisé, il s'agit d'un poste de catégorie B de « gestionnaire finances ».

Le gestionnaire finances participe à la préparation budgétaire, il établit un dialogue de gestion avec les services, contribue à la confection des documents budgétaires et assure l'administration de 1^{er} niveau du logiciel Grand angle. Il coordonne la gestion des subventions versées.

Ce transfert de poste de « gestionnaire finances » de catégorie B financé de la ville de Bègles, financé par elle, sera alors affecté au « service budget, ressources, qualité ».

Direction des ressources humaines (DRH)

- Service gestion administrative et statutaire

- **Création d'un poste de catégorie C, filière administrative, cadre d'emplois des adjoints administratifs**

La Ville de Pessac a mutualisé l'ensemble de la fonction ressources humaines avec Bordeaux Métropole au 1^{er} janvier 2016. Depuis cette date, à la demande de la Ville de Pessac, la DRH du PTS a développé un projet d'aménagement et de régularisation du temps de travail des agents de Pessac. Ce projet a conduit à la création d'une nouvelle fonction au sein de la DRH dédiée à la gestion des temps des agents de la Mairie et du CCAS de Pessac, soit environ mille agents, notamment via le logiciel eTemptation. Le projet a été mis en œuvre le 1^{er} janvier 2018.

La phase d'évaluation de cette nouvelle fonction conduite en 2019 a permis de valoriser le temps de gestion de la gestion des temps de Pessac à 1,87 ETP. Le travail de rationalisation et de simplification de certaines fonctionnalités et règles de gestion a permis de ramener ce surplus de travail à 1,4 ETP.

Par anticipation sur les échanges en cours pour le financement de ce travail supplémentaire par la ville de Pessac (révision de niveau de service), afin de ramener un équilibre entre la charge de travail des agents de la DRH du PTS et le niveau de service délivré à Pessac, une réorganisation a été proposée lors du Comité Technique du 25 juin 2020 basée sur la création d'un poste de catégorie B et l'affectation d'un poste tremplin.

Par mesure d'efficacité et pour stabiliser l'organisation, il est proposé de pérenniser la situation d'un agent actuellement au sein de la DRH, sur un emploi tremplin, par la **création d'un poste « d'assistant de gestion des temps et des retraites » de catégorie C** directement rattaché directement au service 'gestion administrative et statutaire', sous la responsabilité du poste de catégorie B « gestion temps de travail - retraite ».

Ce poste sera en charge des missions liées au traitement des dossiers retraites et la gestion des temps et des éléments variables pour les agents du pôle territorial sud.

- **Transfert d'un poste de catégorie B, filière technique, cadre d'emplois des techniciens vers le PT Ouest**

Conformément au rapport présenté par le PT Ouest, une mission SIRH, déjà existante, va être consolidée à l'occasion de la réorganisation de la Direction des ressources humaines du Pôle territorial Ouest. Ainsi, il est proposé de **transférer un poste (PER10659) de catégorie B vers la « mission SIRH » de la DRH du PT Ouest**. A cette occasion, le poste sera renommé « chargé de projet SIRH ».

POLE TERRITORIAL RIVE DROITE

- **Création d'un poste de catégorie A, filière administrative et technique, cadre d'emplois des attachés, cadre d'emplois des ingénieurs, et grade d'administrateur et d'ingénieur en chef ; Ouverture du poste aux agents non-titulaires**

Bordeaux Métropole porte le projet d'une OIM (Opération d'Intérêt Métropolitain) sur l'Arc Rive droite (Presqu'île, Hauts de Garonne et Berges de Garonne).

La Rive Droite de la métropole bordelaise, historiquement moins dense en emplois que l'ensemble du territoire métropolitain, connaît de plus une trajectoire de résidentialisation. En parallèle, elle souffre d'une congestion conséquente, liée à l'importante part modale des déplacements motorisés individuels de ses habitants mais également à sa situation de territoire traversé due à sa position d'entrée de Métropole.

La prise en compte de l'urgence climatique impose d'intégrer au projet de territoire OIM Arc Rive Droite un axe stratégique traduisant une stratégie opérationnelle de développement économique intégrant les enjeux de transition écologique et sociétale.

Ainsi, il est proposé de **créer un poste de catégorie A : « directeur – préfigurateur OIM Rive droite », filière administrative et technique, cadre d'emplois des attachés, cadre d'emplois des ingénieurs, et également grade d'administrateur et d'ingénieur en chef.** Ce poste, en phase de préfiguration sera placé sous l'autorité du directeur du Pôle territorial rive droite et en lien étroit avec les services du Pôle territorial et les directions centrales concernées. Il aura en charge de proposer une méthode de travail appuyée sur un état des lieux des enjeux, des projets et une cartographie des acteurs ainsi qu'une gouvernance.

Il sera chargé d'animer cette gouvernance, d'assurer le pilotage et la mise en œuvre de l'OIM avec les moyens qui auront été définis et alloués, en en lien avec l'ensemble des acteurs territoriaux, économiques et urbains, intervenants sur le territoire.

Au regard de la spécificité de ce poste et des connaissances nécessaires attendues, en cas de jury infructueux l'administration peut envisager sur le fondement de l'article 3-3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de pouvoir recourir à un agent non titulaire.

Dans certains cas limitativement prévus par la loi (article 3-1 à 3-3 de la loi N° 84-53) et lorsque cette éventualité se présente, certains emplois peuvent être pourvus par des agents non titulaires de manière temporaire ou de manière permanente.

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 attachés territoriaux, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 € euros (1^{er} échelon du grade d'attaché territorial) et 45 323.28 € euros annuels (dernier échelon du grade d'attaché territorial principal) ; en référence également à la grille indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 25 922.95 € euros (1^{er} échelon du grade d'administrateur) et 46 672.56 € euros annuels (dernier échelon du grade d'administrateur hors classe) ; et du cadre d'emplois des ingénieurs (ingénieurs et ingénieurs principaux) soit une rémunération annuelle brute comprise entre 21 930.60 euros annuels (1^{er} échelon du grade d'ingénieur) et 45323.28 euros (dernier échelon du grade d'ingénieur principal) ; en référence également à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs en chef, soit une rémunération annuelle brute comprise entre 22 717.73 € euros (1^{er} échelon du grade des ingénieurs en chef) et 46 672.56 € euros annuels (dernier échelon du grade des ingénieurs en chef hors classe).

Par ailleurs, les primes et indemnités versées aux contractuels seront mentionnées au contrat en vertu des articles 19 et 20 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 permettant l'exactitude des calculs de liquidation.

Conformément à la délibération 2018/418 du 6 juillet 2018 et la délibération complémentaire n°2020-187 du 24 juillet 2020 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 de la gestion de l'espace public \(DGEP\)**](#)

- Service d'appui technico-administratif aux services territoriaux

- **Création de deux unités « Unité secrétariat-comptabilité-RH » et « Unité support technique » ;**
- **Transfert d'un poste de catégorie B du SPIPA, filière technique, cadre d'emplois des techniciens.**

La prise en charge récente de la compétence Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI), le besoin d'assurer le recensement du patrimoine arboré et le projet politique métropolitain « 1 million d'arbres » questionnent sur l'adaptation de l'organisation de la Direction de la Gestion de l'Espace Public du Pôle Territorial Rive Droite.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Direction a repris une partie des activités portées par le Syndicat de Prévention des Inondations de la Presqu'île d'Ambès (SPIPA), à la suite de sa dissolution, dans le cadre de la prise de la compétence GEMAPI par Bordeaux Métropole.

L'année 2020 a permis de prendre conscience du lien très étroit entre la compétence GEMAPI et la compétence "espaces vert" au sens large. En effet la remise en état et la gestion à venir du réseau hydraulique nécessitent des interventions récurrentes de fauchage, d'élagage, d'abattage.

Il apparaît que des aménagements spécifiques voire paysagers des berges et espaces contigus aux Jalles ou bassins peuvent avoir des effets bénéfiques sur l'environnement ainsi que sur les moyens à mettre en œuvre pour la maintenance préventive régulière des ouvrages.

Par ailleurs, la DGEP, en sa qualité de gestionnaire du patrimoine arboré, doit se mettre en conformité vis-à-vis de la réglementation en vigueur.

Le projet « 1 million d'arbres en plus » sur le territoire métropolitain porte l'ambition de répondre aux objectifs de transition écologique. Que ce soit en zone naturelle et aquatique ou bien en zone urbaine, la DGEP sera actrice de ce projet en lien avec la Direction du Développement et de l'Aménagement du Pôle et avec les Directions centrales.

La Direction participera d'une part à la plantation ou au « laisser pousser » des arbres puis en assurera l'entretien pour que l'effort visant à répondre aux enjeux climatiques le soit dans la durée.

A l'image des DGEP des autres pôles, avoir une structure suffisamment dimensionnée pour permettre d'appuyer les services territoriaux, et qui puisse également fixer la doctrine à suivre sur la gestion des milieux aquatiques et des arbres semble nécessaire.

En effet, la Direction est constituée de deux services territoriaux et d'un service d'appui technico-administratif qui assure un rôle de transversalité sur différentes thématiques.

Cette mission renforcée sur la transition écologique sera alors positionnée au sein de ce service. Pour ce faire, il est proposé de **créer deux unités** au sein du service :

- Une « **Unité secrétariat – comptabilité – RH** » comprenant les 5 postes de catégorie C de « secrétaires-comptables », dont l'encadrement sera assuré par le responsable de service ;
- Une « **Unité support technique** » composée d'un poste de « responsable d'unité » de catégorie B, d'un poste de « contrôleur de circuits scolaires » de catégorie C, et d'une équipe « transition écologique » avec un poste de catégorie C « agent de patrimoine arboré » et le **transfert d'un poste de B du SPIPA de « référent technique GEMAPI – patrimoine arboré ».**

En effet, un poste de catégorie B vacant issu du SPIPA est transféré, et aura pour mission de :

- Participer à la bonne gestion des milieux aquatiques et du patrimoine arboré
- Être l'interlocuteur privilégié au sein de la DGEP pour tout ce qui concerne la gestion

du patrimoine arboré

- Suivre le recensement du patrimoine arboré à l'échelle de la rive droite
- Coordonner les actions de l'unité en étroite collaboration avec l'apprenti-ingénieur et l'agent technique patrimoine arboré du SATA
- Assurer la collaboration avec les Directions centrales (Direction des Espaces Verts, Direction de la Nature, Direction de l'Eau...) sur la place de l'arbre en ville

Le travail de recensement et de cartographie va permettre d'améliorer la gestion du patrimoine arboré. La mise en place de techniques alternatives, notamment de soins, doit maintenir les arbres en bonne santé. Ces méthodes ont ainsi vocation à générer des économies (limitation des abattages, dessouchage). L'évaluation des dépenses engagées / économies réalisées devra permettre d'objectiver ce postulat.

Récapitulatif des évolutions de ressources :

Direction générale	Postes créés				Postes supprimés				Solde	Coût en année pleine	Coût année N
	A	B	C	Total	A	B	C	Total			
DG des finances et de la commande publique	0	1	0	1	1	0	0	1	0	-25 580,67 €	-14 922,06 €

Direction générale	Postes créés				Postes supprimés				Solde	Coût en année pleine	Coût année N
	A	B	C	Total	A	B	C	Total			
DG mobilité	0	0	1	1	0	1	0	1	0	-8 981,66 €	-5 239,30 €
DG ressources humaines et administration générale	0	1	0	1	0	0	1	1	0	8 981,66 €	5 239,30 €

Direction générale	Postes créés				Postes supprimés				Solde	Coût en année pleine	Coût année N
	A	B	C	Total	A	B	C	Total			
DG valorisation du territoire	2	0	0	2	0	1	0	1	1	97 469,98 €	56 857,49 €

Direction générale	Postes créés				Postes supprimés				Solde	Coût en année pleine	Coût année N
	A	B	C	Total	A	B	C	Total			
DG haute qualité de vie	2	1	0	3	0	1	2	3	0	69 124,66 €	40 322,72 €

Direction générale	Postes créés				Postes supprimés				Solde	Coût en année pleine	Coût année N
	A	B	C	Total	A	B	C	Total			
DG des territoires	1	11	5	17	1	1	4	6	11	500 413,38 €	291 907,81 €

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 la loi n°84-53, et ses articles 3 et 3-1, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU l'avis rendu par le Comité technique du 11 mars 2021,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QU'afin de permettre un meilleur fonctionnement des services, un ajustement des effectifs ou d'évolutions d'effectifs apparaissent nécessaires afin de répondre à de nouveaux projets métropolitains,

DECIDE

Article 1 : d'autoriser les modifications, créations et suppressions des postes ci-dessus mentionnés.

Article 2 : d'autoriser les éventuels recours aux agents non-titulaires pour les postes indiqués,

Article 3 : d'autoriser les transferts de postes mentionnés ci-dessus,

Article 4 : d'autorisation l'organisation des directions mentionnées ci-dessus.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à la majorité.

Abstention : Monsieur CAZENAVE, Madame FAHMY, Madame HELBIG, Monsieur MARI;

Contre : Monsieur POUTOU

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 21 mai 2021

<p>REÇU EN PRÉFECTURE LE : 31 MAI 2021</p> <p>PUBLIÉ LE : 31 MAI 2021</p>	<p>Pour expédition conforme, le Vice-président,</p> <p>Monsieur Jean-François EGRON</p>
---	---