

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 25 mars 2022	N° 2022-168

Convocation du 18 mars 2022

Aujourd'hui vendredi 25 mars 2022 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, Mme Marie-Claude NOEL, M. Jean TOUZEAU, M. Jean-François EGRON, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Mme Brigitte TERRAZA, Mme Claudine BICHET, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, Mme Claude MELLIER, Mme Brigitte BLOCH, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Céline PAPIN, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, 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 Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, M. Alain CAZABONNE, M. Thomas CAZENAVE, M. Gérard CHAUSSET, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Eve DEMANGE, 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 GASPARD, Mme Daphné GAUSSENS, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, 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. Thierry MILLET, Mme Eva MILLIER, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, M. Jérôme PESCHINA, M. Michel POIGNONEC, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, Mme Marie RECALDE, M. Bastien RIVIERES, 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:

M. Bernard-Louis BLANC à M. Didier CUGY
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à Mme Françoise FREMY
Mme Pascale BRU à Mme Amandine BETES
M. Olivier CAZAUX à Mme Camille CHOPLIN
Mme Nathalie DELATTRE à M. Christophe DUPRAT
M. Nicolas FLORIAN à Mme Béatrice SABOURET
M. Maxime GHESQUIERE à Mme Marie-Claude NOEL
M. Radouane-Cyrille JABER à Mme Harmonie LECERF
M. Stéphane MARI à Mme Anne FAHMY
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Géraldine AMOUROUX
M. Fabien ROBERT à Mme Christine BONNEFOY
Mme Agnès VERSEPUY à M. Fabrice MORETTI

EXCUSE(S) :

Monsieur Philippe POUTOU.

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Pierre HURMIC à M. Stéphane PFEIFFER de 13h15 à 15h40 et à partir de 18h16
M. DELPEYRAT à Mme Typhaine CORNACCHIARI à partir de 16h37
Mme Véronique FERREIRA à M. Bruno FARENIAUX à partir de 17h
Mme Céline PAPIN à Brigitte BLOCH de 13h15 à 15h40
M. Patrick PAPADATO à Mme Fannie LE BOULANGER jusqu'à 11h et de 14h30 à 16h50
M. Alexandre RUBIO à Mme Josiane ZAMBON à partir de 18h
M. Baptiste MAURIN à M. Serge TOURNERIE à partir de 18h05
M. Dominique ALCALA à M. Max COLES à M. Jacques MANGON à partir de 15h30
M. Patrick BOBET à M. Gwénaél LAMARQUE à partir de 14h30
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Daphné GAUSSENS à partir de 15h55
M. Alain CAZABONNE à M. Emmanuel SALLABERRY à partir de 12h10
M. Max COLES à M. Jean-Marie TROUCHE à partir de 17h
M. Jean-Claude FEUGAS à M. Olivier ESCOTS à partir de 18h
M. Guillaume GARRIGUES à M. Gwénaél LAMARQUE jusqu'à 10h45
Mme Anne-Eugénie GASPARD à M. Thierry TRIJOLET à partir de 13h19
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Claudine BICHET à partir de 18h20
M. Cyrille JABER à Mme Harmonie LECERF jusqu'à 13h15 et à Mme Eve DEMANGE à partir de 13h15
Mme Sylvie JUSTOME à Mme Sylvie JUQUIN à partir de 18h09
Mme Harmonie LECERF à Mme Delphine JAMET de 13h15 à 15h30
Mme Zeineb LOUNICI à Mme Karine ROUX-LABAT à partir de 16h10
M. Guillaume MARI à Mme Anne LEPINE à partir de 18h15
Mme Eva MILLIER à M. Thierry MILLET à partir de 15h30
M. Benoît RAUTUREAU à Mme Simone BONORON à partir de 14h30
M. Frank RAYNAL à M. Michel LABARDIN à partir de 13h30
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI à partir de 13h16
Mme Nadia SAADI à M. Guillaume MARI à partir de 13h15 à 13h38
M. Kévin SUBRENAT à M. Christian BAGATE à partir de 17h

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

Mme Géraldine AMOUROUX à partir de 17h45
Mme Simone BONORON à partir de 18h11
M. Thomas CAZENAVE de 13h22 à 13h38
M. Christophe DUPRAT à partir de 17h45
Mme Anne FAHMY de 13h22 à 13h38
Mme Fabienne HELBIG de 13h22 à 13h38

LA SEANCE EST OUVERTE

 BORDEAUX MÉTROPOLE	Conseil du 25 mars 2022	Délibération
	Direction générale RH et administration générale Service GPEEC	N° 2022-168

Réorganisation DGRHAG Ressources humaines - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Afin de permettre un meilleur fonctionnement des services de Bordeaux Métropole, des ajustements d'effectif, des modifications de postes, apparaissent nécessaires au sein des directions générales suivantes

REORGANISATION

DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ADMINISTRATION GENERALE

Présentation

La direction des ressources humaines est rattachée à la direction générale ressources humaines et affaires générales.

Elle est composée de 219 postes, 67 postes de A, 67 postes de B et 85 postes de C et aujourd'hui, plus de 200 agents travaillent au sein de cette direction

La DRH est un service commun créé en janvier 2016 avec les DRH de la Ville de Bordeaux/ CCAS et de la communauté urbaine de Bordeaux. Sa structuration et son organisation actuelle résultent du chantier de la mutualisation et n'a quasiment pas évolué en 6 ans.

La DRH est composée de 2 grandes directions et d'une mission :

- la direction pilotage emploi et dialogue social qui regroupe les services dialogue social, accueil et qualité RH, pilotage financier, recrutement, GPEEC et développement des compétences
- la direction vie administrative et qualité de vie au travail composée autour des services rémunération et carrière, vie administrative et prévention et qualité de vie au travail
- la mission SIRH

Constats et enjeux

Les dernières années ont été marquées par une sollicitation importante des acteurs de la DRH avec une évolution des métiers et des attentes des agents.

Les évolutions d'organisation massives depuis la mutualisation des services, les différentes réformes juridiques du cadre RH et la période sanitaire inédite ont amené les équipes à

développer des actions d'accompagnement, à se former en continu et à se réinterroger sur ses modes de faire.

Le constat commun partagé aujourd'hui est un morcellement des actes de gestion qui privilégie la production au détriment d'une logique de service rendu et d'une qualité de relation à l'utilisateur.

Aujourd'hui, on constate une transformation des modes de collaboration et de management. Les prémices de cette évolution sont constatées notamment dans les pôles territoriaux où certains sont référents pour des missions RH : c'est le cas pour la formation au PT Sud et le SIRH au PT ouest.

La loi de la transformation de la fonction publique est également venue impacter les processus RH et a introduit de nouveaux dispositifs comme les lignes directrices de gestion, la mise en place du futur comité social territorial ou l'apparition des ruptures conventionnelles dans la fonction publique territoriale.

Les orientations proposées s'intègrent dans les axes stratégiques des collectivités de responsabilité sociale et environnementale des collectivités.

Orientations

L'évolution de l'organisation de la DRH a pour objectif de renforcer son positionnement comme partenaire stratégique dans des domaines d'expertise RH : conseil carrière, parcours professionnels, management des talents, accompagnement des organisations et ce en lien avec d'autres partenaires internes au sein de la DGRHAG ou plus largement au sein de Bordeaux Métropole.

Les objectifs majeurs de l'évolution de la structuration de la DRH peuvent ainsi être déclinés :

- **L'amélioration continue de la relation Usager avec notamment une gestion de carrière intégrée et mieux identifiée** : l'objectif est de repenser le périmètre, l'organisation et la répartition des missions avec une équipe de gestionnaires paie/carrière qualifiée, accompagnée pour monter en compétences afin que chaque gestionnaire devienne le référent privilégié pour son portefeuille.
Cette transformation s'inscrit dans la réflexion globale menée à la DRH dans le cadre du projet des démarches RH en ligne, et par une organisation nouvelle structurée autour de postes de gestionnaires paie/carrière relevant du nouveau de catégorie B.
De plus, un renforcement de la mission de contrôle de paie est nécessaire, notamment sous l'angle de la relation avec les services de la Trésorerie.
A cet effet, et à l'appui des objectifs ambitieux de refonte de notre contrôle interne de la paie, la cellule dédiée à la coordination de la paie est renforcée et sera encadrée par un agent de catégorie A.
- **L'amélioration des conditions de travail par la qualité de vie au travail** : santé, politique sociale, handicap sont des thématiques incontournables sur lesquelles la DRH est déjà engagée et qu'elle a pour objectif de développer. L'identification des acteurs de la santé sera facilitée avec un rattachement direct de l'équipe des médecins de prévention au directeur de la vie administrative et de la qualité de vie au travail. La politique handicap est réinterrogée avec un accès aux emplois facilité et un accompagnement des candidats. Enfin, le télétravail, véritable levier d'harmonisation entre vie professionnelle et vie personnelle, le télétravail est un axe prioritaire sur lequel la DRH s'est investie.
Il fait d'ailleurs l'objet d'une création de poste de « référent télétravail », de catégorie A (voir ci-dessous)
- **La meilleure prise en charge de situations complexes** : de même, il est constaté une nécessité de traitement différents face à des demandes croissantes de situations complexes, à l'initiative d'agents ou de services. Ce qui nécessite l'affectation d'une ressource de catégorie A transférée depuis ce service rémunération et carrière, poste actuel d'adjoint au chef de service, rendu inadapté avec l'émergence de 2 centres pilotés par des postes cibles de catégorie A ; l'équipe des gestionnaires retraites sera directement pilotée par le chef de service.

Cette nouvelle fonction, placée directement auprès du directeur de la vie administrative et de la QVT, devra permettre d'interagir en transversalité avec les services des deux directions RH sur les situations individuelles nécessitant une expertise RH de gestion de carrière, d'affectation, de mobilité ou repositionnement et d'accompagnement hors médical.

- **Le développement des compétences et des organisations** : la fiabilisation des fiches de postes, le renforcement de la formation avec un parcours dédié dès la prise de poste, l'identification des périmètres d'intervention permettront collectivement et à chaque acteur RH de se reconnaître et d'être plus lisible dans l'exercice de ses missions.
La mise en place d'un parcours de formation dédié aux fonctions de gestionnaire RH carrière -paie devra permettre d'assurer à la fois la formation d'adaptation à l'emploi mais également la formation tout au long de la vie des agents de la DRH.
- **La modernisation et la digitalisation des actions RH** : le constat actuel révèle des outils peu efficaces et des procédures parfois inadaptées. La mission SIRH, en partenariat étroit avec la DGNSI, travaille au quotidien et en mode projet sur une amélioration du système d'information RH afin de parvenir à une automatisation des actes et à améliorer tous nos modes opératoires. C'est ainsi que la mise en œuvre de cette réorganisation s'accompagne particulièrement de travaux sur les principaux outils de gestion SIRH afin de les rendre plus performants et plus fiables.
Le service accueil, réseaux et qualité RH est également investi dans une démarche d'écriture et de formalisation des procédures de l'ensemble des services RH, afin la aussi d'aider à la professionnalisation et l'optimisation de nos processus de gestion.
- **L'organisation de la fonction RH, les métiers RH et leurs perspectives** : le service GPEEC, en collaboration avec d'autres services de la DRH organise mensuellement un point individuel avec toutes les DAF des directions générales. Au-delà de ces rencontres qui permettent d'échanger sur les collectifs, les évolutions d'organisations, les recrutements en cours et certaines situations individuelles, il apparaît indispensable d'engager un vrai travail prospectif sur les métiers, les emplois. L'objectif étant d'accompagner les directions dans leurs évolutions structurelles, managériales dans un souci d'opérationnalité et de qualité du service rendu. Le service GPEEC, avec l'intégration de la direction conseil et organisation au sein de la DGRHAG, aura à cœur d'investir cette thématique.

Calendrier

Le nouveau projet de service de la DRH vise un déploiement pluriannuel des actions sur une période 2021-2024. Pour atteindre cet objectif, un calendrier en 2 temps est proposé.

Le 1^{er} temps de la réorganisation est centré notamment sur le périmètre de la Direction vie administrative et qualité de vie au travail avec des propositions impactant principalement le Service Carrière rémunération, guidées par le passage en gestion RH intégrée.

Cette réorganisation impacte le service de la vie administrative, le service Prévention et accompagnement social et le service GPEEC car des missions de gestion de la carrière sont transférées au sein du nouveau service Rémunération carrières :

- Gestion des positions administratives
- Gestion des maladies
- Rapprochement de la gestion des maladie professionnelles avec la gestion des accidents du travail/trajet.

Dans ce même temps, une évolution du positionnement de l'équipe des médecins de prévention, dans un service de santé au travail est proposée, avec dans un objectif de meilleure visibilité, un rattachement hiérarchique à un médecin coordinateur positionné directement auprès du Directeur VAQVT.

Le 2nd temps consistera en une réflexion plus globale sur la qualité de service RH et la structuration de notre organisation pour faire face aux enjeux actuels et à venir, à partir des objectifs majeurs déclinés ci-dessus. Ces évolutions feront l'objet d'une nouvelle présentation devant le comité technique au cours de l'année 2022.

La 1^{ère} phase de réorganisation est donc consacrée au passage en gestion RH intégrée et la réorganisation du service de santé au travail.

Ressources associées

Ces évolutions structurelles d'organisation entraînent :

- des rehaussements de postes
- des transferts de postes entre directions et services
- le transfert et transformation d'un poste de catégorie A, en référent télétravail.

Ainsi, le service vie administrative, actuellement composé :

- D'un centre CAP discipline
- D'un centre Organisation du temps de travail
- D'un centre maladie et maintien dans l'emploi

Transférera 2 postes de catégorie B chargés des maladies complexes et 2 postes de catégorie C d'assistance administrative vers le service rémunération carrières.

Les 2 autres postes de catégorie B chargés des maladies complexes seront transférés :

- 1 poste vers le service prévention, accompagnement social et santé, centre prévention des risques afin d'assurer l'encadrement de l'unité de gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles (voir ci-dessous)
- 1 poste vers le centre discipline afin de renforcer les études disciplinaires et statutaires

Le service GPEEC transfèrera un poste de catégorie C, gestionnaire des positions administratives vers le service rémunération carrières (PER 09353)

Avec les effets de la crise sanitaire sur les équilibres sociaux, familiaux et professionnels, de nombreuses situations difficiles se développent, et remontent davantage à la DRH. Avec les enjeux de la prise en compte de nombreuses situations individuelles complexes dans les services, nécessitant une prise en charge coordonnée par la Direction et la mise en convergence de plusieurs équipes pluridisciplinaires, ce sujet requiert une ressource dédiée.

Ainsi, afin d'assurer le suivi transversal des agents en situation de repositionnement et ne relevant pas du dispositif médical, un poste de catégorie A sera positionné auprès du directeur VAQVT afin de prendre en charge ces missions. Ce positionnement sera le fruit d'un transfert de poste du service rémunération carrières.

Service rémunération carrières

Transformation de 18 postes de catégorie C, gestionnaire rémunération en catégorie B, filière administrative, cadre d'emplois des rédacteurs

Transformation de 3 postes de catégorie B (PER10652, PER09343 et PER09265), expert rémunération et responsables de centre en catégorie A, filière administrative, cadre d'emplois des attachés

Transfert et évolution d'un poste de catégorie A (PER10424), responsable de centre retraite, en chargé de mission suivi situations complexes, auprès du directeur de la VAQVT

Accueil d'un poste de catégorie C assistant RH (PER09353) issue de la direction pilotage emploi et dialogue social

Transfert d'un poste de catégorie C vacant (PER 09274) vers le centre de prévention des risques professionnels

Aujourd'hui, l'organisation actuelle du service rémunération carrières s'articule autour de 4 centres :

- 3 centres de gestion
- 1 centre retraite

Un référent Trésor public rattaché à la responsable de service vient compléter cette organisation.

Les missions actuellement confiées aux gestionnaires RH sont axées principalement autour de la gestion de la paie et de la gestion des arrêtés et des contrats (CDD initiaux, CDI et contrats non permanents)

Les gestionnaires RH ont actuellement un bac de gestion composé d'environ 500 agents.

Au regard des enjeux forts d'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur, ce service va étendre le périmètre de ses missions afin de parvenir à une vraie gestion intégrée RH.

Ainsi, afin d'être parfaitement identifiés, les gestionnaires vont être regroupés au sein de 2 centres :

- Un centre Bordeaux Métropole
- Un centre Ville de Bordeaux/CCAS

Deux centres et une cellule viendront compléter l'organigramme afin de couvrir l'ensemble des fonctions du service :

- Un centre retraite
- Une mission expertise rémunération

C'est ainsi que le gestionnaire RH va devenir le référent RH de l'agent géré, au travers notamment des missions suivantes :

- Gestion de la carrière (positions administratives et évolution du contrat, gestion de la maladie, mise en œuvre des opérations collectives d'avancement..).
- Gestion de la paie (prise en charge de la rémunération principale et accessoire, mise à jour des éléments variables..)
- Classement du dossier administratif

Compte tenu des missions supplémentaires octroyées aux gestionnaires rémunération et carrières, il est proposé que les postes de catégorie C soient transformés en poste de catégorie B. Ainsi, les agents en poste bénéficieront d'un accompagnement afin d'opérer une montée en compétences sur le niveau attendu.

Le poste de catégorie B d'expert rémunération (PER10652) est transformé en catégorie A compte tenu qu'il est envisagé de mettre en place un contrôle de gestion de la rémunération afin d'améliorer la qualité. Ce poste sera le « référent trésorerie » dans la nouvelle organisation

Enfin, les deux postes de responsables de centre Bordeaux Métropole et Ville de Bordeaux/CCAS évolueront en catégorie A (PER09343 et PER09265). En effet, le volant managérial et la technicité associée à ce métier relèvent du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Réorganisation du service prévention, accompagnement social et qualité de vie au travail

L'intitulé de l'actuel service prévention, accompagnement social et santé au travail, devient le service prévention, accompagnement social et qualité de vie au travail.

Le terme de santé disparaît avec l'émergence d'un nouveau service médical de prévention rattaché directement au poste de direction de la direction de la VAQVT, dont les effectifs complets des 16 postes (médecins du travail, infirmières et assistantes) ne seront plus rattachés à ce service.

La notion de qualité de vie au travail devient plus visible puisqu'elle est dans l'intitulé. La chefferie de projets liés à l'évolution des politiques ressources humaines des 3 employeurs, sera mieux identifiée dans la fiche de poste du responsable du service : notamment par son portage direct de dossiers structurels RH liés à l'action sociale tels que l'offre de complémentaire santé et prévoyance, ou la prise en compte des situations de handicap pour

une évolution culturelle forte de cet enjeu collectif ; sans oublier ses contributions aux plan qualité de vie au travail ou de prévention des risques psycho-sociaux.

Ce service s'organisera autour de 2 centres :

- Un centre prévention des risques professionnels/qualité de vie au travail
- Un centre action sociale logement ; ce dernier ne nécessite pas d'évolution de son organisation actuelle, mais la prise en charge des situations de handicap va nécessiter à court terme une nouvelle adéquation de ressources. Un seul poste de catégorie A placé auprès des 2 encadrantes (responsable de centre accompagnement social/responsable de service) ne suffisant pas à relever les différents enjeux.

Le centre prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail accueillera les compétences de gestion des maladies professionnelles, avec le transfert de 1 poste de catégorie B (gestionnaire maladies complexes et maladies professionnelles PER 10650), et un poste de catégorie C (poste vacant au service carrière rémunération PER 09274) auprès de l'actuelle équipe des 4 gestionnaires accidents du travail et de trajet (voir détail ci-dessous).

Le développement récent des déclarations de maladies professionnelles nécessite le transfert de ces 2 postes et leur rapprochement du périmètre des accidents dans une logique de gestion intégrée dans ce secteur. Cette équipe des accidents de travail est actuellement encadrée par le responsable de centre, ingénieur en charge de la prévention des risques.

Avec le transfert de ce poste de catégorie B et de catégorie C, le poste de B est identifié pour permettre l'encadrement de proximité de cette équipe de 5 gestionnaires AT/MP. Ce cadre B continuera des missions de gestion tout en assurant des missions d'encadrement d'une unité de 5 agents. Ce nouveau niveau d'encadrement permettra le développement d'un dynamique de gestion et facilitera l'harmonisation des règles de suivi, notamment avec les saisines de la Commission de réforme ou de nombreux experts.

Le service de santé au travail : équipe de médecins de prévention

Le service de santé au travail est rattaché au Directeur de la VAQVT, sous l'autorité d'un médecin coordinateur.

La nouvelle organisation du service médical de prévention s'accompagne d'une nouvelle prise en compte managériale, davantage de proximité avec l'identification d'un poste de médecin coordonnateur,

Le poste de responsable du service médical de prévention sera assuré par un des cinq médecins de prévention, qui continuera à suivre des directions et services dans la sectorisation des effectifs. Afin d'assurer une gestion apaisée plan de charge, des moyens ponctuels en renfort sont déjà mobilisés par le recours à un médecin dans le cadre d'un CDD à raison d'1/5 d'ETP. Dans le même objectif de recherche d'apaisement dans le plan de charge, les crédits non utilisés par la suppression du poste de médecin agréé permettraient le recours à un sixième médecin de prévention, à raison d'une journée par semaine, dans le cadre d'un poste à temps non complet.

Enfin, le recours à des médecins collaborateurs est plus que d'actualité, notamment au regard des deux expériences réussies à notre actif, et en vue d'un départ en retraite à 2 ans d'un médecin de prévention actuellement en poste.

Le service vie administrative

Centre organisation des temps de travail

Transfert et requalification d'un poste de catégorie A vacant (PER 11823) – filière administrative – référent télétravail issu de la direction pilotage emploi et dialogue social (service dialogue de gestion)

Centre maladie et maintien dans l'emploi

Transfert de quatre postes de chargés d'études maladie, catégorie B :
- deux postes vers le service rémunération (PER09319 et PER 09393)

- un poste de catégorie B (PER 10650) vers le service prévention, accompagnement social et qualité de vie au travail, centre prévention des risques professionnels et transformé en qualité de responsable d'équipe

- un poste de catégorie B vers le centre commissions paritaires discipline (PER09324)

Transfert d'un poste de catégorie C, gestionnaire temps partiels thérapeutiques, vers le service rémunération (PER12325)

L'harmonisation entre vie professionnelle et vie personnelle est un axe prioritaire sur lequel la DRH s'est investie. Afin de faire du télétravail un véritable levier de cet axe de politique RH, il est proposé de créer un poste de catégorie A, référent télétravail, dédié à cette thématique.

Il fait d'ailleurs l'objet d'une création de poste de « référent télétravail », de catégorie A. (PER11823)

Au regard de la spécificité de ce poste, des connaissances nécessaires attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article L332-8 alinéa 2 du code général de la fonction publique de pouvoir recourir à des agents non titulaires.

Centre commissions paritaires, discipline

Transfert d'un poste de catégorie C, assistant de gestion CAP/discipline, vers le service rémunération, mission expertise TP (PER09364)

Accompagnement au changement

L'ensemble de cette démarche d'évolution structurante pour la DRH a été élaborée en concertation avec les responsables de service et les agents.

Dans le cadre de la 1^{ère} phase de changement, les agents positionnés sur des postes transférés ont été reçus individuellement par la DRH et le directeur et responsable de service concernés.

Plusieurs ateliers ont été organisés pour la rédaction des fiches de postes et le transfert des compétences. Un plan de formation personnalisé est en cours d'élaboration par le service développement des compétences afin que chaque agent puisse s'inscrire dans une logique qualifiante dans le cadre de la prise en main de nouvelles compétences.

Ce plan de formation a vocation à être pérennisé afin de pouvoir accompagner le développement des compétences et la formation tout au long de la vie professionnelles des agents de la DRH.

Pour la seconde phase, un audit des procédures et des modes de faire sera réalisé et ses conclusions permettront d'établir un plan d'actions et les périmètres précis de chaque service.

L'équipe des coachs internes ainsi que deux cadres de la direction conseil et accompagnement sont mobilisés pour ces deux phases dans le cadre de l'accompagnement au changement.

Enfin, les évolutions présentées ci-dessus ont fait l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux le 8 décembre 2021 et le 24 février 2022.

Cette 1^{ère} phase d'évolution des missions et de l'organisation du Service carrières rémunérations s'accompagne d'ajustements notamment au sein de la Direction Pilotage, Emploi et Dialogue social.

Service Pilotage financier RH **Centre dialogue de gestion**

Le poste de responsable du centre dialogue de gestion consiste en dehors du management de l'équipe à extraire, fiabiliser et analyser de la donnée.

Il crée des bases de données, met en place des outils d'analyse complexe des données, réalise des études quantitatives et qualitatives, manipule et évalue les données pour aider à la prise de décisions.

Ce poste exige une bonne connaissance de techniques statistiques permettant l'analyse d'informations multiples et l'argumentation de ses choix. Il nécessite une maîtrise des techniques et des nouveaux outils d'analyse statistique et de traitement de la donnée. Enfin il exige d'extraire des données de divers systèmes sources, de contrôler la qualité de la donnée et de les traduire en données statistiques.

Compte-tenu des missions de ce poste de responsable de centre dialogue de gestion RH, il est proposé de l'ouvrir aux deux filières technique et administrative, cadre d'emplois des attachés et cadre d'emplois des ingénieurs (PER12215).

Ouverture aux non titulaires des deux postes de chargé d'études et d'analyse, catégorie B au sein de ce centre (PER11825 et PER09294)

En effet, les jurys précédents ont montré une rareté des candidatures sur ce profil de poste dédié à l'élaboration des bilans sociaux/ rapports sociaux uniques pour la ville de Bordeaux, son CCAS et pour Bordeaux Métropole, du Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) pour les 3 entités, des panoramas RH et des synthèses du bilan social annuel pour la ville et la Métropole (Citystat RH et Métrostat RH).

Au regard de la spécificité de ces postes et des connaissances nécessaires attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article L332-8 alinéa 2 du code général de la fonction publique de pouvoir recourir à des agents non titulaires en cas de jury infructueux.

Centre exécution budgétaire

Ouverture aux non titulaires du poste de catégorie B (PER11907) dédié aux déclarations sociales.

Ce profil est extrêmement rare, les nombreux jurys de recrutement passés en témoignent, le poste est d'ailleurs occupé aujourd'hui par un agent non titulaire qui prépare les concours de catégorie B. Afin d'assurer une continuité de service sur cette thématique RH réglementaire, et au regard de la spécificité de ce poste, des connaissances nécessaires attendues, l'administration envisage sur le fondement de l'article L332-8 alinéa 2 du code général de la fonction publique de pouvoir recourir à des agents non titulaires en cas de jury infructueux.

Service Recrutement

Centre Bordeaux Métropole

Compte-tenu des missions des postes de chargé de recrutement et afin d'harmoniser le cadre d'emplois de ces postes, **il est proposé de transformer le poste de chargé de recrutement (PER09387), catégorie C, cadre d'emplois des adjoints administratifs en chargé de recrutement, catégorie B, cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.**

Postes de direction

Compte tenu de la diversité des parcours professionnels, il est proposé d'ouvrir les postes de directeur de la vie administrative et de la qualité de vie au travail (PER09374) et directeur du pilotage - emploi et dialogue social (PER09320) aux deux filières technique et administrative, cadre d'emplois des attachés et des ingénieurs.

Récapitulatif des postes créés / supprimés

	Postes créés				Postes supprimés				Solde
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Service rémunération	3	18	0	21	0	3	18	21	0
Service recrutement		1		1			1	1	0

Total	3	19	0	22	0	3	19	22	0
--------------	----------	-----------	----------	-----------	----------	----------	-----------	-----------	----------

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°2020-BM0696 en date du 16 juillet 2020, arrêtant l'organisation générale des services,

Vu l'article L332-8 alinéa 2 du code général de la fonction publique,

VU le comité technique en date du 03 mars 2022,

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 des postes ci-dessus mentionnés

Article 2 : d'autoriser les éventuels recours aux agents non-titulaires pour les postes indiqués ci-dessus et selon la fiche financière annexée

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

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

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

Abstention : Monsieur MORISSET;

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 25 mars 2022

<p>REÇU EN PRÉFECTURE LE : 31 MARS 2022</p> <p>PUBLIÉ LE : 31 MARS 2022</p>	<p>Pour expédition conforme,</p> <p>le Vice-président,</p> <p>Monsieur Jean-François EGRON</p>
---	--