



LOGO de la VILLE

## ANNEXE 1 : FICHE D'IMPACT

### A LA CONVENTION CADRE POUR LA CREATION DE SERVICES COMMUNS ENTRE BORDEAUX METROPOLE ET LA COMMUNE DU BOUSCAT

Conformément à l'article L 5211-4-2 du CGCT, « une fiche d'impact décrit notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis des agents. La fiche d'impact est annexée à la convention. Les accords conclus sont annexés à la convention. La convention et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.... »

#### SOMMAIRE

##### 1. Effectifs

- Direction d'affectation des agents
- Effectifs mutualisés : fonctionnaires et non titulaires
- Effectifs concernés à la fois par la mutualisation et par la clarification de compétences

##### 2. Effets sur l'organisation :

- Lieu de travail et résidence administrative
- Missions et activités, méthode d'évaluation
- Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)
- Moyens matériels pour exercer l'activité
- Organisation hiérarchique (rattachement cible, service d'affectation)

##### 3. Rémunération et droits acquis :

- Rémunération (régime indemnitaire, compléments, avantages accessoires)
- Déroulement de carrière (règles d'avancement mini/maxi ; ratios ; CAP)
- Avantages acquis et prévoyance santé

## 1. Effectifs (44 agents + 1 CUI/poste vacant + 1 apprenti/poste vacant)

### 1.1 Agents rejoignant les services communs au titre de la mutualisation (25 agents)

Nom	Direction d'origine	Statut	Catégorie Agent	Direction Cible
1	Direction Finances et Informatiques	titulaire	A	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
2	Direction Finances et Informatiques	titulaire	A	Direction appui administrative et financière - DGHQV
3	Direction Finances et Informatiques	titulaire	C	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
4	Direction Finances et Informatiques	titulaire	C	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
5	Direction Finances et Informatiques	titulaire	C	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
6	Direction Finances et Informatiques	titulaire	C	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
7	Direction Finances et Informatiques	titulaire	C	Direction des infrastructures et de production _ DGINSI
8	Direction Finances et Informatiques	non titulaire	C	Direction de l'assistance et de l'offre de service - DGINSI
9	CCAS	titulaire	C	Direction administrative et financière - Pôle territorial Ouest
10	CCAS	non titulaire	B	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
11	Ressources Humaines	titulaire	A	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
12	Ressources Humaines	titulaire	B	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
13	Ressources Humaines	titulaire	C	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
14	Ressources Humaines	titulaire	C	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
15	Ressources Humaines	titulaire	C	Direction des ressources humaines - Pôle territorial Ouest
16	Garage	titulaire	C	Direction du parc matériel - DGRHAG
17	Garage	titulaire	C	Direction du parc matériel - DGRHAG
18	Gestion du Domaine	titulaire	B	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
19	Gestion du Domaine	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
20	Espaces Verts	titulaire	C	Direction du développement et de l'aménagement - Pôle territorial Ouest
21	Espaces Verts	non titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
22	Collecte déchets verts	non titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
23	Collecte déchets verts	non titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle

				territorial Ouest
24	Déchetterie	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
25	Déchetterie	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest

## 1.2 Agents concernés à la fois par la mutualisation et par la régularisation des missions propreté, espaces verts et mobilier urbain (19 agents + 1 CAE + 1 apprenti)

Nom	Direction d'origine	Statut	Catégorie Agent	Direction Cible
1	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
2	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
3	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
4	Espaces Verts	non titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
5	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
6	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
7	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
8	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
9	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
10	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
11	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
12	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
13	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
14	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
15	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
16	Espaces Verts	non titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
17	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
18	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest

19	Espaces Verts	titulaire	C	Direction de la gestion de l'espace public - Pôle territorial Ouest
----	---------------	-----------	---	---

+ 1 CAE et 1 Apprenti

## 2. Effets sur l'organisation

### 2-1 Lieu de travail et résidence administrative (44 agents)

La résidence administrative des agents des services communs est fixée à l'Hôtel de Métropole, Esplanade Charles de Gaulle.

Pour la réalisation des missions, les agents des services communs de la commune du Bouscat pourront être localisés sur l'ensemble des sites de Bordeaux Métropole selon leur direction d'affectation.

A la mise en place des services communs la localisation des directions d'affectation est la suivante :

PTO	Direction Administrative et Financière	Le Haillan Blue Park	5
	Direction du développement et de l'aménagement	Le Haillan Blue Park	1
	Direction de la Gestion de l'espace public	Le Haillan Blue Park Merignac CGEP 5 Le Taillan CGEP 6 Bruges CGEP 7 ou restent dans les locaux techniques de la commune(Merignac/Bruges/Le Bouscat/Blanquefort)	26
DG ressources humaines et administration générale	direction gestion du parc matériel	Bordeaux - Alfred Daney/Latulle ou restent dans les locaux techniques de la commune(Merignac/Bruges/Le Bouscat/Le Taillan/Blanquefort)	2
DG numérique et systèmes d'information	Direction de l'assistance et de l'offre de service	En proximité communale	1
	Direction des infrastructures et de la production	Meriadeck- Hotel Métropole	1
DG haute qualité de vie	Direction d'appui administrative et financière	Bordeaux - Alfred Daney/Latulle	1

+ 1 CAE et 1 apprenti

### 2-2 Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)

Les agents de la commune du Bouscat qui rejoignent les services communs adoptent le régime de temps de travail de Bordeaux Métropole.

	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
<b>Temps de travail annuel</b>	1 607h (1)	1 588,5h hors jours de fractionnement et 1 574,5h avec jours de fractionnement
<b>Durée journalière moyenne</b>	7h15 (incluant la journée de solidarité)	7h
<b>Volume des congés</b>	31,5j hors jours de fractionnement	29,5j dont 2j de pont (dont 1 positionné sur la journée de solidarité) + 2j de fractionnement accordés à tous les agents + 1/2j pour le 24/12 ou 31/12
<b>Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT</b>	Dans la limite de 19j/an	

<b>Modèle horaire journalier général</b>	Plages de présence obligatoire : 9h30/11h30 et 14h/16h (15h30 le vendredi) Plages variables : 7h30/9h30 et 16h (15h30 le vendredi) à 18h30 pour cat C et 19h30 pour cat A/B	8h30/17h30 les agents des services techniques travaillant en extérieur bénéficient de l'application d'horaires d'été en journée continue 7h 14 h00 en juillet et août,
<b>Forfait cadre</b>	Dans la limite de 19j/an pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, directeurs de mission et chefs de service	RTT forfaitaire cat. A 15j ; cat. B: 8j
<b>Aménagement particulier de temps de travail</b>	Temps de travail aménagé 4,5j/5j (sauf agents éligibles au forfait cadre)	Non
<b>Modalités d'exercice du temps partiel</b>	Par réduction de la durée de la journée, ou sur une durée hebdomadaire ou par quinzaine	en jour sur un cycle hebdomadaire sauf 50% réduction de la journée de travail
<b>Monétisation du Compte Épargne Temps</b>	Non	Non

(1) pour certains services/secteurs d'activité, le temps de travail annuel est abaissé afin de tenir compte de sujétions particulières liées à la nature des missions

Et à la définition des cycles de travail qui en résultent :

- Agents de conduite et de collecte chargés de l'enlèvement des ordures ménagères
- Agents de conduite de l'unité centres de recyclage
- Opérateurs de crémation, gardien-maître de cérémonie, personnels administratifs
- Unité centrale de permanence
- Unité sécurité
- Agents grutiers et de lavage de la cellule apport volontaire
- Agents d'exploitation affectés dans les centres de recyclage
- Service de la propreté

### 2-3 Moyens matériels pour exercer l'activité

Les agents du service commun disposent des moyens matériels habituels pour exercer leur mission.

La liste des moyens matériels figure en annexe 3 de la convention. Elle sera actualisée si nécessaire en comité de pilotage Métropole.

## 2-4 Organisation hiérarchique

Selon le type de mission réalisée, les agents des services communs sont placés sous l'autorité hiérarchique du président de Bordeaux Métropole et sous l'autorité fonctionnelle du président de Bordeaux Métropole et/ou du Maire conformément au CGCT article L 5211-4-2.

Les agents provenant de la commune du Bouscat sont rattachés hiérarchiquement au directeur / directrice de leur direction d'accueil, qui définit et organise leurs missions et activités. L'évaluation annuelle est assurée par le supérieur direct de l'agent.

## 3. Rémunération et avantages acquis

### 3-1 Rémunération

Les agents du service commun conservent, s'ils y ont intérêt le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages collectivement acquis suivant les dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Le montant du régime indemnitaire s'apprécie tous éléments confondus qu'ils soient liés au grade de l'agent, aux fonctions occupées, aux sujétions ou aux résultats tels que constatés dans la commune du Bouscat au 31 décembre 2015 et comparé aux montants servis à Bordeaux Métropole.

Ainsi, chaque agent optera

- soit pour le maintien de son niveau d'origine de régime indemnitaire et de l'ensemble des avantages acquis relevant de la commune d'origine (détaillés au point 3.3)
- soit pour la bascule vers le dispositif métropolitain, en ce qu'il concerne à la fois le régime indemnitaire et l'ensemble des avantages acquis (détaillés au point 3.3).

Régime indemnitaire de grade :

Filière administrative :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 2ème classe		321,53	variation individuelle selon le poste occupé, l'investissement de l'agent voire la situation antérieure au recrutement
		Adjoint administratif de 1ere classe		326,69	
		Adjoint administratif principal de 2ème classe		339,04	
		Adjoint administratif principal de 1ere classe		360,55	
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	1 à 5	484,34	
			6 à 13		
		Rédacteur principal de 2ème classe	1 à 4	511,37	

			5 à 13		
		Rédacteur principal de 1ere classe		552,40	
A	Attachés territoriaux	Attaché		678,12	
		Attaché principal		823,07	
		Directeur		916,00	

Filière technique :

Cat.	Cadre d'emplois	Grade	Ech.	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT	
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 2ème classe		288,59		
		Adjoint technique de 1ère classe		289,62		
		Adjoint technique principal de 2ème classe		291,67		
		Adjoint technique principal de 1ère classe		303,00		
	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise		366,83		
		Agent de maîtrise principal		377,12		
B	Techniciens territoriaux	Technicien		356,03		
		Technicien principal 2ème classe		474,18	variation individuelle selon le poste occupé, l'investissement de l'agent voire la situation antérieure au recrutement	
		Technicien principal 1ère classe		582,04		
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur		793,53		
		Ingénieur principal	1 à 3		1 063,46	
			4 à 6		1 195,30	
			7 et 8		1 287,45	
			9		1 389,11	

Régimes indemnitaires liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats :

Catégorie	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
-----------	--------------------	------------

<b>A</b>	Prime de Fonction et de Résultats versée à l'ensemble du cadre d'emploi des administrateurs et aux emplois fonctionnels  Par de régime indemnitaire lié aux fonctions ni aux résultats pour les autres agents de catégorie A	RI du cadre d'emplois des attachés PFR qui comprend une part fonctions et une part résultats versées mensuellement ET un complément annuel versé dans le cadre du régime indemnitaire modulable institué en 2007 en décembre (lié au résultat de l'évaluation et de la présence effective au travail, montant de base identique pour tous les agents quelque soit leur grade)
<b>B</b>	Néant	RI modulable versé en 1 fois au mois de décembre (présentisme et résultat de l'évaluation) montant maxi en 2014 pour agents présents sur la période de référence du 1er novembre au 31 octobre et à temps complet : 1240,59€ - ces 2 primes bénéficient aux agents non titulaires.
<b>C</b>	Uniquement sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise exerçant des fonctions de chef de travaux/surveillant de travaux	RI modulable versé en 1 fois au mois de décembre (présentisme et résultat de l'évaluation) montant maxi en 2014 pour agents présents sur la période de référence du 1er novembre au 31 octobre et à temps complet : 1240,59€ - ces 2 primes bénéficient aux agents non titulaires.

## Nouvelle Bonification Indiciaire :

Catégorie de personnel	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
<b>A</b>	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret	Attribution selon les fonctions exercées au regard des sujétions définies par le décret
<b>B</b>		
<b>C</b>		

**3-2 Déroulement de carrière (règles d'avancement mini/maxi ; ratios ; CAP)**

Les agents de la commune du Bouscat qui rejoignent les services communs relèveront du dispositif de déroulement de carrière de Bordeaux Métropole.

	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
<b>Dates d'avancement</b>	<p><b>Pour les échelons</b> : à la date à laquelle les conditions sont réunies pour un avancement à la durée minimum (sauf par exception sur rapport motivé de la hiérarchie, agent non évalué les 2 dernières années ou agent sanctionné ayant occasionné un avis défavorable de la CAP =&gt; dans ces cas avancement au maxi)</p> <p><b>Pour les avancements de grades</b> : à la date de la CAP ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies à la date de la CAP</p> <p><b>Pour la promotion interne</b> : suite à mobilité, à la prise de poste correspondant au nouveau cadre d'emplois</p>	<p><b>Pour les échelons</b> : à la date à laquelle les conditions sont réunies pour un avancement à la durée minimum (sauf par exception sur agent non évalué / absents &gt; à 180 jours dans l'année/ mauvaise évaluation/ sanction disciplinaire dans l'année)</p> <p><b>Pour les avancements de grades et la promotion interne</b> : au 01/10 de l'année N ou après si les conditions statutaires ne sont pas remplies au 01/10</p>
<b>Ratios d'avancement de grades</b>	<p><b>Fixés par délibération, de façon spécifique pour chaque grade</b> et selon qu'il s'agit d'un avancement au choix ou suite à réussite à l'examen professionnel</p>	<p><b>100%</b> pour chaque grade avec priorité aux agents lauréats d'un examen professionnel :  <b>PROPOSITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE SOUMIS AUX CAP DU CENTRE DE GESTION</b></p>
<b>Promotion interne</b>	<p>Le nombre de droits à PI au titre d'une année donnée est déterminé en croisant les droits statutaires découlant des recrutements intervenus et les postes vacants ou susceptibles de l'être (départs programmés) à un horizon de 6 mois. Sont ensuite déduits le nombre d'agents restant sur liste d'aptitudes issues des précédentes CAP et non encore nommés.</p>	<p><b>LES QUOTAS DE PI SONT GERES AU NIVEAU DU CDG</b></p>

### 3-3 Avantages acquis et prévoyance santé

Aux termes de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, peuvent être considérés comme avantages acquis : « *Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi* », c'est-à-dire avant 1984, et qu'elles ont depuis lors maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents.

Sous réserve de la production, par la commune du Bouscat, des éléments permettant d'établir le caractère d'avantage acquis au titre de l'article 111 précité, les compléments de rémunération pourront être maintenus aux agents manifestant le souhait de se les voir

conserver, dans les conditions prévues au point 3.1. Dans la négative, les ex-agents communaux relèveront des avantages acquis de Bordeaux Métropole.

En tout état de cause, quelque soit l'option formulée par l'agent (maintien de son niveau de régime indemnitaire antérieur et de ses avantages acquis ou bascule vers le dispositif métropolitain), la garantie maintien de traitement sera applicable à l'ensemble des agents transférés à Bordeaux Métropole. Dans l'hypothèse d'un contrat groupe conclu par la commune du Bouscat prévoyant une garantie maintien de salaire allant au-delà du seul traitement de base (ex : maintien du régime indemnitaire), Bordeaux Métropole se substituera à la commune du Bouscat pour l'exécution de ce contrat dans des conditions inchangées, jusqu'à son échéance.

En termes de protection sociale complémentaire visant à couvrir les frais de santé, les agents transférés bénéficieront de la convention de participation conclue par Bordeaux Métropole avec l'IPSEC dans les mêmes conditions que les actuels effectifs métropolitains, en ce qui concerne tant les niveaux de couverture que les tarifs de cotisation ou encore la participation financière de l'employeur au règlement de cette cotisation.

Les agents transférés conservent également, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables dans leur commune d'origine au titre d'un label prévu à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Typologie	BORDEAUX METROPOLE	LE BOUSCAT
<b>Primes exceptionnelles</b>	<p><b>Prime semestrielle</b> de 425,34 € soit <b>70,89€/mois</b>, versée en mai et novembre et proratisée pour les agents à temps partiel</p> <p><b>Prime de transport de 19,44€/mois</b> (à l'exclusion des agents déjà bénéficiaires par ailleurs d'une prise en charge de leur titre de transport en commun, d'une autorisation de remisage à domicile d'un véhicule de service, d'un véhicule de fonction)</p>	<p><b>Prime semestrielle 457,35 €</b> pour un temps complet, versée en mai et novembre soit 76,22 €/mois (des retenues pour absences sont opérées au prorata après une franchise de 15j sauf hospitalisation, pour les agents en CLM ou CLD le montant suit le sort du traitement)</p>
<b>Garantie maintien de salaire en cas de maladie</b>	<p><b>Oui</b> : Bordeaux Métropole verse l'exacte compensation financière de la perte de <b>traitement indiciaire et régime indemnitaire</b> liée à la réglementation sur le congé maladie. Le régime indemnitaire n'est abattu de 50% qu'à compter de 90 jours d'arrêt consécutifs. Il n'est dans ce cas de figure pas compensé.</p>	

<b>Prime de départ en retraite</b>	<b>Oui</b> : équivalent <b>2 mois de pensions</b> , versée au mois du départ	
<b>Autres avantages divers</b>	<b>Indemnité compensatrice de repas</b> de 3,30 euros par jour travaillé pour les agents n'ayant pas accès à une offre de restauration collective dont le coût est pour partie pris en charge par l'employeur	<b>Non</b>