

**QUIMPER BRETAGNE  
OCCIDENTALE  
CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**Séance du 12 décembre 2017**

**Rapporteur :  
Madame Isabelle LE BAL**

**N° 15**

**ACTE RENDU EXECUTOIRE**

compte tenu de :  
- la publicité (par voie d'affichage), pour une durée de deux mois,  
à compter du : 19/12/2017  
- la transmission au contrôle de légalité le : 18/12/2017  
(accusé de réception du 18/12/2017)

*Acte original consultable au service des assemblées  
Hôtel de Ville et d'agglomération  
44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

**Modification du tableau des emplois**

**Il est proposé au conseil communautaire de modifier le tableau des emplois.**

\*\*\*

Le service de la communication externe connaît une augmentation globale de sa charge de travail et du nombre de dossiers à traiter en raison notamment de la volonté du Maire/Président d'intensifier ses actions de communication en direction des habitants comme à destination de l'extérieur du territoire.

Ce sera particulièrement le cas en 2018 sur deux thèmes prioritaires :

- la promotion économique du territoire et la valorisation des actions ayant trait à la maîtrise de l'énergie, qui seront les « marqueurs » du mandat en cours jusqu'en 2020 ;
- la prise en charge de la coordination et des actions de communication liées à l'accueil du Tour de France à Quimper au mois de juillet 2018. Cette mission devrait occuper quasiment à temps plein un chargé de communication à compter du mois de mars jusqu'à la mi-juillet.

Enfin, la promotion du projet communautaire en cours d'élaboration va nécessiter une campagne de fond avec le recours à différents supports de communication.

Il est proposé au conseil communautaire, après avis du comité technique en date du 27 novembre et du 04 décembre 2017, de créer un poste de chargé de communication au sein du service de la communication externe – pôle édition par la requalification d'un emploi de collaborateur administratif vacant au sein de la cellule « secrétariat des élus » en emploi de chef de projet administratif.

***Création d'emploi permanent :***

<b>Service commun</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 chef de projet administratif	Cabinet/ communication/ relations publiques	Attaché	Attaché principal	Requalification d'un emploi de collaborateur administratif

***Suppression d'emploi permanent :***

<b>Service commun</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 collaborateur administratif	Cabinet/ communication/ relations publiques	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classes	Requalification en emploi de chef de projet administratif

\*\*\*

Par ailleurs, en fin d'année 2016, les organes délibérants de la communauté d'agglomération Quimper communauté et la communauté de communes du pays Glazik ont délibéré afin de faire figurer dans leurs statuts la compétence « action sociale d'intérêt communautaire », en tant que compétence optionnelle, avec effet au 30 décembre 2016, et ont déclaré d'intérêt communautaire la gestion du Centre Local d'Information et de Coordination (CLIC).

Dans le cadre de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2017 de ces deux EPCI, le Centre intercommunal d'action sociale existant au pays Glazik a été rattaché à Quimper Bretagne Occidentale et son périmètre étendu au territoire des anciens EPCI fusionnés, par délibération du conseil communautaire en date du 12 janvier 2017, ainsi qu'à la commune de Quéménéven par délibération et convention du 2 février 2017.

En application de l'article L. 123-4-1 du Code de l'action sociale et des familles, les compétences relevant de l'action sociale d'intérêt communautaire ont été transférées au CIAS de QBO.

Dès lors, le service du CLIC aujourd'hui porté par Quimper Bretagne Occidentale doit être transféré au CIAS de Quimper Bretagne Occidentale. Ce transfert s'effectue dans les conditions prévues au I de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales. Une fiche d'impact est annexée à la présente délibération.

Ce service comprend 3 agents dont les emplois sont les suivants :

- un responsable d'un domaine administratif/culturel/social à temps complet;
- deux assistants socio-éducatif, à temps complet.

Ces emplois seront créés au tableau des emplois du CIAS de QBO qui sera adopté, après avis du comité technique du centre de gestion du Finistère, par le conseil d'administration du CIAS de QBO le 14 décembre 2017.

Il est donc proposé au conseil communautaire, après avis du comité technique en date du 27 novembre 2017, d'adopter la modification du tableau des emplois suivante, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

***Suppression d'emplois permanents :***

<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 responsable d'un domaine administratif/culturel/social	Personnes âgées/personnes handicapées	Attaché	Attaché principal	Création du poste au CIAS de QBO suite au transfert de compétence
2 assistants socio-éducatif	Personnes âgées/personnes handicapées	Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif principal	Création des postes au CIAS de QBO suite au transfert de compétence

\*\*\*

Enfin, la cellule indisponibilité physique a été créée en novembre 2015 afin d'améliorer le traitement des dossiers individuels dans ce domaine. L'unité est actuellement composée de trois postes de gestionnaires carrière-indisponibilité physique, sur un emploi de technicien carrière et rémunération. La répartition des dossiers est faite par portefeuille d'agents (par direction générale adjointe et/ou directions).

L'activité du service se décompose en deux volets :

- un premier volet, chronophage, de traitement des dossiers « courants » tels que les arrêts de maladie ordinaire ou le suivi des visites médicales ;
- un second volet d'instruction des dossiers plus complexes tels que les accidents du travail, la maladie professionnelle ou encore les congés longue maladie.

Après deux années de fonctionnement, il apparaît que l'organisation mise en place manque d'efficacité. En effet, le nombre d'arrêts de maladie ordinaire traités annuellement (environ 2000), notamment en période hivernale, et le suivi des visites médicales monopolisent les gestionnaires au détriment du suivi de dossiers plus complexes.

Partant de ce constat, il apparait nécessaire de modifier l'organisation de cette unité.

Il est proposé, après avis du comité technique en date du 27 novembre et du 04 décembre 2017, de requalifier un emploi de technicien carrière et rémunération en emploi d'assistant administratif. Cet agent aura pour mission le traitement courant des dossiers.

***Création d'emploi permanent :***

<b>Service commun</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 assistant administratif	DRH	Echelle C1	Echelle C3	Requalification d'un emploi de technicien carrière et rémunération

***Suppression d'emploi permanent :***

<b>Service commun</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 technicien carrière et rémunération	DRH	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Requalification en emploi d'assistant administratif

\*\*\*

En outre, Le pilotage de la compétence « transports » de la communauté d'agglomération est confié à la direction des déplacements et de la voirie.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le périmètre de cette compétence a été étendu au territoire de l'ancienne communauté de communes du Pays Glazik dans de la cadre de la fusion avec la communauté d'agglomération Quimper Communauté. La délégation de service public relative aux transports collectifs a été renouvelée par délibération du conseil communautaire de Quimper Bretagne Occidentale du 9 mars 2017 en prenant en compte cette extension.

Compte tenu de l'élargissement du territoire, d'une part, et du budget géré par la Direction (17 millions d'euros d'investissement et de fonctionnement inscrit au BP 2017), d'autre part, il s'avère nécessaire de restructurer l'unité « transport/mobilité » du service « déplacements études » par le renforcement de l'équipe par la création d'un poste d'expert technique, cette création se faisant par le transfert d'un poste de chef de service technique vacant à la Direction des bâtiments.

Il convient donc de modifier le tableau des emplois en ce sens :

#### **Création d'un emploi permanent**

<b>Service 100% communautaire</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 expert technique (1)	Direction des déplacements et de la voirie	Attaché Ou Ingénieur	Attaché principal Ou Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de chef de service technique

*(1) Emploi qui, pour les besoins du service, peut être occupé par un agent contractuel en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire dans les conditions fixées par l'article 3-3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

#### **Suppression d'un emploi permanent**

<b>Service 100% communautaire</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 chef de service technique	Direction des bâtiments	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi d'expert technique

\*\*\*

Par ailleurs, afin de prendre en considération l'augmentation générale du plan de charge des trois cellules du service « grands projets bâtiments » et la livraison prévue, avant la fin du mandat, des projets réalisés sous maîtrise d'œuvre interne, il convient d'ajuster l'organisation du service.

Ce réajustement doit permettre, d'une part, de développer une compétence transversale en matière de gestion de projets et, d'autre part, de doter la cellule « architecture et programmation » d'une compétence opérationnelle en maîtrise d'ouvrage.

Ainsi, il est proposé la requalification d'un poste de conducteur de travaux bâtiment en poste de chargé d'opérations rattaché à l'emploi expert technique. Ce poste ferait l'objet d'un rattachement direct au directeur de projets en charge du service « grands projets bâtiments ».

Il convient donc de modifier le tableau des emplois en ce sens :

### ***Création d'un emploi permanent***

<b>Services communs</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 expert technique (1)	Direction des bâtiments service « grands projets bâtiments »	Ingénieur ou attaché	Attaché principal Ou Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de conducteur de travaux

*(1) Emploi qui, pour les besoins du service, peut être occupé par un agent contractuel en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire dans les conditions fixées par l'article 3-3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

### ***Suppression d'un emploi permanent***

<b>Services communs</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 conducteur de travaux	Direction des bâtiments service « grands projets bâtiments »	Technicien	Technicien principal de première classe	Requalification en emploi d'expert technique

\*\*\*

De plus, avec le développement continu de l'informatique dans l'ensemble des métiers bureautiques, la place des systèmes d'information est incontournable dans l'ensemble des directions, et dans les directions ressources en particulier.

La direction des affaires juridiques et financières s'appuie particulièrement sur deux systèmes d'informations qu'elle partage avec les autres directions :

- Le SI gestion financière, qui gère la procédure de préparation budgétaire et d'exécution budgétaire et comptable ;
- Le SI commande publique, qui assiste les services dans la gestion des procédures marchés.

La gestion de ces systèmes d'information (gestion des droits d'accès, contrôle de la qualité du système d'information, formation des accredités à l'utilisation du logiciel, gestion fonctionnelle des mises à jour et informations aux utilisateurs) est chronophage et nécessite des compétences ad hoc.

En outre, la dématérialisation des procédures liée à ces deux systèmes d'information sera rendue totalement obligatoire en 2018 pour la commande publique et au 1er janvier 2019 pour la chaîne comptable, accroissant encore un peu plus les besoins de la direction tant en terme de déploiement des solutions informatiques auprès des utilisateurs que de la gestion des systèmes.

Aussi, à l'occasion d'un départ en retraite, il est proposé de requalifier le poste de chef de projet administratif en poste de responsable d'unité en charge de l'administration fonctionnelle des systèmes d'information de la DAFJ.

Il convient donc de modifier le tableau des emplois en ce sens :

***Création d'un emploi permanent***

<b>Service 100% communautaire</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 responsable d'unité	Direction des affaires financières et juridiques	Rédacteur	Attaché (1)	Requalification d'un emploi de chef de projet administratif

*(1) Emploi qui, pour les besoins du service, peut être occupé par un agent contractuel en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire dans les conditions fixées par l'article 3-3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

***Suppression d'un emploi permanent***

<b>Service 100% communautaire</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 chef de projet administratif	Direction des affaires financières et juridiques	Attaché	Attaché principal	Requalification en emploi de responsable d'unité

\*\*\*

Enfin, le travail mené à l'occasion de la mise en place du logiciel Incovar de gestion du temps de travail et des congés confirme :

- La complexité de la thématique « temps de travail », tant dans ses aspects réglementaires que techniques, liés entre autre à la diversité des organisations de travail existantes au sein de la collectivité ;
- Le volume d'activité à y consacrer au sein de la DRH en rythme courant, au-delà de la phase de mise en place du logiciel, compte tenu des mouvements permanents inhérents à toute structure (arrivées/départs d'agents, changements de situation individuelle, changement d'organisation de travail,...).

Dans la phase actuelle de mise en place du logiciel, les ressources allouées au sein de la direction des ressources humaines sur cette thématique comprennent le poste de consultante en organisation du travail pour partie et un poste en renfort à temps plein.

Compte tenu de la complexité et du volume d'activités souligné ci-dessus, il est nécessaire de dédier à cette thématique un emploi permanent de responsable d'unité par redéploiement de l'emploi de directeur de projet administratif vacant.

Il convient donc de modifier le tableau des emplois en ce sens :

#### ***Création d'un emploi permanent***

<b>Service communs</b>				
<b>EMPLOIS</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>GRADE MINIMUM</b>	<b>GRADE MAXIMUM</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
1 Responsable d'une unité	Direction des ressources humaines	Rédacteur	Attaché (1)	Requalification d'un emploi de directeur de projet administratif vacant

*(1) Emploi qui, pour les besoins du service, peut être occupé par un agent contractuel en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire dans les conditions fixées par l'article 3-3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

*Suppression d'un emploi permanent*

Service communs				
EMPLOIS	DIRECTION	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
1 directeur de projet administratif	Direction des affaires financières et juridiques	Attaché	Directeur	Requalification en emploi de responsable d'une unité

\*\*\*

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité des suffrages exprimés, de modifier le tableau des emplois, tel que spécifié ci-dessus.