

**QUIMPER BRETAGNE
OCCIDENTALE
CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Séance du 19 septembre 2019

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 : 25/09/2019
- la transmission au contrôle de légalité le : 25/09/2019 (accusé de réception du 25/09/2019)

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

L'évolution des activités des services nécessite des adaptations organisationnelles ; dans ce cadre, il convient de modifier le tableau des emplois.

Il vous est proposé une modification du tableau des emplois comprenant quatre dossiers :

- 1- DGAST – Organisation de la DGAST ;
- 2- DS – Organisation du service des équipements sportifs ;
- 3- DRH – Ouverture au grade d'administrateur de l'emploi de directeur de service administratif correspondant au poste de Directeur des Ressources Humaines ;
- 4- DAFJ – Évolution du périmètre de l'administration commune au titre de la fonction de direction budgétaire.

1- DGAST – Organisation de la DGAST

Aménagement, mobilités, développement et gestion de l'espace public et des paysages, environnement, gestion patrimoniale...l'ensemble des missions portées par la direction générale adjointe des services techniques participent du développement durable du territoire. Au cœur de ces politiques, la construction du territoire de demain, son développement et la gestion de l'espace public en constituent les enjeux prioritaires.

En ce sens, le présent rapport propose des adaptations de l'organisation actuelle qui tend à faciliter l'appréhension de ces grands enjeux pour relever les défis de développement attendus par nos concitoyens.

Pour favoriser le pilotage des grands projets, il est proposé de rattacher le poste de chargé des grands projets de la Direction du Patrimoine et de la Logistique au directeur général adjoint. Il a vocation à porter les grands projets transversaux et piloter ces différents projets en étroite collaboration avec les Directions opérationnelles. À cette occasion, l'emploi de directeur de directeur de projet technique est requalifié en emploi de directeur de service technique.

De plus, afin de construire la stratégie patrimoniale de la collectivité, élaborer les schémas directeurs immobiliers qui y sont liés et suivre leur mise en œuvre, il est proposé de positionner un poste de chargé de la politique patrimoniale et du schéma directeur immobilier directement rattaché au Directeur Général Adjoint. Ce poste est créé par requalification d'un emploi de responsable d'un domaine technique (cellule travaux entretien du service travaux et entretien du patrimoine bâti) en emploi de directeur de service technique.

Par ailleurs, pour mieux concilier un développement économique dynamique du territoire avec les objectifs de plus en plus prégnants d'un aménagement du territoire équilibré et soucieux du cadre de vie de nos concitoyens, il apparaît aujourd'hui pertinent de rattacher la Direction de l'Economie au pôle « services techniques », tant les relations sont aujourd'hui étroites entre le développement économique et l'ensemble des directions opérationnelles qui accompagnent ce développement.

Le rattachement provisoire du service des espaces verts à la DDV ayant montré la pertinence d'une telle organisation tant aménagement et gestion de l'espace public constituent la colonne vertébrale de ces deux entités, il est proposé de confirmer ce positionnement.

Concernant la Direction de l'Environnement, les échéances majeures de renouvellement des marchés de collecte des déchets et délégations de service public de l'eau et de l'assainissement sur l'ensemble du territoire de Quimper Bretagne Occidentale imposent de parachever la fusion avec les services de l'ancienne communauté de communes du Pays Glazik. Ainsi, il est pertinent en ce qui concerne l'unité territoriale de Briec, de rattacher son unité « Déchets » au service « déchets » de QBO et son unité « eau et assainissement » au service « eau et assainissement » de QBO. Ainsi, les chefs de service de ces deux entités assumeront leurs compétences sur l'ensemble du territoire pour mieux préparer les dossiers d'aide aux décisions qui seront soumis à la collectivité dans le cadre des échéances pré-citées.

Au-delà, l'augmentation du nombre des manifestations publiques, portées par la collectivité ou le tissu associatif du territoire, impose de mieux structurer notre réponse organisationnelle au service de ces évènements qui construisent le lien social. Il est également proposé une évolution de l'organigramme des entités garage-magasin et ateliers.

L'ensemble des adaptations proposées doivent également s'accompagner d'évolution des fonctions administratives de la DGAST avec le rattachement au service « ressources » de l'ensemble des équipes administrative et comptable qui œuvrent au service des directions techniques pour la mise en œuvre de ces politiques. Y sera également rattaché le service « bureau d'hygiène / fourrière » qui intervient au carrefour de plusieurs compétences de la collectivité.

Enfin, afin de prendre en compte ces évolutions et mieux appréhender le cœur des politiques portées par ce pôle et les directions qui lui sont rattachées, l'intitulé des directions doit évoluer.

La DGAST se nommera désormais Direction Générale Adjointe Aménagement et Développement du Territoire et s'appuiera sur les directions et services suivants :

- La Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages ;
- La Direction de la Stratégie Urbaine et de l'Habitat ;
- La Direction de l'Economie, du Tourisme et de l'Innovation ;
- La Direction des Cycles de l'Eau et des Déchets ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Energie et de la Logistique ;
- Le Service Ressources et Moyens.

Le détail de l'ensemble des adaptations des organisations de chaque direction vous est présenté dans la suite de ce rapport.

L'ensemble de ces modifications prendront effet au 1^{er} décembre 2019.

1 - DIRECTION DE LA STRATÉGIE URBAINE ET DE L'HABITAT (DSUH) - DIRECTION DES MOBILITÉS, DE L'ESPACE PUBLIC ET DES PAYSAGES. (DiMEPP)

Une évolution des missions de ces deux directions s'avère aujourd'hui nécessaire pour répondre aux exigences d'un développement urbain de qualité à l'échelle du territoire, faire face à un accroissement de la complexité des procédures d'aménagement, répondre aux exigences de pérennité, qualité, planification et coordination des aménagements d'espaces publics. Il s'agit donc de confier les missions d'études de développement du territoire communautaire à la Direction de la Stratégie Urbaine et de l'Habitat et les missions de maîtrise d'œuvre opérationnelle à la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages qui assure déjà ces missions sur l'espace public de Quimper.

1.1 - L'évolution des missions de la Direction du Développement Urbain et de l'Habitat

Au-delà de l'élaboration ou la modification des documents d'urbanisme de la Ville de Quimper (PLU et AVAP), la Direction devra être en mesure d'étudier la prospective urbaine du territoire, de piloter ou participer à des études sectorielles et des études d'aménagement, de participer à l'élaboration des documents stratégiques de planification et aux études d'aménagement.

L'accomplissement de ces missions nécessite des compétences spécifiques en matière d'urbanisme et de planification et afin de se concentrer sur ces thématiques, il est proposé de recentrer les missions du service sur les enjeux de prospective et de développement urbain et de transférer les actuelles compétences en matière de maîtrise d'œuvre opérationnelle à la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages.

Par ailleurs, les projets privés d'une certaine ampleur ont un impact sur le paysage urbain, voire sur le domaine public lorsque les espaces communs sont destinés à être ouverts à la circulation publique. Il est indispensable d'accompagner les promoteurs et leurs

architectes tout au long de la phase d'élaboration afin de garantir la qualité urbaine du projet. L'instruction purement réglementaire d'une demande de permis de construire, telle que pratiquée aujourd'hui, laisserait place à un urbanisme concerté, gage de qualité.

Enfin, compte tenu de l'importance de la politique de l'habitat aujourd'hui dans le projet politique de l'agglomération, il est proposé de nommer désormais la direction « direction de la Stratégie Urbaine et de l'Habitat » et de la décliner de la façon suivante :

1.1.1 - Service Développement Urbain

La direction comprend aujourd'hui les services « urbanisme réglementaire », « urbanisme opérationnel » et « foncier-habitat ». Les interactions entre ces trois services sont permanentes et nécessaires à l'élaboration des projets.

A ce jour, les principales missions de l'urbanisme opérationnel sont les suivantes : la création et l'aménagement des secteurs d'habitat et des zones d'activités économiques, les aménagements urbains dans la ville ainsi que le renouvellement urbain et les appels à projets en vue de la cession de propriétés communales.

Une évolution du service qui s'appellera désormais « Développement Urbain » s'avère aujourd'hui nécessaire pour répondre aux exigences d'un développement urbain de qualité à l'échelle du territoire ainsi que pour faire face à un accroissement des projets de développement et d'aménagement et de leur complexité de conceptions et de procédures. Le service devra être également en mesure de mener des études stratégiques telles que les études sectorielles et les études d'aménagement, l'élaboration des documents stratégiques de planification, participer à l'élaboration ou la modification des documents d'urbanisme et mieux accompagner des projets privés d'une certaine ampleur ayant un impact notable sur le paysage urbain.

Pour mener à bien ces missions, il est envisagé de concentrer les moyens du service sur les enjeux de prospective et d'ingénierie du développement et de l'aménagement et de transférer les actuelles compétences en matière de pilotage de travaux au sein d'un bureau d'études unique piloté par l'actuelle Direction des Déplacements et de la Voirie. La répartition des tâches qui incomberont aux services respectifs a été définie pour assurer une étroite collaboration des deux directions.

L'évolution des missions du service et le recentrage sur les missions d'ingénierie d'aménagement et de développement implique une réévaluation des compétences et une redéfinition des postes.

Ainsi, dans le cadre de la réorganisation, l'effectif sera de 4 agents :

- Un Directeur de Projet Technique
- Un expert Technique
- Un Collaborateur Technique
- Un dessinateur projeteur.

Un emploi de conducteur de travaux et un emploi de dessinateur projeteur sont transférés à la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages. Ces transferts prendront effet à la date de départ à la retraite de l'agent occupant l'emploi de conducteur de travaux, prévue à ce jour au 1^{er} octobre 2019.

Par ailleurs, l'emploi de chef de service technique est transféré à la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages. Inversement, un emploi d'expert technique est transféré à la Direction de la Stratégie Urbaine et de l'Habitat-Service Développement Urbain.

A cette occasion, il est requalifié en responsable d'un domaine technique.

1.1.2 - Service Foncier et Habitat

Le service foncier-habitat a été créé en 2010 suite à une réorganisation en lien avec la création de Quimper Cornouaille Développement. Il était avant 2010 composé de 3 personnes (un chef de service ingénieur cadre A, un agent de catégorie B et un agent de catégorie C) avec des missions différentes (pas de délégation des aides à la pierre, pas de dispositif d'aides à l'accession par exemple). L'organisation du service a ensuite été renforcée (audit mené par le cabinet Kurt Salmon en 2012) en devenant délégataire des aides à la pierre à l'instar de toutes les agglomérations bretonnes et en prévision du surcroit d'activité lié à la prise de délégation avec instruction des demandes d'agrément de logements locatifs sociaux (seule QBO le fait dans le Finistère).

En 2016, la mise en œuvre de l'OPAH-RU venant accroître de façon importante les missions liées à l'habitat privé, un poste de chargé(e) de mission habitat privé a été créé.

La prise en charge de l'extension du périmètre de l'agglomération et les évolutions législatives récentes qui confient des compétences complémentaires aux intercommunalités notamment sur l'organisation et le suivi des attributions dans le logement social et plus particulièrement vers les publics les plus fragiles sont aujourd'hui assumées.

Concernant particulièrement l'habitat privé, en complément de la délégation et des relations courantes avec l'ANAH, trois principales missions incombent au service et en particulier à la chargée de mission habitat privé :

- assurer le pilotage de l'OPAH-RU sur le centre-ville de Quimper sur toutes ses déclinaisons (volet incitatif, îlots prioritaires et opérations de restauration immobilière, campagne de ravalement) ;
- lancer une étude en application du PLH 2019/2024 pour mettre en place à partir de 2020 une opération similaire de type PIG sur le territoire de QBO,
- assurer nos obligations en termes de lutte contre l'habitat indigne (LHI), la coordination des différents acteurs se faisant au niveau intercommunal

(déclinaison du PDLHI) ce qui s'est traduit concrètement par la mise en place et l'animation de la cellule mal-logement.

En 2018, la ville de Quimper du fait des actions engagées sur son centre-ville et notamment l'OPAH-RU a été sélectionnée pour faire partie de l'opération nationale Action Cœur de Ville (ACV). A ce titre la chargée de mission habitat privé a été désignée cheffe de ce projet important pour la Ville et d'agglomération, particulièrement transversal (qui dépasse les questions de l'habitat et qui intègre des problématiques commerciales, d'aménagement, de déplacement, d'espaces publics...) et qui impose une grande réactivité et autonomie.

Le poste de chef de projet ACV peut faire l'objet d'un financement (50% du coût salarial) de la part de l'ANAH sous condition qu'il soit affecté à 100 % à cette mission et que le rattachement hiérarchique assure la transversalité de ce projet.

Après échange avec cet organisme, nous avons obtenu leur accord pour que le poste de chef de projet soit rattaché directement à la directrice du développement urbain et continue de piloter également l'OPAH-RU qui est en est le volet habitat. Ainsi, il est proposé de rattacher hiérarchiquement le chargé du projet Action Cœur de Ville et de l'OPAH-RU à la Directrice du développement urbain et de requalifier cet emploi de responsable d'unité en responsable d'un domaine administratif.

Les missions aujourd'hui sur la fiche de poste de la chargée de mission habitat privé qui ne seront plus assumées par la cheffe de projet cœur de ville, seront redéployées vers la responsable habitat et le chef de service avec bilan au 31/12/2019 sur la mise en œuvre de cette organisation.

1.2 - L'évolution des missions de la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et des Paysages

1.2.1 - Service « Déplacements Etudes »

En complément des missions actuelles dans le domaine de l'aménagement et l'entretien du patrimoine routier et de ses dépendances sur le territoire de la ville de Quimper cette Direction devra :

- Piloter la phase opérationnelle de l'aménagement des Zones d'Activités Economiques sur le territoire communautaire et des Zones d'Habitat sur Quimper,
- Renforcer la représentation de la maîtrise d'ouvrage sur les grands projets de transformation de l'espace public (Ex : pôle d'échange multimodal, étude de retraitement des espaces publics du cœur d'agglomération),
- Conforter le soutien aux communes de QBO dans le cadre d'aménagement de voies et des projets urbains pour assurer la desserte en transports collectifs,

- Compléter son périmètre d'intervention pour l'aménagement du réseau de transports collectifs en lien avec l'extension du ressort territorial,
- Conforter le pilotage dès la phase préliminaire des projets d'aménagements des espaces publics, support des déplacements tous modes et consolider ses compétences en matière de valorisation de ces espaces,
- Conforter son expertise dans le domaine de la mobilité et notamment la déclinaison opérationnelle du schéma directeur 2 roues,
- Consolider la connaissance du patrimoine (voirie, éclairage, signalisation, OA) en vue d'élaborer un PPI cohérent avec les contraintes budgétaires.

Il est donc proposé de renommer le service « Déplacements Etudes » en « mobilité études ». L'unité « chargé d'études » est également renommée « projets structurants ».

Le service « mobilité études » est composé comme suit :

- L'emploi de chef de service technique du service développement urbain de la DSUH est transféré à l'unité « projets structurants ».
- Un emploi de conducteur de travaux requalifié en collaborateur technique et un emploi de dessinateur projeteur du service développement urbain de la DSUH seront transférés à l'unité « études » à la date de départ à la retraite de l'agent occupant l'emploi de conducteur de travaux soit à ce jour au 1er octobre 2019.
- Un emploi d'expert technique du service transports/Mobilités de la Direction des Mobilités, de l'espace public et des paysages est transféré au service développement urbain de la Direction de la Stratégie Urbaine et de l'Habitat.
- En égard au développement du bureau d'études voirie, il est proposé de requalifier l'emploi de responsable d'un domaine technique en chef de service technique.

1.2.2 - Service exploitation et gestion du domaine public / éclairage public et automatismes / gestion des quartiers / coordination des travaux

La cellule éclairage public et automatismes assure la gestion de 9 910 points lumineux constituant un patrimoine estimé à 27 M€. Il a également en charge la maintenance et la gestion des carrefours à feux, des contrôles d'accès au centre piétonnier, des fontaines, illuminations de fin d'année et mise en lumière de la cathédrale et autres monuments notamment.

Ce service a fortement modernisé ses pratiques depuis les années 2000 avec l'adoption d'un diagnostic électrique, mécanique et financier de l'ensemble du patrimoine pour élaborer un Schéma Directeur d'Aménagement Lumière (SDAL), qui a permis au fil des années de mettre en œuvre différents dispositifs de réduction de puissance et de consommation.

En 2012, ces actions ont été récompensées en termes de qualité des politiques énergétiques des territoires par l'obtention du label Cit'ergie. Depuis 2016, le développement rapide des leds sur la ville a permis de réduire fortement la consommation énergétique, suivie de l'expérimentation de l'extinction de l'éclairage public depuis 2019 permettant de constater une réduction de 50 % des consommations en 20 ans.

Le secteur de l'éclairage public vit actuellement une nouvelle révolution technologique en lien avec le développement des réseaux de fibre optique permettant désormais d'inscrire nos installations vers la ville connectée (Smart City), ouvrant de nouvelles perspectives en matière de pilotage et de télégestion nécessaires désormais à la gestion des contrats, des coupures et la surveillance des réseaux.

L'accès à ces nouvelles technologies passe par une organisation différente, disposant de compétences en matière de génie électrique. Dans un premier temps, il est ainsi proposé de transformer le poste de contrôleur de chantier en conducteur de travaux pour s'adapter à cette évolution des compétences nécessaires.

A moyen terme, dans le cadre d'une organisation cible qui serait alors représentée au Comité Technique, une consolidation de cette entité pourrait être envisagée afin de faire face aux nouveaux défis technologiques et à sa haute technicité (développement Smart City).

2 - DIRECTION DU PATRIMOINE DE L'ENERGIE ET DE LA LOGISTIQUE (DPEL)

Etroitement liée à la gestion du patrimoine immobilier de la collectivité, la Direction du Patrimoine de l'Energie et de la Logistique portera également la dimension stratégique de maîtrise de l'énergie.

Cet enjeu se développera selon deux axes :

- Développer un plan d'économie d'énergie sur l'ensemble du patrimoine de la collectivité
- œuvrer à la définition d'une stratégie territoriale allant dans le sens de l'autonomie énergétique du territoire.

Au-delà, différentes adaptations de l'organisation de la Direction sont présentées ci-après :

2.1 - Unité Manifestations Publiques

Les nombreuses manifestations proposées aux quimpérois répondent à la demande de la municipalité d'animer la ville de Quimper. Celles-ci sont en constante augmentation en nombre, en importance et en complexité. Ce fait a fragilisé le fonctionnement actuel de la gestion technique et logistique des manifestations au sein des services techniques.

Pour gérer les aspects techniques des manifestations, les directions de la voirie et du patrimoine logistique ont chacune un conducteur de travaux à plein temps pour gérer les demandes, aider et conseiller les utilisateurs. Elles n'ont aucun lien hiérarchique entre elles et chaque conducteur de travaux traite les demandes en fonction de son domaine de compétence.

On peut estimer à 50% l'augmentation des animations sur les 5 dernières années. De fait, ces entités ne sont plus en mesure d'assurer correctement leur mission devant les responsabilités de plus en plus lourdes vis-à-vis de la sécurité du public toujours plus nombreux et du volume croissant des manifestations.

Devant cette situation, il est proposé de se réorganiser en travaillant sur plusieurs axes

:

- Création d'une unité « manifestations publiques » clairement identifiée regroupant les compétences de la voirie et de la logistique. Elle est rattachée à l'organigramme de la direction du patrimoine et logistique. Celle-ci prendra contact avec les autres services pour identifier et valider leur implication.
Cette cellule doit garder un lien important avec la Direction des Mobilités, de l'Espace Public et du Paysage afin de rester informée des contraintes de travaux, modifications et autres aménagements de voirie,
- Requalification de l'emploi de conducteur de travaux chargé de la logistique en responsable d'un domaine technique encadrant la cellule manifestations. Il concentrera son travail sur les évènements majeurs et doit maîtriser tous les domaines de compétence de la cellule.
- Rattachement du conducteur de travaux de la DiMEPP - service exploitation et gestion du domaine public/éclairage public et automatismes/gestion des quartiers/coordination des travaux à cette cellule. Sa polyvalence doit permettre de maîtriser les aspects logistiques matériels,
- Requalification d'un emploi de chef de groupe venant de l'unité « Ateliers Peinture Vitrerie » en emploi de conducteur de travaux chargé plus particulièrement des aspects techniques (électricité ; plomberie...) et des besoins logistiques en matériel.
- Actuellement, la charge de travail en technique a dépassé celle de la logistique. Sa polyvalence doit permettre de maîtriser les aspects voirie.
- Soutien administratif du secrétariat affecté à la DPEL pour traiter les demandes et faire une réponse globale au nom des services techniques aux associations,
- Encadrement direct de l'équipe de logistique existante et utilisation des ressources humaines et techniques des services de régie voirie et patrimoine comme c'est le cas actuellement.

Cette nouvelle organisation sera bien identifiée et traitera l'ensemble des demandes logistiques et techniques concernant les manifestations et consolidera le fonctionnement de l'unité. Cette cellule sera représentative des services proposés et gagnera en visibilité et compétence.

De ce fait, l'unité « exploitation logistique » de la Direction du Patrimoine de l'Energie et de la Logistique n'encadrera plus l'unité « Manifestation publique ». Pour autant, elle se verra confier la gestion de l'ensemble des salles de réunions et notamment la gestion de la future salle des fêtes de Penvillers.

2.2 - Organisation des Ateliers

Depuis le mois de Janvier 2017, la première phase d'organisation des ateliers a été mise en œuvre dans un contexte d'évolution des missions, des effectifs et un contexte budgétaire contraint.

Plusieurs évolutions managériales ont permis de renforcer et conforter le rôle et les missions des chefs d'équipe qui ne sont plus seulement des adjoints aux chefs de groupe mais deviennent des managers de proximité.

A cette date, la situation de l'atelier Peinture Vitrerie restait inchangée même si une réflexion avait été engagée et proposée lors de la présentation en comité technique de novembre 2016.

L'enjeu de ce rapport consiste à proposer la dernière phase de ce projet d'organisation répondant aux besoins des collectivités, de créer des synergies et des optimisations, tout en pérennisant et confortant les savoirs faire « métiers » de la cellule Ateliers.

La cellule « coordination » des ateliers, en charge de la coordination, de la planification et du pilotage de l'ensemble de l'activité des ateliers, est composée d'un poste d'ingénieur, responsable des ateliers, de 2 emplois de contrôleurs de chantier et d'un emploi d'assistante administrative. Cette entité reste la porte d'entrée et le filtre de toutes les missions ou demandes d'interventions pour la régie.

Les ateliers sont actuellement scindés en 5 entités :

- L'atelier entretien / maçonnerie-couverture ;
- L'atelier menuiserie serrurerie ;
- L'atelier peinture-vitrerie ;
- L'atelier électricité ;
- L'atelier plomberie-chauffage.

Le projet vise à finaliser, optimiser et pérenniser l'organisation des ateliers tel que cela fût définie, en 2016. Ce dossier évolue suite au départ du chef de groupe. A Noter, que chaque atelier de l'entité Entretien / Couverture maçonnerie / Peinture Vitrerie préserve ses compétences et sa polyvalence spécifique mais que le chef de groupe peut, en cas de nécessité, solliciter les agents sous sa responsabilité pour répondre aux missions qui lui sont attribuées.

Il est donc proposé de répartir les ateliers en 4 entités :

- L'atelier menuiserie / serrurerie ;
- L'atelier entretien / maçonnerie-couverture / peinture-vitrerie ;
- L'atelier électricité ;
- L'atelier plomberie-chauffage.

L'atelier Entretien / Couverture-Maçonnerie / Peinture Vitrerie sera piloté par un chef de groupe et 3 chefs d'équipe, encadrants de proximité (*un pour l'entretien, le second pour la couverture-maçonnerie, puis un troisième encadrant pour l'atelier peinture vitrerie*).

Ces emplois sont pourvus par des agents déjà en poste. Le nombre de postes d'ouvrier spécialisé pour chaque atelier de cette nouvelle entité reste inchangé par entité. Ils conservent chacun, leurs prérogatives.

Les trois autres entités (menuiserie/serrurerie, plomberie/chauffage, Electricité) sont inchangées dans leurs fonctionnements et effectifs au tableau des emplois.

2.3 - Unité parc et magasin

Compte tenu des missions dévolues au responsable de l'atelier mécanique et de son rattachement hiérarchique direct au responsable du parc véhicules et magasin, il est proposé de requalifier son emploi de chef de groupe en emploi de contrôleur de chantier afin de tenir compte des enjeux de plus en plus forts de gestion du parc de véhicules et de matériels.

Par ailleurs, concernant le magasin, le poste de chef d'équipe est rendu vacant du fait du départ en retraite de l'agent qui l'occupait.

Dans la ligne de la politique organisationnelle de la collectivité de réduction du nombre de niveaux hiérarchiques dans une perceptive de gain en qualité de management de proximité, il est proposé de requalifier le poste de chef d'équipe en emploi de magasinier à la date de départ à la retraite de l'agent occupant cet emploi, à savoir au 1^{er} octobre 2019.

Ainsi, l'équipe comptera 3 magasiniers nécessaires à l'alternance des prises de congés et la continuité du service.

2.4 Service énergie, gestion patrimoniale et réglementaire

Au sein du service énergie, gestion patrimoniale et réglementaire, le chargé de la gestion de la maintenance, des contrôles et contrats dans l'ensemble du patrimoine se verra également confier des missions plus générales de connaissance technique du patrimoine, mais gèrera également la question de la sûreté des locaux (contrôle d'accès, gestion des contrats liés à la sûreté...). Compte tenu de ces nouvelles missions il est proposé de requalifier l'emploi de contrôleur de chantier en conducteur de travaux.

3 - DIRECTION DES CYCLES DE L'EAU ET DES DÉCHETS (DCED)

Suite à la fusion entre Quimper Communauté et la communauté de communes du Pays Glazik au 1^{er} janvier 2017, il avait été créé au sein de la direction de l'environnement, un service intitulé « unité territoriale de Briec (UT Briec) ». Il avait pour objet de gérer les régies eau et déchets de l'ancienne communauté de communes, les services issus de Quimper Communauté conservant la gestion de ces mêmes compétences sur le périmètre de l'ex Quimper-co.

Les échéances majeures de renouvellement des marchés de collecte des déchets et délégations de service public de l'eau et de l'assainissement sur l'ensemble du territoire de Quimper Bretagne Occidentale imposent de parachever la fusion avec les services de l'ex communauté de communes du Pays Glazik. En ce qui concerne l'unité territoriale de Briec, il est donc prévu de rattacher sa partie « Déchets » au service « déchets » de QBO et sa partie « eau et assainissement » au service « eau et assainissement » de QBO. Ainsi, les chefs de service de ces 2 entités assumeront leur compétence sur l'ensemble du territoire pour mieux préparer les dossiers d'aide aux décisions qui seront soumis à la collectivité dans le cadre des échéances pré-citées.

Il est donc proposé que le service « unité territoriale de Briec » soit fusionné dans l'organigramme et que les missions soient réaffectées au sein des services en charge de chaque politique afin d'intégrer pleinement ces missions dans un organigramme décliné par politique publique.

Ceci se traduit par les modifications d'organigramme suivantes :

- Positionnement du chef de service de l'ex UT Briec en tant qu'adjoint au responsable du service eau et milieux aquatiques. Ce positionnement apparaît le plus cohérent car la répartition de son temps de travail se fait à 85% sur ces dossiers eau et assainissement.
- Affectation des 2 régies au sein des services eau/assainissement et propreté/gestion des déchets avec pour chacun la création d'une cellule dédiée en charge de l'exploitation et du pilotage des DSP et autres marchés d'exploitation.
- Création d'une cellule propreté dans un objectif de séparer les missions propreté de celles de la gestion des déchets.

Celle-ci permet de recentrer les activités du responsable de la cellule exploitation des déchets et de développer le suivi de la régie propreté, dans un objectif d'améliorer le service rendu, et ce en adéquation avec une demande accrue des citoyens et de la collectivité sur ce sujet. Il est notamment visé l'harmonisation des activités propreté aujourd'hui à cheval sur ce service et celui des espaces verts ainsi que le déploiement de la géolocalisation des véhicules qui permettra l'optimisation des tournées de balayage.

Il est aussi présenté, toujours dans une optique de regroupement des missions que le SPANC soit rattaché au service eau/assainissement, le bureau d'hygiène passant par ailleurs sous la responsabilité du service ressources et moyens.

Ces aménagements permettent une cohérence de l'organisation et une capitalisation de la connaissance des services et de leurs enjeux, qu'ils soient affermés ou en régie, à l'échelle complète de la collectivité.

Dans ce cadre, il est demandé :

- Pour chaque unité en charge de l'exploitation (eau/assainissement et collecte des déchets) la requalification des emplois de conducteur de travaux en responsable d'un domaine technique. Ceci se justifie par le fait que ce sont des

postes clés qui, de par leurs connaissances, porteront les bases de la réflexion sur le mode de gestion de ces services pour les années à venir avec des enjeux importants.

- Dans le même temps, la cellule « suivi de travaux » du service « eau et Assainissement sera pilotée par un conducteur de travaux (requalification d'un emploi de collaborateur technique).
- La requalification du poste de chef de service « SIVALODET SIDEPAQ » (emploi de chef de service technique) vers un emploi de conducteur de travaux dédié à l'encadrement de la régie propreté.
- Le SIVALODET est rattaché au chef de service eau et milieux aquatiques.
- Le SIDEPAQ est rattaché au Directeur des Cycles de l'Eau et des déchets et sera piloté par un poste de responsable de domaine technique, aussi est proposé de requalifier l'emploi d'expert technique en responsable d'un domaine technique.

4 – SERVICES RESSOURCES ET MOYENS

4.1 - Bureau d'hygiène – SPANC - Fourrière

Le bureau d'hygiène est actuellement rattaché à la Direction de l'environnement. Il est proposé de le rattacher au service Ressources de la DGAST, au vu des nombreux aspects juridiques liés au traitement des dossiers. Par ailleurs, si l'unité « Service public de l'Assainissement Non Collectif (SPANC) » reste placée sous l'autorité de la responsable d'un domaine technique, responsable du bureau d'hygiène, cette unité intègre le service eau/assainissement/EU-EP de la direction de des cycles de l'eau et des déchets.

4.2 - Secrétariats de la Direction Générale Adjointe Aménagement et Développement du Territoire

L'organisation des secrétariats de la direction a connu en 2018 une première phase d'évolution pour permettre :

- d'améliorer la continuité de service et les suppléances intra et inter directions principalement téléphonique, les travaux de secrétariat, le secrétariat de la commande publique... ,
- d'unifier la fonction de relai RH au sein des différentes directions.

Les modifications d'organisation des directions de la DGAST conduisent aujourd'hui à proposer un rattachement hiérarchique de l'ensemble des secrétariats au service ressources de la DGAST pour accompagner les évolutions des missions administratives des directions . Un lien fonctionnel avec les directions permettra de faire perdurer le fonctionnement par secteur d'activité.

A cet égard, la création de la Direction des Mobilités de l'Espace Public et des Paysages avec l'intégration des espaces verts a conduit à réexaminer les fonctions supports de cette nouvelle entité et à proposer une modification du schéma d'organisation.

Actuellement, 4 postes sont fléchés sur des missions administratives :

- Une assistante et une collaboratrice à la DDV ;
- 2 collaboratrices au service espaces verts.

Dans le même temps, la comptabilité voirie/espaces verts est assurée par 2 comptables et une responsable d'unité regroupées au sein d'une UGCB. L'évolution des fonctions, avec notamment la réorganisation de la chaîne comptable ainsi qu'une modification des pratiques de secrétariat interroge ce déséquilibre.

Dans ce contexte, il est proposé de redéployer un emploi de collaborateur administratif en emploi de comptable qui viendra renforcer l'UGCB voirie/EV/DDU. Les missions de certains secrétariats (environnement, DGAST) évolueront également avec cet objectif d'une meilleure répartition des charges de travail.

4.3 - Unité système d'information patrimoniale

Afin de mieux répondre aux besoins du service, il est proposé de rattacher le poste de collaborateur administratif en charge du déploiement de la gestion patrimoniale à la responsable d'unité. Le collaborateur était jusqu'à présent rattaché à la directrice de projets administratifs.

4.4 - Unité de gestion des marchés – Requalification d'un emploi

Lors du conseil communautaire du 14 janvier dernier l'emploi de responsable d'un domaine administratif a été requalifié en responsable d'unité. Parallèlement les missions d'assistance administrative ont évolué vers une plus grande expertise. Au vu de ces évolutions le poste correspond plutôt au niveau de responsabilité d'un emploi de collaborateur administratif.

4.5 - UGCB environnement

En accompagnement de la réorganisation de la régie eau/assainissement de Briec , les deux agents de facturation de Briec, jusqu'alors rattachés au responsable des régies, intègrent l'UGCB environnement.

Il est par ailleurs proposé, compte tenu de l'expertise nécessaire à la gestion des facturations de la régie, de requalifier l'emploi d'assistante administrative chargée de la facturation en comptable.

Cette proposition de modification du tableau des emplois a reçu 8 voix favorables du collège employeur et 3 voix favorables (UNSA) / 5 abstentions (CFDT) du collège des représentants du personnel lors du comité technique en date du 1^{er} juillet 2019.

Création d'emplois permanents :

Service de l'administration commune		GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
EMPLOIS	DIRECTION			
1 responsable d'un domaine technique (1)	DSUH	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi d'expert technique
1 directeur de service technique (1)	DGAST	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de directeur de projet technique
1 directeur de service technique (1)	DGAST	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de responsable d'un domaine technique
1 collaborateur technique	DDV	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de conducteur de travaux à la date du départ à la retraite de l'agent occupant cet emploi
1 responsable d'un domaine technique (1)	DPEL	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de conducteur de travaux
1 conducteur de travaux	DPEL	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de chef de groupe
1 contrôleur de chantier	DPEL	Agent de maîtrise principal technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de chef de groupe
1 magasinier	DPEL	C1	Agent de maîtrise principal	Requalification d'un emploi de chef d'équipe à la date du 1 ^{er} octobre 2019
1 conducteur de travaux	DPEL	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de contrôleur de chantier
1 conducteur de travaux	DCED	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de chef de service technique

1 comptable	Ressources Moyens	C3	Rédacteur principal de 1ère classe	Requalification d'un emploi de collaborateur administratif
1 collaborateur administratif	Ressources Moyens	C3	Rédacteur principal de 1ère classe	Requalification d'un emploi d'assistant administratif
Service 100% communautaire				
1 responsable d'un domaine administratif / culturel / social (1)	DSUH	attaché	Attaché principal	Requalification d'un emploi de responsable d'unité
1 chef de service technique (1)	DiMEEP	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de responsable d'un domaine technique
1 responsable d'un domaine technique (1)	DCED	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de conducteur de travaux
1 responsable d'un domaine technique (1)	DCED	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi de conducteur de travaux
1 comptable	Ressources Moyens	C3	Rédacteur principal de 1ère classe	Requalification d'un emploi d'assistant administratif
1 responsable d'un domaine technique (1)	DEPL	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification d'un emploi d'expert technique
1 conducteur de travaux	DCED	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification d'un emploi de collaborateur 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'emplois permanents :

Service de l'administration commune		GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
EMPLOIS	DIRECTION			
1 expert technique	DDV	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de responsable d'un domaine technique
1 directeur de projet technique	DPL	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de directeur de service technique
1 responsable d'un domaine technique	DPL	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de directeur de service technique
1 conducteur de travaux	DDU	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de collaborateur technique à la date du départ à la retraite de l'agent occupant cet emploi
1 conducteur de travaux	DPL	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de responsable d'un domaine technique
1 chef de groupe	DPL	Agent de maîtrise principal	technicien	Requalification en emploi de conducteur de travaux
1 chef de groupe	DPL	Agent de maîtrise principal	technicien	Requalification en emploi de contrôleur de chantier
1 chef d'équipe	DPL	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	Requalification en emploi de magasinier à la date du 1 ^{er} octobre 2019
1 contrôleur de chantier	DPL	Agent de maîtrise principal technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de conducteur de travaux
1 conducteur de travaux	DENV	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de responsable d'un domaine technique

1 collaborateur administratif	DDV	C3	Rédacteur principal de 1ère classe	Requalification en emploi de comptable
1 assistant administratif	ressources	C1	C3	Requalification en emploi de collaborateur administratif
Service 100% communautaire				
1 responsable d'unité	DDU	Rédacteur	Attaché	Requalification en emploi de responsable d'un domaine administratif / culturel / social
1 responsable d'un domaine technique	DDV	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de chef d'un service technique
1 chef de service technique	DENV	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de conducteur de travaux
1 conducteur de travaux	DENV	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de responsable d'un domaine technique
1 assistant administratif	Ressources	C1	C3	Requalification en emploi de comptable
1 expert technique	DENV	Ingénieur	Ingénieur principal	Requalification en emploi de responsable d'un domaine technique
1 collaborateur technique	DENV	technicien	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Requalification en emploi de conducteur de travaux

2- DS – Organisation du service des équipements sportifs

La direction du sport est chargée de la réflexion, la coordination, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique sportive et des actions permettant au plus grand nombre d'accéder à une pratique sportive.

Pour faire face aux enjeux de la collectivité et accompagner le projet sportif territorial et son schéma directeur des équipements sportifs, la direction du sport doit adapter ses objectifs, ses méthodes de travail et son organisation.

Le collaborateur administratif en charge de la gestion des usagers, outre la prise en charge du marché de nettoyage, est directement concerné par la mise en œuvre du nouveau logiciel de gestion des équipements sportifs, qui devient partie intégrante de ses activités, tant pour le paramétrage courant que l'exploitation de ce nouvel outil. Il sera également amené à assurer la programmation et le suivi de petits travaux pilotés par le technicien et le responsable du service, ainsi que d'interventions techniques.

Compte tenu des évolutions de missions précitées, et aux regard des activités exercées et niveaux de responsabilités, il est proposé de requalifier cet emploi de collaborateur administratif en emploi de collaborateur technique.

Cette proposition de modification du tableau des emplois a reçu 8 voix favorables du collège employeur et 3 voix favorables (UNSA) / 5 abstentions (CFDT) du collège des représentants du personnel lors du comité technique en date du 1^{er} juillet 2019.

Création d'emploi permanent :

Service de l'administration commune		GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
EMPLOIS	DIRECTION			
1 collaborateur technique	Sport	Technicien	Technicien principal 1ère classe	Requalification d'un emploi de collaborateur administratif

Suppression d'emploi permanent :

Service de l'administration commune		GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
EMPLOIS	DIRECTION			
1 collaborateur administratif	Sport	C3	Rédacteur principal 1ère classe	Requalification en emploi de collaborateur technique

3- DRH – Ouverture au grade d'administrateur de l'emploi de directeur de service administratif correspondant au poste de Directeur des Ressources Humaines

Le poste de Directeur des Ressources Humaines est rattaché à un emploi de directeur de service administratif. Les grades associés à cet emploi sont, à ce jour, attaché à attaché principal.

Cependant, compte tenu du niveau d'expertise et de technicité que requièrent l'exercice de ces fonctions, il est proposé d'ouvrir au grade d'administrateur l'emploi de directeur de service administratif correspondant au poste de Directeur des Ressources Humaines.

En effet, le Directeur des Ressources Humaines a vocation à assurer des tâches de conception et d'encadrement dans le domaine des ressources humaines et se voir confier des missions comportant des responsabilités particulières.

Cette proposition de modification du tableau des emplois a reçu un avis favorable à l'unanimité du collège employeur et du collège des représentants du personnel lors du comité technique en date du 1^{er} juillet 2019.

Création d'emploi permanent :

Service de l'administration commune				
EMPLOIS	DIRECTION	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
1 directeur de service administratif (poste de DRH) (1)	DRH	Attaché	Administrateur	Ouverture au grade d'administrateur

(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^e) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

Suppression d'emploi permanent :

Service de l'administration commune				
EMPLOIS	DIRECTION	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
1 directeur de service administratif (poste de DRH)	DRH	Attaché	Attaché principal	

4- DAFJ – Évolution du périmètre de l'administration commune au titre de la fonction de direction budgétaire

Création d'un poste de directeur adjoint - responsable du budget et du contrôle de gestion par requalification

Le chef de service budget et contrôle de gestion, poste vacant à ce jour, a pour missions la supervision de la préparation et de l'exécution du budget, le pilotage et la mise en œuvre du contrôle de gestion, le suivi des satellites et des ressources de la collectivité.

Il apparaît aujourd'hui essentiel de développer l'ingénierie financière par le développement d'outils, la mise en œuvre de projets et le pilotage de gestion de la dette et de la trésorerie.

Aussi, il est proposé de créer un poste de directeur adjoint - responsable du budget et du contrôle de gestion. Cette création s'effectue par requalification de l'emploi de chef d'un service administratif/culturel/social correspondant au poste de chef de service budget et contrôle de gestion en emploi de directeur de service administratif.

Cette proposition de modification du tableau des emplois a reçu un avis favorable à l'unanimité du collège employeur et du collège des représentants du personnel lors du comité technique en date du 1^{er} juillet 2019.

Création d'emploi permanent :

Service de l'administration commune				
EMPLOIS	DIRECTION	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
1 directeur de service administratif <i>(1)</i>	DAFJ	Attaché	Attaché principal	Requalification d'un emploi de chef de service administratif/culturel/social

(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'emploi permanent :

Service de l'administration commune				
EMPLOIS	DIRECTION	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	OBSERVATIONS
1 chef de service administratif/culturel/social	DAFJ	Attaché	Attaché principal	Requalification en emploi de directeur de service administratif

Après avoir délibéré (1 abstention, 45 suffrages exprimés dont 1 voix contre et 44 voix pour) le conseil communautaire décide de modifier le tableau des emplois tel que spécifié ci-dessus.