

## Délibération du CONSEIL

RESSOURCES HUMAINES - STATUT ET GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL - -

### Création de plusieurs emplois et précisions sur les modalités de recrutement

#### 1. Création d'un emploi d'« Administrateur du système d'information géographique »

Le système d'information géographique (SIG) est un outil emblématique fortement lié à l'histoire de la Métropole européenne de Lille. Les données issues du SIG sont importantes pour la MEL afin d'assurer le traitement analytique et stratégique pour le compte de sa propre institution. Le SIG est construit en lien avec les politiques publiques à mener et les communes faisant partie de la MEL.

Depuis 2010, la MEL a engagé une démarche de modernisation en profondeur de l'information géographique par la mise en place d'une véritable infrastructure de données géographique (IDG) déployée sous Oracle Spatial. Cette évolution forte des pratiques a placé la donnée géographique au cœur du SIG métropolitain en s'appuyant sur un entrepôt de données unifié pour tous les sujets métiers exploitant de l'information géographique et traités par l'ensemble des services de la MEL. Cette démarche innovante a permis à la MEL de répondre à ses obligations liées à la directive européenne INSPIRE et de solliciter des fonds FEDER pour son financement.

Aujourd'hui, l'administration, l'organisation, la normalisation, l'interopérabilité et la disponibilité de la donnée sont les rouages essentiels au bon fonctionnement de cette IDG et de toute l'offre de services géographiques proposée par la Direction de l'Information Géographique (DIG) à l'ensemble de ses usagers (internes et externes).

Il est apparu nécessaire pour répondre efficacement à ces préoccupations de créer un emploi permanent à temps complet d'administrateur du SIG.

Le rôle de l'administrateur SIG est de penser le SIG et ses évolutions rapides en garantissant l'intégration, la modélisation, la normalisation, la documentation et la disponibilité des données.

Les administrateurs SIG sont les responsables opérationnels de l'IDG. Leur métier a la particularité, peu usitée par ailleurs, de combiner les expertises avancées en SIG et en Système de Gestion de Base de Données (SGBD).

Ce métier fait partie des nouveaux métiers apparus avec le développement des données. Il est associé à la géomatique dont les méthodes s'appliquent dans de nombreux domaines : agriculture, aménagement et urbanisme, environnement, commerce, transports, informatique, recherche.

Ses missions, listées ci-dessous, nécessitent un profil expérimenté polyvalent et doté d'une expérience notable dans l'administration d'un SIG, disposant d'une formation supérieure en Géomatique, Géographie et Informatique :

- Participer au choix et à la mise en œuvre de solutions techniques avec les chefs de projets et chargés d'opération ;
- Concevoir et mettre en œuvre le système d'information géographique ;
- Définir l'architecture du SIG et piloter l'urbanisation des outils ;
- Administrer les bases de données ;
- Administrer les solutions informatiques du SIG ;
- Accompagner les usagers du SIG : conseil, assistance, formation, rédaction de procédures ;
- Assurer une veille stratégique et prospective.

Le profil recherché correspond à la catégorie A.

Cet emploi relèvera du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, sur la base du décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

En cas de difficulté de recrutement statutaire liée notamment aux exigences de disponibilité et à la nature spécifique des fonctions, cet emploi pourra être pourvu, à titre subsidiaire, dans le cadre d'un emploi contractuel de catégorie A suivant l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

## **2. Création d'un emploi d'« ingénieur en charge du pilotage et du contrôle technique des opérateurs ».**

A l'initiative de son Président, la MEL s'est inscrite dans une démarche qualité qui concerne notamment le contrôle et de supervision de ses opérateurs. Cette problématique est particulièrement prégnante dans le domaine de la production et de la distribution d'eau potable, activité dont une partie conséquente est aujourd'hui déléguée au secteur privé. Dans ce secteur, il est donc primordial de disposer des compétences nécessaires, en interne au service, pour s'assurer de la bonne exécution du service public.

Afin de disposer d'une grande autonomie vis-à-vis des délégataires dans le contrôle de leurs prestations, il est apparu nécessaire de créer un emploi permanent d'ingénieur en charge du pilotage et du contrôle technique des opérateurs.

Les principales missions de ce poste sont listées ci-dessous :

- S'approprier les attendus du délégataire ;
- Evaluer si la performance recherchée est atteinte au travers d'outils métier ;
- Soumettre au directeur de l'eau les propositions du prestataire ;
- Relancer les prestataires ;

- Etre force de proposition sur des axes d'amélioration de performance du réseau ;
- Porter un regard critique sur les plans financiers et techniques, à partir d'une connaissance « marché ».

Le profil recherché, correspond à la catégorie A. Il devra détenir une formation d'Ingénieur école avec une compétence spécifique dans le domaine de l'eau potable et une bonne connaissance du réseau d'eau et de son fonctionnement.

Le candidat retenu devra surtout être en capacité de tenir une posture argumentée face aux prestataires et détenir une expérience significative dans leur contrôle.

Cet emploi relèvera du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, sur la base du décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

En cas de difficulté de recrutement statutaire liée notamment aux exigences de disponibilité et à la nature spécifique des fonctions, cet emploi pourra être pourvu, à titre subsidiaire, dans le cadre d'un emploi contractuel de catégorie A suivant l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

### **3. Création d'un emploi de « chargé de mission résilience ».**

La MEL a en charge des missions essentielles pour le développement et la cohésion du territoire, ainsi que pour satisfaire les besoins essentiels des citoyens. Ainsi son administration doit être en capacité de fonctionner en permanence et d'être réactive en cas de survenance d'une crise majeure.

Dans cette optique, les directions de la MEL ont intégré une réflexion sur la continuité d'activité dans leurs projets stratégiques. Au-delà de cette démarche initiale, il s'agit de développer et de formaliser la résilience collective de l'institution à travers un plan de protection et de continuité d'activité modernisé qui prend en compte les scénarios majorants définis par les services de l'Etat : intempéries majeures, rupture de service d'électricité et/ou télécom, crise sanitaire majeure de type pandémie et mouvements sociaux graves.

Le service Sécurité et risques de la direction Patrimoine et sécurité a la mission de conduire ce projet stratégique de planification de la continuité d'activité.

Il est apparu nécessaire pour répondre efficacement à ces préoccupations de créer un emploi permanent à temps complet de chargé de mission résilience.

Les principales missions de ce poste sont listées ci-dessous :

- En tant que responsable de la résilience interne de la Métropole

Développer la résilience globale de la Métropole en mettant en place un plan de protection et de continuité d'activité conforme aux prescriptions du code de la défense et du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

Accompagner les directions de la MEL dans la démarche d'identification de leurs processus critiques en lien avec le projet de direction

Réaliser et faire valider l'analyse des risques et menaces auxquels sont soumis la Métropole et ses agents ; définir les mesures de gestion des risques appropriés et les risques résiduels acceptables

Définir des mesures de sûreté appropriées alliant efficacité pratique et acceptabilité sociale ; sensibiliser les agents de la MEL à leur rôle dans leur propre protection

Accompagner, en lien avec le RUF Exploitation – intervention, l'évolution du poste central de sécurité de la MEL.

- En tant que responsable de la veille opérationnelle de la Métropole

Mettre en œuvre et assurer le suivi d'un centre de veille opérationnelle.

Prendre en compte, analyser et diffuser les nombreuses informations opérationnelles de la MEL (Météo, Pollution, événements, occupation du patrimoine, portail ORSEC, ...) par la mise en place d'un bulletin périodique de veille à destination de l'ensemble des directions de la MEL.

Evaluer, analyser et anticiper l'activité opérationnelle de la MEL en matière de sécurité et de gestion du risque dans le cadre d'un suivi quotidien et de tableaux de bord périodiques.

Garantir la réactivité et l'opérationnalité des services de la MEL en lien avec le PCS en cas d'évènements exceptionnels supposant une gestion de crise dans le cadre du COC de la MEL.

Cet emploi relèvera du cadre d'emploi des attachés territoriaux, sur la base du décret n° 2016-1798 du 22 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

En cas de difficulté de recrutement statutaire liée notamment aux exigences de disponibilité et à la nature spécifique des fonctions, cet emploi pourra être pourvu, à titre subsidiaire, dans le cadre d'un emploi contractuel de catégorie A suivant l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

#### **4. Création d'un emploi de « chargé d'affaires foncières »**

La Métropole européenne de Lille se situe à une étape décisive de son évolution. A ce titre, elle met en œuvre dans le cadre du nouveau mandat une gestion novatrice

de son patrimoine. Celle-ci suggère l'élaboration d'une politique foncière et immobilière ambitieuse, pour laquelle des compétences très spécifiques seront requises.

Il est apparu nécessaire pour répondre efficacement à ces préoccupations de créer deux emplois permanents à temps complet de chargés d'affaires foncières.

Le rôle du chargé d'affaires foncières, central dans l'actualisation et la négociation du patrimoine de la Métropole européenne de Lille est de veiller à la sécurisation juridique et l'optimisation dans sa gestion d'une part, et d'autre part, de négocier en termes de vente et d'achat du patrimoine avec les acteurs du secteur foncier (notaires, entreprises...).

Ses missions, listées ci-dessous, nécessitent un profil expérimenté polyvalent et doté d'une expérience notable en gestion et négociation immobilière pour une grande collectivité publique, ou même auprès d'une entreprise de patrimoine. Ce professionnel devra être en capacité d'appréhender les procédures et être spécialisé en droit de l'immobilier :

- Assurer l'élaboration d'une politique foncière et immobilière ;
- Apporter la connaissance du marché propre du territoire concerné ;
- Préparer, négocier et réaliser les transactions foncières et immobilières de l'établissement ;
- Conduire les procédures de DUP et d'expropriation ;
- Assurer une veille juridique et mener des études.

Le profil recherché, correspondant à la catégorie A, doit disposer d'un niveau d'études équivalent à un bac + 5, avec notamment la réalisation d'un master en droit immobilier.

Cet emploi relèvera du cadre d'emploi des attachés territoriaux, sur la base du **décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.**

En cas de difficulté de recrutement statutaire liée notamment aux exigences de disponibilité et à la nature spécifique des fonctions, cet emploi pourra être pourvu, à titre subsidiaire, dans le cadre d'un emploi contractuel de catégorie A suivant l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

##### **5. Création de deux emplois de « chef de projet Aménagement »**

Au sein de la direction « Urbanisme, Aménagement et Ville », le service « Aménagement » a pour mission l'aménagement opérationnel de projets à vocations mixte ou d'habitat. Ces projets d'aménagement, de plus en plus complexes, nécessitent des compétences qui sont aujourd'hui rares sur le marché du travail. Une récente enquête de la Gazette des Communes identifie le métier de CDP

aménagement comme un métier en tension face à une demande croissante des intercommunalités.

Il est apparu nécessaire pour répondre efficacement à ces préoccupations de créer deux emplois permanents à temps complet de chefs de projet Aménagement.

Le rôle du chef de projet aménagement, est central dans la mise œuvre des projets d'aménagement complexes depuis la définition programmatique et urbaine du projet jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle. Chef de projet aguerri, il doit notamment animer l'équipe, piloter les études de faisabilité et assurer le suivi d'une ou plusieurs concessions d'aménagement

Ses missions, listées ci-dessous, nécessitent un profil expérimenté doté d'une expérience avérée en aménagement et pilotage de projets complexes acquise dans une grande collectivité ou dans une Société d'économie Mixte. Ce professionnel devra être en capacité de/d' :

### **Conduire des projets**

- Identifier les finalités, objectifs, enjeux et contraintes du projet
- Réaliser ou faire réaliser et superviser des études d'opportunités et de faisabilité
- Etablir des scénarii et alerter sur les contraintes et risques du projet
- Arbitrer et opérer des choix entre plusieurs options techniques à partir d'études et de diagnostics
- Définir les modalités de pilotage du projet
- Planifier les étapes du projet et la mobilisation des ressources (humaines, techniques, financières)
- Monter des dossiers techniques, administratifs et financiers
- Suivre l'avancement et coordonner les différentes phases du projet

### **Animer des équipes projet**

- Identifier et mobiliser les acteurs et les compétences nécessaires à la conduite du projet
- Organiser et animer des groupes projet et des comités de pilotage
- Se constituer un réseau de personnes ressources

### **Elaborer et suivre un budget projet**

- Planifier les besoins budgétaires et déterminer l'enveloppe budgétaire du projet
- Suivre et contrôler l'exécution du budget
- Créer et renseigner des outils de pilotage et de suivi du budget

### **Communiquer et organiser la conduite du changement**

- Communiquer sur les enjeux et les finalités du projet
- Rédiger des notes et des comptes rendus
- Etre l'interlocuteur privilégié des élus

- Organiser et piloter la conduite du changement lié au projet, en lien, le cas échéant, avec la direction Pilotage, organisation et modernisation

### **Conduire l'évaluation de projet**

- Participer à la définition des indicateurs d'évaluation du projet
- Exploiter et communiquer les résultats de l'évaluation

Le profil recherché, correspondant à la catégorie A, doit disposer d'un niveau d'études équivalent à un bac + 5 et apporter la preuve d'une expérience avérée en matière de projets d'aménagement.

Cet emploi relèvera du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, sur la base du décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

En cas de difficulté de recrutement statutaire liée notamment aux exigences de disponibilité et à la nature spécifique des fonctions, cet emploi pourra être pourvu, à titre subsidiaire, dans le cadre d'un emploi contractuel de catégorie A suivant l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Par conséquent, la commission Gouvernance et administration consultée, le Conseil de la métropole décide :

1 - D'autoriser la création d'un emploi d'« administrateur du Système d'Information Géographique ». Dans l'hypothèse par défaut d'un recrutement contractuel de la catégorie A, la rémunération allouée serait fixée sur la base du traitement indiciaire attribué aux agents rattachés au cadre d'emplois des ingénieurs, en référence à un grade et un échelon qui tiendront compte de l'expérience de l'agent, en considération notamment de son parcours professionnel. Cette rémunération mensuelle brute de base sera augmentée du régime indemnitaire de grade et de responsabilité accordé au cadre d'emplois des ingénieurs de la MEL, de l'indemnité de résidence, le cas échéant du supplément familial de traitement, des primes, allocations et prestations servies en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Cette rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, dans la limite des augmentations indiciaires ou indemnitaires pouvant être accordées sur la même période à un agent fonctionnaire de la Métropole européenne de Lille.

2 - D'autoriser la création d'un emploi d'« ingénieur en charge du pilotage et du contrôle technique des opérateurs ». Dans l'hypothèse par défaut d'un recrutement contractuel de la catégorie A, la rémunération allouée serait fixée sur la base du traitement indiciaire attribué aux agents rattachés au cadre d'emplois des ingénieurs, en référence à un grade et un échelon qui tiendront compte de l'expérience de l'agent, en considération notamment de son parcours professionnel. Cette

rémunération mensuelle brute de base sera augmentée du régime indemnitaire de grade et de responsabilité accordé au cadre d'emplois des ingénieurs de la MEL, de l'indemnité de résidence, le cas échéant du supplément familial de traitement, des primes, allocations et prestations servies en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Cette rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, dans la limite des augmentations indiciaires ou indemnitaires pouvant être accordées sur la même période à un agent fonctionnaire de la Métropole européenne de Lille.

3 - D'autoriser la création d'un emploi de «chargé de mission résilience ». Dans l'hypothèse par défaut d'un recrutement contractuel de la catégorie A, la rémunération allouée serait fixée sur la base du traitement indiciaire attribué aux agents rattachés au cadre d'emplois des attachés, en référence à un grade et un échelon qui tiendront compte de l'expérience de l'agent, en considération notamment de son parcours professionnel. Cette rémunération mensuelle brute de base sera augmentée du régime indemnitaire de grade et de responsabilité accordé au cadre d'emplois des ingénieurs de la MEL, de l'indemnité de résidence, le cas échéant du supplément familial de traitement, des primes, allocations et prestations servies en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Cette rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, dans la limite des augmentations indiciaires ou indemnitaires pouvant être accordées sur la même période à un agent fonctionnaire de la métropole européenne de Lille

4 - D'autoriser la création d'un emploi de «chargé d'affaires foncières ». Dans l'hypothèse par défaut d'un recrutement contractuel de la catégorie A, la rémunération allouée serait fixée sur la base du traitement indiciaire attribué aux agents rattachés au cadre d'emplois des attachés, en référence à un grade et un échelon qui tiendront compte de l'expérience de l'agent, en considération notamment de son parcours professionnel. Cette rémunération mensuelle brute de base sera augmentée du régime indemnitaire de grade et de responsabilité accordé au cadre d'emplois des ingénieurs de la MEL, de l'indemnité de résidence, le cas échéant du supplément familial de traitement, des primes, allocations et prestations servies en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Cette rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, dans la limite des augmentations indiciaires ou indemnitaires pouvant être accordées sur la même période à un agent fonctionnaire de la métropole européenne de Lille

5 - D'autoriser la création de deux emplois « de chef de projet d'aménagement ». Dans l'hypothèse par défaut d'un recrutement contractuel de la catégorie A, la



rémunération allouée serait fixée sur la base du traitement indiciaire attribué aux agents rattachés au cadre d'emplois des ingénieurs, en référence à un grade et un échelon qui tiendront compte de l'expérience de l'agent, en considération notamment de son parcours professionnel. Cette rémunération mensuelle brute de base sera augmentée du régime indemnitaire de grade et de responsabilité accordé au cadre d'emplois des ingénieurs de la MEL, de l'indemnité de résidence, le cas échéant du supplément familial de traitement, des primes, allocations et prestations servies en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Cette rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, dans la limite des augmentations indiciaires ou indemnitaires pouvant être accordées sur la même période à un agent fonctionnaire de la Métropole européenne de Lille.

6- D'autoriser M. le Président de la Métropole européenne de Lille à procéder au recrutement sur l'emploi considéré ;

7 - D'imputer la dépense correspondante dans le cadre des crédits inscrits au budget général de la Métropole européenne de Lille.

8 - D'autoriser à percevoir les recettes correspondantes, section de fonctionnement.

**Résultat du vote : Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés**

**LES GROUPES LILLE METROPOLE BLEU MARINE ET METROPOLE COMMUNES UNIES S'ETANT ABSTENUS.**

**Acte certifié exécutoire au 01/03/2018**

Le Président de la Métropole Européenne de Lille,

Pour le Président,

Le Responsable délégué



Arnaud FICOT