

**MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN « RESSOURCES HUMAINES » ENTRE
LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE L'ALBIGEOIS ET LA COMMUNE DE
CAMBON**

PREAMBULE

Les établissements publics de coopération intercommunale et leurs communes membres se trouvent aujourd'hui impliqués plus que jamais dans une logique de coopération, de mise en cohérence de leurs actions et d'optimisation de leurs moyens, au service des projets de territoire.

Le territoire albigeois s'est engagé dans la mise en place de plateformes collaboratives préfigurant la constitution d'une administration locale unique respectueuse des identités et des prérogatives communales et destinée, dans un délai tenant compte de la diversité des situations des agents concernées, à faciliter une gestion cohérente et efficiente des services mutualisés.

Les lois du 16 décembre 2010 et du 27 janvier 2014 sont venues confirmer la légitimité de telles démarches et proposent désormais au bloc local un cadre juridique clair pour mener ces projets.

L'article L.5211-4-2 du CGCT précise qu'en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs dont les termes font l'objet d'une convention après avis des comités techniques paritaires compétents et après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Le service commun des ressources humaines a été créé le 1^{er} janvier 2015, entre la communauté d'agglomération de l'Albigeois et les communes d'Albi et de Terressac.

Il s'est étendu successivement aux communes de Saint-Juéry, Lescure, Cunac, Rouffiac et Castelnau de Lévis.

La présente convention a pour objet de déterminer les conditions de mise en œuvre, tant financière qu'organisationnelle, du service commun ressources humaines avec la commune de CAMBON, dans le respect des dispositions de l'article L.5211-4-2 du CGCT.

Convention

Entre

La communauté d'agglomération de l'Albigeois, représentée madame Stéphanie GUIRAUD-CHAUMEIL, présidente, dûment habilitée par une délibération du Conseil Communautaire en date du ,

d'une part,

et

la commune de CAMBON, représentée par madame Sarah LAURENS, dûment habilitée par une délibération en date du ,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet

La communauté d'agglomération de l'Albigeois et la commune de CAMBON décident de créer un service commun en dehors des compétences transférées, dans le domaine des ressources humaines. Il prend la dénomination de « **D**irection **M**utualisée des **R**essources **H**umaines » (DMRH).

Article 2 : Champs d'action du service commun

La DMRH exerce pour le compte des collectivités partie prenante à la convention les missions traditionnelles d'un service de ressources humaines, à savoir :

- Participation à la définition et mise en œuvre de la politique ressources humaines

- Accompagnement des services notamment en matière d'organisation
- Gestion administrative et statutaire : paye, carrières, gestion des maladies, accidents du travail, absences...
- Gestion des emplois et développement des compétences notamment par la formation
- Gestion du budget des ressources humaines et pilotage de la masse salariale
- Suivi des contentieux
- Prévention et sécurité au travail
- Animation du dialogue social et des instances représentatives
- Accompagnement des agents : suivi des situations individuelles, assistance sociale, ...
- Information et communication RH

et toutes activités nécessaires à la bonne gestion des ressources humaines des collectivités.

Elle assure également des prestations pour le compte d'organismes satellites de ses collectivités membres.

Elle ne se substitue pas au Centre de Gestion pour les communes obligatoirement affiliées.

Elle est partie prenante de la plateforme collaborative des ressources humaines, avec l'ensemble des communes du territoire de l'agglomération.

Article 3 – Gestion et fonctionnement du service commun

Les services sont gérés par la communauté d'agglomération qui disposera de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans ce cadre, l'évaluation des agents exerçant leurs missions dans un service commun relèvera de la compétence de la communauté.

Lorsqu'un agent relevant statutairement de la communauté ne remplit qu'en partie ses fonctions dans un service commun, la commune et la communauté devront se coordonner pour son évaluation.

Les agents sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du Président ou du Maire, en fonction des missions qu'ils réalisent.

Le président ou le maire, le cas échéant, peut saisir, en tant que de besoin, l'autorité de nomination d'un agent communautaire pour mettre en œuvre une procédure disciplinaire.

Le maire ou le président de l'établissement public peut donner, par arrêté, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au chef du service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Le responsable du service commun organise le travail de son équipe pour répondre aux demandes qui lui sont adressées par le maire et le président, dans

l'objectif de maintenir, voire d'améliorer le niveau de service préexistant à la mise en œuvre du service commun.

Le service commun prend en compte les calendriers des collectivités membres en matière d'opérations budgétaires, de paye, statutaires (CT, CAP, CHSCT), et lors des divers contrôles (urssaf, chambre régionale des comptes, ...)

Il assure une présence et un accompagnement dans son champs d'activité auprès des services des communes membres, ainsi qu'une réactivité dans les situations d'urgence.

Chaque agent du service commun est soumis à une clause de confidentialité, qui s'applique strictement aux informations relatives aux différentes collectivités pour lesquelles il travaille.

Cette clause s'exerce en tenant compte des possibilités offertes par le logiciel de gestion en matière de droits d'accès.

Article 4 : Situation des agents du service commun

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit, après avis, selon le cas, de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente, à l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

L'annexe prévue au quatrième alinéa de l'article L.5211-4-2 du CGCT précise le nombre de fonctionnaires et d'agents non titulaires territoriaux transférés par la commune.

Article 5 : Mise à disposition des locaux et des matériels nécessaire à l'exercice des missions du service commun

Le service commun est installé, à la date de signature de la convention initiale au 47 bis rue Charcot, à Albi.

Les locaux propriété de la ville d'Albi sont mis à disposition du service commun dans les conditions prévues par le code général des collectivités territoriales.

Le matériel mis à disposition du service commun pour permettre son fonctionnement est, lors de l'extension du service, celui permettant à chacun des services constituant le service commun de fonctionner.

Il revient à l'agglomération, gestionnaire du service commun, de pourvoir à la maintenance et au renouvellement des équipements qui sont transférés.

Les agents du service commun disposent de droits d'accès aux serveurs et aux outils métiers (finances et ressources humaines notamment) des collectivités parties prenantes. Ils les utilisent dans le respect des modes et usages de

gestion de chaque collectivité. Pour ce qui concerne la communauté d'agglomération, l'administration de la plateforme technique hébergeant les serveurs et les outils métiers est de la responsabilité de la direction des services informatiques et des réseaux (DSIR), chargée d'en assurer le bon fonctionnement dans les règles de l'art en vigueur dans les métiers de l'informatique.

Les comptes de messagerie électronique des agents du service commun sont ceux de la communauté d'agglomération.

Article 6 - Modalités financières

L'agglomération étant soumise au régime fiscal prévu à l'article 1609 nonies C du Code général des impôts, les effets financiers de la présente convention de service commun seront évalués et répercutés sur l'attribution de compensation de la commune.

Cette retenue sur attribution de compensation sera constatée par la commission locale d'évaluation des charges transférées.

Elle portera sur :

- le coût du personnel, sur la base du coût annuel constaté pour l'année 2016 (ou sur la base d'un coût estimé en cas de vacance de poste en 2016) cotisations sociales comprises,
- les frais de formation et de mission,
- les coûts informatiques, logiciels, matériels et mobiliers,
- les frais d'assurance statutaire,
- les coûts de fonctionnement relatifs à l'occupation des locaux (fluides, assurances, entretien, maintenance et petites réparations, ...).

Les coûts relatifs à des mises à disposition de la communauté d'agglomération d'agents transférés au sein du service commun viendront en déduction des montants précités et ne feront plus l'objet d'un remboursement dans le cadre des conventions de mises à disposition de moyens.

Après évaluation et retenue de ces montants sur les attributions de compensation des communes concernées, l'ensemble des coûts nécessaires au fonctionnement du service commun est assuré par la communauté d'agglomération (salaires des agents, dépenses à caractère générale, fluides, ...)

Article 7 - Comité de suivi

Un comité de suivi est créé pour :

- réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la présente convention,
- examiner les conditions financières de ladite convention
- le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre la communauté et la commune.

Il est convoqué par le vice-président en charge des ressources humaines et de la mutualisation de la communauté d'agglomération et est composé du vice-

président de la Communauté d'Agglomération délégué aux ressources humaines et à la mutualisation, des adjoints au maire délégués aux ressources humaines, et des directions générales des collectivités.

Le chef du service commun est invité par le comité de suivi à présenter le bilan annuel d'activité du service dont il a la responsabilité.

Article 8 : Responsabilité

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention aux agents des services mutualisés relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

Article 9 - Durée de la convention et résiliation

La présente convention est conclue, à partir de la date de sa signature par les deux parties, pour une durée illimitée.

Elle pourra être modifiée, par voie d'avenant, accepté par les deux parties.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, suite à une délibération de son assemblée ou de son organe délibérant, notifiée au cocontractant, par voie de lettre recommandée avec accusé réception. Cette dénonciation ne pourra avoir lieu que dans le respect du préavis d'un exercice budgétaire.

Cette dénonciation emportera une répartition des matériels acquis par la communauté gestionnaire des services au cours de l'exécution de la présente convention, par accord entre les deux collectivités.

Article 10 -Juridiction compétente en cas de litige

En cas de litige résultant de l'application de la présente convention et d'échec des négociations amiables, le Tribunal administratif de Toulouse est compétent.

A Saint-Juéry, le

La présidente

Le maire

Envoyé en préfecture le 20/12/2018

Reçu en préfecture le 20/12/2018

Affiché le 20/12/2018



ID : 081-248100737-20181218-DEL2018_211-DE

- Annexe 1 -

Nombre d'agents transférés par la commune de CAMBON

Un agent, adjoint administratif principal de 2^e classe

- Annexe 2 -

Fiche d'impact

Examen de l'effet de l'extension du service commun des ressources humaines sur

- l'organisation et les conditions de travail
- la rémunération et les droits acquis des agents

Rappel : le service commun des ressources humaines a été créé le premier janvier 2015 entre la communauté d'agglomération de l'Albigeois et les communes d'Albi et de Terssac.

Il s'est étendu au 1er mai 2016 à la commune de Saint-Juéry, et au premier janvier 2017 à celle de Cunac.

1.1 Effets sur l'organisation

L'extension du service commun des ressources humaines à la commune de CAMBON, conduit à intégrer au sein de l'équipe existante un gestionnaire supplémentaire.

Cet agent, habitué à travailler seul sur ses missions ressources humaines intègre un service composé de plus de 20 agents.

Les agents du service commun intègrent une personne complémentaire au sein de l'équipe. Le service commun gère désormais 6 collectivités principales.

A moyen terme, l'agent affecté aux missions ressources humaines pour la ville de CAMBON conserve ces missions.

Cette évolution de l'organisation a pour conséquence un nécessaire apprentissage pour les agents des procédures en vigueur au sein des collectivités membres du service commun, qui peuvent être différentes des procédures de la (des) collectivité(s) qu'ils ont déjà en gestion.

L'objectif est de travailler à un rapprochement, voire une harmonisation à chaque fois que cela sera possible des dites procédures.

1.2 Effets sur les conditions de travail

L'incidence de ces évolutions sur les conditions de travail concerne les locaux et, pour l'agent transféré, le lieu d'exercice de ses missions.

L'agent transféré exercera progressivement, et à terme, entièrement, ses missions au sein des locaux du service commun. Afin de maintenir une présence sur site pour les agents de la ville de CAMBON, des permanences pourront être organisées.

L'organisation actuelle des locaux du service commun devra être adaptée pour permettre d'accueillir l'agent transférés, ainsi que les dossiers des agents dont il assure la gestion.

2.1 Effets sur la rémunération

Les éléments réglementaires garantissent le maintien des conditions de rémunération des agents, s'ils y ont intérêt.

L'agent concerné par le transfert est informée par écrit, et lors d'une réunion, des conditions de rémunération à la communauté d'agglomération.

Il dispose d'un délai pour choisir le régime agglomération ou conserver leur régime communal.

2.2 Effets sur les droits acquis

Les régimes de congés, jours ARTT et jours ancienneté sont les mêmes entre CAMBON et l'agglomération.

Par conséquent, le basculement de l'agent concerné est sans incidence sur cet élément de sa situation individuelle.

Ce sujet est d'ailleurs traité dans la globalité avec la question de la rémunération.

A noter, la possibilité à l'agglomération de monnayer, selon certaines conditions, les jours déposés sur le compte épargne temps. Cette possibilité est perçue favorablement.

En conclusion, l'agent concerné perçoit positivement les évolutions résultant de la création du service commun.