



## MUTUALISATION

### CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN RESSOURCES

#### D'une part

La **Communauté de Communes de Marie-Galante**, représentée par sa Présidente, le Dr Maryse ETZOL, dûment habilitée par délibération du conseil communautaire en date du 17 décembre 2020, ci-après dénommée « **la CCMG** »

#### D'autre part

La **commune de Grand-Bourg** représentée par son Maire, le Dr Maryse ETZOL, dûment habilitée par délibération du conseil municipal en date du 26 mai 2020, ci-après dénommée « **la Commune** »

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article L5211-4-5

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 29 octobre 2021

Vu la délibération de la ville de Grand-Bourg en date du 10 décembre 2021

Vu l'avis du comité technique de la CCMG placé auprès de CDG de la Guadeloupe du 28 janvier 2022.

Vu l'avis du comité technique de la commune de Grand-Bourg du 23 février 2022

Considérant l'intérêt des signataires de se doter de services communs afin d'aboutir à une gestion rationalisée ;

#### **ETANT PREALABLEMENT ENONCE QUE :**

La mutualisation est devenue une nécessité dans le contexte de maîtrise de la dépense publique locale. Elle constitue également un outil précieux pour améliorer l'efficacité de l'action publique et favoriser les économies d'échelle.

En dehors des compétences transférées, le service commun constitue l'un des outils juridiques les plus aboutis en matière de mutualisation.

C'est pourquoi, la CCMG et la Commune, ont décidé de créer un service commun ressources.

En application de l'article L5211-4-2 du CGCT, les parties conviennent de régler les effets de la mise en commun de service par la conclusion de la présente convention.

#### **IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

## **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

Environ 215 agents de la fonction publique territoriale sont employés en tant que titulaires ou contractuels, dans la commune de Grand-Bourg et la Communauté de Communes de Marie-Galante.

Le contexte financier de ces entités, fragile pour l'un et critique pour l'autre, conduit à faire preuve d'innovation et à prendre des mesures visant des économies importantes notamment sur les budgets de fonctionnement.

Parallèlement, un premier diagnostic en matière de gestion des ressources humaines a permis de mettre en évidence :

- Un manque d'expertise technique dans différents domaines d'intervention de la fonction RH à savoir la gestion des carrières, la gestion de la paye, la gestion du recrutement et de la formation.
- Une organisation actuelle des équipes ne permettant pas d'organiser un travail en binôme permettant de suppléer sereinement les éventuelles absences ou départ à la retraite programmés dans les deux années à venir.

Fort de ces constats, il convient aujourd'hui de mettre en place de nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines permettant de contenir l'évolution de la masse salariale des établissements et de développer les compétences des agents en place.

La création, d'un service ressource commun entre la CCMG et la commune de Grand-Bourg, porté par la Communauté de Communes a pour objectif, à court terme, d'intégrer un expert technique en ressources humaines intervenant en qualité de consultant interne, de manière temporaire en contrat de projet, afin d'apporter une assistance technique aux deux entités notamment dans :

- La mise en conformité des actes et procédures règlementant la gestion des dossiers des agents ;
- L'élaboration d'une vision transversale sur les perspectives d'évolution des ressources humaines ;
- La mise en place de formations concrètes, sur diverses thématiques conjointement sélectionnées, aux équipes en place.

Cette mise en conformité des carrières et éléments constitutifs de la rémunération, du déroulement de carrière, et des droits à la retraite pourrait permettre aux établissements d'avoir une lisibilité sur les marges de manœuvre possibles pour contenir leur masse salariale.

Les communes de Saint-Louis et de Capesterre de Marie-Galante pourraient bénéficier ponctuellement des services du consultant interne par le biais de prestations de service.

Ce consultant interne ressources et transformation aura pour mission de :

- Renforcer les compétences et capacités des équipes RH des deux entités dans le domaine des Ressources humaines ;
- Mobiliser et fédérer les équipes en place autour d'un projet visant à fiabiliser les pratiques RH (connaissance et application de la réglementation en matière de gestion des effectifs, gestion des carrières et rémunérations, temps de travail...) ;
- Faire que les équipes RH proposent aux Directions Générales les outils de pilotage nécessaires à la prise de décisions et à la définition des orientations stratégiques RH pour les années à venir (pilotage de la masse salariale, GPEC, Régime indemnitaire, déroulement de carrière...) ;

- Proposer des solutions techniques opérationnelles, comprises dans les domaines suivants :
  - o La gestion des carrières : la carrière du recrutement au départ de l'agent
  - o Le pilotage de la masse salariale
  - o La mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
  - o Le recrutement
  - o La formation
- Conseiller les 2 exécutifs et directeurs généraux sur les modèles stratégiques et organisationnels à adopter pour contenir l'évolution de la masse salariale
- Accompagner techniquement et juridiquement la mise en œuvre du schéma de mutualisation voté par les trois communes et la CCMG.

## **ARTICLE 2 : COMPOSITION DU SERVICE RESSOURCES**

### **2.1 Situation des agents du service Ressources**

Selon l'article L5211-4-2 du CGCT, le service commun sera géré par la CCMG.

A sa création, le service commun Ressources sera composé d'un agent recruté sur un poste de catégorie A filière administrative affecté à 100 % de son temps de travail au service. La répartition de son temps de travail sera de 40% pour la CCMG et 60% pour la Commune. L'agent pourra, dans le cadre de ses missions pour la CCMG, être amené à réaliser des prestations de services pour les communes de Saint Louis et de Capesterre de Marie-Galante. Le cadre juridique de ces interventions fera l'objet de conventions spécifiques liant la CCMG et les deux communes citées ci-dessus.

Les effectifs ressources humaines de la Commune de Grand-Bourg et de la Communauté de Communes de Marie-Galante resteront rattachés aux services ressources humaines de chaque entité.

Toutefois, même si les agents resteront prioritairement affectés physiquement à leur collectivité d'origine, ils pourront intervenir, selon leur domaine de compétence, pour une partie de leur temps, auprès de l'autre entité. Dans ce cadre, des mises à disposition individuelles, complètes ou partielles seront mises en œuvre pour intervenir dans l'autre structure.

*Pour exemple : un agent, détenant des compétences en gestion des demandes et constitution des dossiers retraite, affecté sur la commune de Grand-Bourg pourrait traiter les demandes de retraite de la Communauté de Communes qui ne détient pas, à ce jour, cette compétence technique.*

Les éventuelles évolutions du service ressources, en termes de postes budgétaires, d'agents affectés ou de périmètre d'intervention devront conduire à une révision de la présente convention.

Une fiche d'impact a été établie afin de décrire les effets de la mise en commun des services sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Cette fiche d'impact fait l'objet de l'**annexe 1** à la présente convention, laquelle en fait partie intégrante.

### **2.2 Droits et obligations des agents du service commun Ressources**

Les droits et obligations des fonctionnaires prévus par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment de discrétion professionnelle, s'appliquent aux agents du service commun pour l'ensemble des informations portées à leur connaissance dans l'exercice de leurs missions, qu'elles soient communautaires ou communales.

### **ARTICLE 3 : LA GESTION DU SERVICE COMMUN RESSOURCES**

L'autorité gestionnaire et hiérarchique du Consultant Interne Ressources et transformations est la Présidente de la CCMG.

Le service est ainsi géré par le Présidente de la CCMG qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'agent est rémunéré par la CCMG.

Dès lors, le service commun sera géré de la manière suivante :

#### **3.1. Dans le cadre de l'exécution des tâches**

Le Maire de la Commune et la Présidente de la CCMG établissent un programme prévisionnel annuel des tâches qu'ils souhaitent confier au service commun et qu'ils communiquent au responsable dudit service.

Sur la base de ce programme, le responsable du service établit un programme prévisionnel d'exécution des tâches confiées à l'agent.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés à l'agent du service mutualisé, un arbitrage sera réalisé, selon la procédure suivante :

- Les directeurs généraux (ou le cas échéant le responsable hiérarchique direct du service) trouvent un compromis entre les besoins de chacun des deux établissements ;
- A défaut d'accord les directeurs généraux des services seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire, avec les élus concernés.

Cette même procédure sera utilisée en cas de conflit.

Dans l'exécution des tâches confiées, la Présidente adresse, via la ligne hiérarchique, au responsable du service commun, toutes instructions nécessaires.

Toutefois, en cas de difficultés dans la gestion ou l'exécution des missions, le Maire pourra adresser à la Présidente toutes remarques ou demandes visant à remédier aux difficultés qu'il rencontre, notamment en matière de respect de la réglementation, des instructions données et de la qualité du service rendu.

La Présidente de la CCMG s'engage à prendre en considération les demandes et remarques formulées, ainsi qu'à mettre tout en œuvre pour remédier aux difficultés soulevées.

Chaque année, le responsable du service commun dressera un état des recours à son service par chacune des deux parties qu'il communiquera aux directeurs généraux des services de chaque établissement.

#### **3.2. Dans le cadre des prérogatives hiérarchiques**

L'évaluation professionnelle de l'agent exerçant ses missions dans le service commun relève de la compétence de la Présidente de la CCMG. Le pouvoir disciplinaire relève de la Présidente de la CCMG.

La CCMG prend les décisions relatives aux congés annuels de l'agent du service commun. Elle en informe la Commune si celle-ci en fait la demande.

### **ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES**

Le coût du service commun est intégralement pris en charge par les établissements bénéficiaires du service à hauteur de 40% pour la CCMG et 60% pour la Commune.

#### **4.1 Salaires annuels et frais annexes**

Le montant annuel des charges salariales et spécifiques au fonctionnement du service est déterminé sur la base de la comptabilité réalisée de l'année N-1. Toutefois, l'année de signature de la présente convention, les charges salariales et spécifiques au fonctionnement du service commun font l'objet d'un montant estimatif annuel en l'absence d'antériorité des données.

#### **4.2 Modalités de paiement par la Commune**

La Commune remboursera à la CCMG une somme calculée selon les modalités suivantes :

- Chaque trimestre de l'exercice n, sera mandaté par la Commune à la CCMG 3/5<sup>ème</sup> des charges financières afférentes au salaire de l'agent affecté sur le service, dépensée par la CCMG durant le trimestre précédent, à compter de la mise en place de cette convention.
- Il est ensuite pratiqué ainsi années après années.

Trimestriellement un état des interventions devra être réalisé et partagé entre les deux signataires de la convention afin de contrôler la réelle occupation à hauteur de 60% du temps de l'agent à la Commune. Les deux entités veilleront au respect annualisé du temps de travail. Ces bilans permettront de garantir annuellement une réelle répartition de 40% à la CCMG et 60% à la Commune.

Une fois la présente convention expirée ou résiliée, l'année suivant son application, il est pratiqué un ajustement entre les sommes payées lors de la dernière année de son application et les sommes effectivement constatées dans le dernier compte administratif afférent à cette période. Cet ajustement donne lieu à un mandatement dans un sens ou dans l'autre en une seule fois, dans le mois qui suit la date d'adoption de ce compte administratif.

#### **ARTICLE 5 : SITUATION DES BIENS**

Les biens achetés dans le cadre du service commun qui seraient utilisés par tous les membres du service et qui auront fait l'objet d'une décision écrite d'achat commun seront financièrement divisés, selon le ratio 40% CCMG et 60% Commune.

Les biens achetés n'étant pas utiles à l'ensemble des membres seront achetés, aux frais de chaque membre, et demeureront propriété de l'acheteur.

#### **ARTICLE 6 : DISPOSITIF DE SUIVI DU SERVICE COMMUN**

Une commission paritaire se réunira au minimum une fois par an, afin de suivre l'état d'avancement et les perspectives du service. Cette instance sera composée :

- D'un élu de chaque entité concernée
- Des deux directeurs généraux des services
- Du consultant interne ressources et transformation

Cette commission est créée en particulier pour :

- Réaliser un rapport annuel sur la mise en œuvre et la gestion du service commun Ressources. Ce rapport est intégré ou annexé au rapport d'activités de la CCMG visé à l'article L5211-39, alinéa 1<sup>er</sup>, du CGCT ;

- Réfléchir aux perspectives futures du service commun ;
- Examiner les conflits qui lui sont soumis ;
- Le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre la CCMG et les communes de Marie-Galante ;
- Examiner les possibilités et les incidences financières d'adhésion de nouvelles communes au service commun ou sur les sorties anticipées ;
- Examiner les possibilités et les incidences financières de modifications du champ initial des missions du service telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention ;
- Examiner les possibilités et les incidences financières de modifications du nombre de postes et d'agents affectés au service commun prévention, hygiène et sécurité ;

#### **ARTICLE 7 : ASSURANCES ET RESPONSABILITES**

Durant la mise en commun du service, l'agent fonctionnaire ou contractuel agira sous la responsabilité de la CCMG. Il devra être couvert par l'assurance de la CCMG.

En cas de faute lourde commise par l'une des deux parties au détriment de l'autre, la partie victime pourra engager la responsabilité de l'autre, mais devra au préalable avoir tenté une démarche amiable, dont au moins la saisine de la commission visée à l'article 6 des présentes et la mise en œuvre des procédures de conciliation.

#### **ARTICLE 8 : DUREE**

La convention entrera en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 9 : RESILIATION**

La convention peut être résiliée unilatéralement à tout moment, par simple décision de l'exécutif de l'une ou l'autre des parties signataires, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, notifiée au moins 6 mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation.

#### **ARTICLE 10 : LITIGES**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litiges sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Sauf impossibilité juridique ou sauf urgence, les parties recourront en cas d'épuisement des voies internes de conciliation, à la mission de conciliation prévue par l'article L211-4 du code de justice administrative.

En cas d'échec des voies amiables de résolution, tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention devra être porté devant la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 11 : MODIFICATION**

Toute modification des termes de la présente convention fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

**ARTICLE 12 : DISPOSITIONS TERMINALES**

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux services concernés ainsi qu'au trésorier et aux assureurs respectifs de la CCMG et de la Commune.

Fait à Grand-Bourg , en deux exemplaires originaux, le 1<sup>er</sup>.4.2022

La Présidente de la CCMG,  
Dr Maryse ETZOL,



Le Maire de la commune de Grand-Bourg,  
Dr Maryse ETZOL,



## MUTUALISATION

## CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN RESSOURCES

## Annexe 1

## FICHE D'IMPACT SUR LES EFFETS DE LA MISE EN COMMUN

L'article L 5211-4-2 du CGCT prévoit l'élaboration d'une fiche d'impact décrivant les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis des agents.

Domaine d'impact	Nature de l'impact	Degré de l'impact *	Description de l'Impact
 Organisation / Fonctionnement	Lieu de travail / locaux	3	Intervention dans tous les locaux de la CCMG et de la Commune
	Fonctionnement du service commun	3	Vigilance sur la répartition de la charge de travail
	Organigramme	2	Définir le positionnement du SC dans la structure hiérarchique
	Liens hiérarchiques directs	2	Création de poste en contrat de projet pour 1 consultant interne
	Liens fonctionnels	3	Nouveaux liens fonctionnels attendus avec les équipes RH et la direction
Technique / Métier	Fiche de poste	2	Création
	Méthodologie / Procédures de travail	4	Enjeux d'une déclinaison concrète des obligations réglementaires
	Moyens /outils	3	Mise en place d'un travail coordonné entre les équipes RH
	Position statutaire	2	/
	Liens hiérarchiques	2	Nouveau recrutement
Statutaire / conditions de travail	Traitement	3	Impacts financiers possibles liés à l'évolution du salaire de l'agent
	Régime indemnitaire	3	Impacts financiers possibles liés à l'évolution du régime indemnitaire de l'agent
	NBI	1	Non concerné
	Temps de travail	2	Application des règles liées au temps de travail
	Congés	2	Application des règles liées aux congés

\*= 1 aucun impact/2 =faible impact/3= fort impact/4= très fort impact

**MUTUALISATION****CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN RESSOURCES****Annexe 2****AGENT COMPOSANT LE SERVICE COMMUN**

Nom-Prénom	Fonction	Statut	Catégorie	Grade	Echelon de rémunération	Temps de travail
PERRAT Aurélie	Consultant interne Ressources et transformation	Contractuel	A	Attaché	10 ème	TC 100%

**MUTUALISATION****CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE RESSOURCES****Annexe 3****CONTRIBUTION FINANCIERE DE LA COMMUNE AU SERVICE COMMUN**

-calculée sur la base de la masse salariale afférente au salaire théorique attribué à l'agent nouvellement recruté

**Base salariale**

Référence grille indiciaire d'attaché

Traitement brut mensuel échelon 10 : 2999.06 €, 22 ans d'ancienneté

A pondérer des 40% de majoration Outre-mer,

Auquel s'ajoute la part IFSE du RIFSEEP à la CCMG soit 1200€ maximum (montant groupe 2)

Soit :  $2999.06 \times 1.4 + 1200€ = 5398.68€$

Auquel s'ajoute la participation mutuelle : 22€

Auquel s'ajoute les charges patronales : 2135.05€

Soit : 7555.73 € de salaire mensuel brut chargé

Base d'un attaché territorial + 40% vie chère + RIFSEEP +35% charges patronales					
Consultant interne	Clé de répartition	Équivalent en heures/semaines	Salaire mensuel chargé	Contribution mensuelle chargée	Contribution annuelle chargée
CCMG	40%	14	7 555.73€	3022.29 €	36 267.48€
Grand-Bourg	60%	21		4533.44€	54 401.25 €
<b>TOTAUX</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>7 555.73 €</b>	<b>7555.73 €</b>	<b>90 668.73 €</b>

## Observations :

- Calcul réalisé sur la base du nombre de jours de travail annuel en 2021 (365 jours – 104 jours de WE – 15 jours fériés sur jours ouvrés - 25 jours de congé = 221 jours travaillés/an)
- Nature de la dépense : Traitement brut annuel + primes (montant brut) + charges et cotisations patronales
- Correspondance budgétaire : Chapitre 012