



MUTUALISATION

CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN PREVENTION, HYGIENE, SECURITE

D'une part

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

D'autre part

La **commune de Grand-Bourg** représentée par son Maire, le Dr Maryse ETZOL, dûment habilité par délibération du conseil municipal en date du 26 mai 2020, ci-après dénommé « **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 17 décembre 2021

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 pour la prévention, l'hygiène et la sécurité.

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

Le décret 85-603 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi que dans la fonction publique territoriale définit les règles applicables en matière de prévention des risques professionnels dans la fonction publique territoriale. Il précise notamment que « Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. ».

L'article 3 de ce même décret stipule que dans les collectivités territoriales, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du Code du Travail et par les décrets pris pour leur application.

A ce titre, le code du travail indique que : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Afin de répondre aux obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité, sans quoi la responsabilité civile ou pénale des autorités territoriales de la Commune et de la Communauté de Communes pourraient être engagées, les signataires des présentes décident d'organiser un service commun hygiène, prévention et sécurité.

Ce service commun aura pour mission de :

- Mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation et la mise en œuvre de moyens adaptés en tenant compte des circonstances du territoire ;
- Prévenir les risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Organiser des actions d'information et de formation ;
- Veiller à la sécurité et à la protection de ses agents.

Ce service commun sera composé d'un conseiller prévention, fonctionnaire ou contractuel recruté sur un poste de catégorie B filière administrative ou technique. Sa mission consistera à assister et conseiller la CCMG et la Commune pour lesquelles il intervient dans le cadre du service commun, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, il :

- Proposera des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- Participera, en collaboration avec les autres acteurs (assistants de prévention, membres du CT, services des ressources humaines, élus, DGS, directeur des services, agents, centre de gestion, ACFI, médecine préventive, CHSCT...) à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels. Le conseiller de prévention ou, à défaut, l'un des assistants de prévention, sera associé aux travaux du Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) puis des Comités Sociaux Territoriaux. Le conseiller prévention assistera de plein droit, avec voix consultative, aux réunions de ce comité, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée, ou celles pour le compte desquelles il intervient dans le cadre d'un service commun.
- Coordonnera le travail des assistants de prévention pour les deux entités adhérentes. Charge à chaque collectivité membre du service commun d'identifier et de nommer des assistants de prévention dans ses services.

Ainsi, la CCMG propose à la Commune d'adhérer à la création d'un service sécurité porté par elle-même.

L'adhésion ultérieure aux deux autres communes de l'île sera tout à fait possible et fera l'objet d'une nouvelle convention.

ARTICLE 2 : COMPOSITION DU SERVICE COMMUN PREVENTION, HYGIENE, SECURITE

2.1 Situation des agents du service commun Prévention, hygiène, sécurité

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

A sa création, le service commun Prévention, hygiène, sécurité sera composé d'un agent affecté à 100 % de son temps de travail au service. La répartition de son temps de travail sera de 75% pour la CCMG et 25% pour la Commune.

Les éventuelles évolutions du service commun prévention, hygiène, sécurité, 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 Prévention, hygiène, sécurité

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 PREVENTION, HYGIENE, SECURITE

L'autorité gestionnaire et hiérarchique du conseiller prévention est la Présidente de la CCMG.

Le service est ainsi géré par la 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, 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 en œuvre toute mesure utile pour remédier aux difficultés soulevées.

Chaque année, le responsable du service commun dressera un bilan des interventions réalisées pour le compte de 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 75% pour la CCMG et 25% 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 1/4 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 25% 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 75% à la CCMG et 25% 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 75% CCMG et 25% 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

Un 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 conseiller Prévention
- Des techniciens des structures travaillant sur les volets Prévention, hygiène, sécurité

Cette commission est créée en particulier pour :

- Réaliser un rapport annuel sur la mise en œuvre et la gestion du service commun Prévention, hygiène, sécurité. Ce rapport est intégré ou annexé au rapport d'activités de la CCMG visé à l'article L5211-39, alinéa 1^{er}, 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^{er} 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

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 1.4.2022

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 PREVENTION, HYGIENE, SECURITE

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	1	Création de poste
	Liens fonctionnels	3	Nouveaux liens fonctionnels attendus avec les assistants de prévention
Technique / Métier	Fiche de poste	1	Création
	Méthodologie / Procédures de travail	4	Enjeux d'une déclinaison concrète des obligations réglementaires
	Moyens /outils	3	Mise en place du DUER
Statutaire / conditions de travail	Position statutaire	1	/
	Liens hiérarchiques	1	Nouveau recrutement
	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	1	Application des règles liées au temps de travail
	Congés	1	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 PREVENTION, HYGIENE, SECURITE

ANNEXE 2

AGENT COMPOSANT LE SERVICE COMMUN

Nom-Prénom	Fonction	Statut	Catégorie	Grade	Echelon de rémunération	Temps de travail
Nancy LABRY	Conseiller prévention	Contractuel	B	Technicien	2 ème	TC 100%

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

**calculée sur la base de la masse salariale afférente aux salaires théoriques attribués aux agents
nouvellement recrutés**

Base salariale

Référence grille indiciaire de Rédacteur

Traitement brut mensuel échelon 1: 1607.31

A pondérer des 40% de majoration Outre-mer,

Auquel s'ajoute la part IFSE du RIFSEEP à la CCMG soit 600€ maximum (montant groupe 3)

Soit : $1607.31 \times 1,4 + 600 \text{€} = 2\,850.23 \text{€}$

Auquel s'ajoute la participation employeur à la Mutuelle: 22€

Auquel s'ajoute les charges patronales 1216.55€

Soit : 4088.78€ de salaire brut chargé

Base d'un rédacteur + 40% vie chère + 900€ RIFSEEP +35% charges patronales					
Conseiller Prévention	Clé de répartition	Équivalent en heures/semaines	Salaire mensuel chargé	Contribution mensuelle chargée	Contribution annuelle chargée
CCMG	75%	26,25	4 088.78 €	3066.59 €	36799.02€
Grand- Bourg	25%	8,75		1022.19 €	12 266.34 €
TOTAUX	100%	35	4 088.78 €	4088.78 €	49065.36 €

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

Envoyé en préfecture le 07/04/2022

Reçu en préfecture le 07/04/2022



Affiché le

ID : 971-249710047-20211029-2022_04_01_01R-CC