



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS Séance du 11/10/2024

L'an deux mille vingt-quatre et le onze du mois d'octobre à seize heures, le Conseil Communautaire s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, en présentiel et par visioconférence sous la présidence du **Dr Maryse ETZOL**, Présidente,

Date de convocation du conseil communautaire : **30/09/2024**

PRESENT(E)S : Mesdames Maryse ETZOL, Francette JACQUES, Kénia MALADIN- NEBOT (en visioconférence), Joselaine GELABALE
Messieurs Jean-Claude MAES, François NAVIS, Guy ACCIPÉ, Jacques MALADIN, Joel TOTO, Rolly, Salif, FABULAS

ABSENT(E)S EXCUSE(E)S : Mesdames Géraldine BASTARAUD, Betty BESRY Maguy, FUMONT-SAMSON

ABSENT(E)S SANS EXCUSES : Messieurs Camille PELAGE, Edmond LANCLAS Kylian ROMAIN

POUVOIR : Madame Maguy-FUMONT-SAMSON à Monsieur Joel TOTO

Nombre de conseillers communautaires en exercice	16
Nombre de conseillers communautaires présents	10
Pouvoirs	1
Nombre de conseillers communautaires absents	6
Votants	11

SECRETAIRE : Madame Joselaine GELABALE

Délibération n°2024-10-11/ 21
CREATION D'UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES MUTUALISEE ENTRE LA CCMG, LA VILLE DE GRAND-BOURG ET LA VILLE DE SAINT-LOUIS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son articles L.5211-4-2,

Vu la délibération n°2021-10-29-12 relative à la création du schéma de mutualisation intercommunal,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024,

Madame la Présidente expose :

I- Cadre juridique de la mutualisation

Conformément à l'article L.5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, au-delà des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs communes membres peuvent se doter de services communs chargé de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles.

Les effets de ces mises en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. La fiche impact et les accords conclus sont annexés à la convention. La convention et ses annexes sont soumises à l'avis des comités sociaux territoriaux compétents. Les services communs sont gérés par l'établissement public de coopération intercommunal à fiscalité propre.

II- L'expérience de la mutualisation des services ressources humaines de la communauté de communes de Marie Galante et de la commune de Grand- Bourg.

Une première analyse du fonctionnement des services ressources humaines de la commune de Grand-Bourg et de la Communauté de communes de Marie-Galante, en 2021, avait conduit les deux structures à mettre en place une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines par la création d'un service commun ressources, composé d'un expert technique en ressources humaines intervenant en qualité de consultant interne. Sa mission consistait à 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

Après 9 mois d'intervention auprès des deux équipes ressources humaines de la commune de Grand-Bourg et de la Communauté de Communes, il est apparu opportun de mutualiser les services RH de la commune de Grand-Bourg et de la Communauté de Communes pour poursuivre le développement de pratiques communes dans l'application des réformes statutaires, mais également dans l'application quotidienne des réglementations en vigueur.

Par délibérations concordantes du 18 octobre 2022 pour la Communauté de Communes de Marie-Galante et du 2 décembre 2022 pour la commune de Grand Bourg, il a été créé un service commun dénommé Direction des Ressources Humaines Mutualisée (DRHM).

Après 18 mois de fonctionnement, cette nouvelle organisation a permis :

- de garantir une équité de traitement des agents affectés à ces deux structures,
- de garantir la mise en œuvre des réformes statutaires,
- de régulariser et suivre les carrières des agents,
- de développer une expertise technique dans plusieurs domaines de la fonction RH notamment dans la gestion des carrières et des payes des agents.

Dans ce cadre, la Communauté de Communes a proposé la création d'un service ressources



humaines commun avec la Commune de Grand Bourg, porté par la CCMG. Ce service commun à sa création a été composé des fonctions et des postes budgétaires suivants :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	Catégorie du poste	Cadre d'emploi
DIRECTION	DRH Mutualisé	1	A	Attaché territorial
	Apprentis RH Master	1		
SERVICE CARRIERE ET PAYE	Gestionnaire carrière et /ou paye	6	C	Adjoint administratifs territoriaux
SERVICE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET RETRAITE	Chef de service	1	B	Rédacteur territorial
SERVICE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET RETRAITE	Gestionnaire Formation	2	C	Adjoint administratifs territoriaux
TOTAL		11		

Les agents occupant ces postes ont intégré la DRHM par voie de détachement, de mutation, de contractualisation ou encore de mise à disposition (option exclusivement réservée aux agents de la commune de Grand-Bourg qui le souhaitaient), à 100 % de leur temps de travail.

Le coût du service commun a été intégralement pris en charge par les établissements bénéficiaires du service à hauteur du temps d'intervention des agents sur chacune des 2 structures. La répartition financière a été la suivante :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	% CCMG	% Commune
DIRECTION	DRH Mutualisé	1	50%	50%
	Apprentis RH Master	1	100%	
SERVICE CARRIERE ET PAYE	Gestionnaire carrière et /ou paye	6	25%	75%
SERVICE DEVLEOPPEMENT DES COMPETENCES ET RETRAITE	Chef de service	1	50%	50%
SERVICE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET RETRAITE	Gestionnaire Formation	2	25%	75%

En parallèle, il a aussi été décidé de créer un service mutualisé de prévention des risques professionnels et santé au travail en 2021 composé d'un agent. Après 2 ans de fonctionnement, l'intervention du conseiller prévention est très satisfaisante et a permis :

- la création et l'animation du réseau des assistants de prévention
- la mise en place et suivi des DUERP et des registres de sécurité, danger grave et imminent
- la formation des agents en matière d'hygiène, de santé et de prévention (risque incendie, PSC1, CACES),
- le suivi des commissions de sécurité

- le suivi des contrôles périodiques des bâtiments en matière de prévention (Q18/Q19/ systèmes d'incendie et de secours...)
- la prise en charge des situations individuelles des agents (RQTH, aménagement de poste...)

Compte tenu de ces interventions et du lien nécessaire avec la DRH dans la prise en charge des situations individuelles des agents, de leur formation, il apparaît opportun d'intégrer le service mutualisé de prévention dans la direction des ressources humaines.

A sa création, ce service commun était structuré comme suit :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	Catégorie du poste	Cadre d'emploi
Service prévention	Conseiller prévention	1	A	Attaché territorial

La répartition financière a été la suivante :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	% CCMG	% Commune
Service prévention	Conseiller prévention	1	75%	25%

III- L'intégration de la commune de Saint-Louis dans la DRH Mutualisée.

Au regard des résultats obtenus par l'expérimentation de la mutualisation des fonctions RH pour la commune de Grand-Bourg et la Communauté de communes, et des perspectives de développement d'une expertise technique dans tous les domaines de la fonction RH (carrière, paye, formation, recrutement, GPEC, ...), la commune de Saint Louis souhaite aujourd'hui intégrer la Direction mutualisée des Ressources humaines dès le 1er janvier 2025.

Cette intégration permettra d'élaborer et faire vivre des 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, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans un contexte de non-remplacement des départs, politique de formation adaptée aux besoins des structures, développement d'une politique de mobilité intercommunale.

Cette intégration doit faire l'objet d'une convention tripartite annexée à ce rapport.

La commune de Saint-Louis ayant également des besoins en matière de prévention des risques professionnels, l'évolution de l'organisation de la DRH mutualisée sera la suivante :

- Une Directrice à la tête de la DRHM, permettant d'avoir une vision transversale des dossiers et une analyse stratégique des enjeux RH
- Une chargée de projets RH missionnée sur le suivi des fiches action liées aux contrats COROM, la sécurisation des procédures RH, et des outils de pilotage
- Une chargée de mission formation et développement des compétences impliquée plus spécifiquement dans l'élaboration des parcours de formation des agents
- Un service carrière, paye et retraite gérant le déroulé de carrière des agents, jusqu'à leur départ
- Un service de développement des compétences RH avec la formation, le recrutement et la GPEC



Il est à noter que dans un effort de rationalisation des organisations de la CCMG et au regard des possibilités pour les agents de Saint-Louis de postuler sur les postes vacants au sein du service commun, l'extension du service commun à la commune de Saint-Louis se fait à effectif constant, y compris en intégrant le service Prévention :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	Catégorie du poste	Cadre d'emploi
DIRECTION	DRH Mutualisée	1	A	Attaché territorial
	Chargé de projets RH	1	B	Rédacteur territorial
	Secrétariat RH	1	B	Rédacteur territorial
SERVICE CARRIERE, PAYE ET RETRAITE	Gestionnaire carrière dont 2 spécialisé paye	5	B ou C	Rédacteur territorial ou Adjoint administratifs territoriaux
SERVICE FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	Chargé de mission formation et développement des compétences	1	B	Rédacteur territorial
	Gestionnaire Formation / recrutement / GPEC	2	B ou C	Rédacteur territorial ou Adjoint administratifs territoriaux
SERVICE PREVENTION	Conseiller prévention	1	A	Attaché territorial
TOTAL		12		

La répartition financière des postes entre ces 3 collectivités serait la suivante :

Intitulé du service	Fonction	Nombre de poste	% Commune Saint Louis	% Commune Grand-Bourg	% CCMG
DIRECTION	DRH Mutualisée	1	33.33%	33.33%	33.33%
	Chargé de projets RH	1	24.61%	49.23%	26.15%
	Secrétariat RH	1			100%
SERVICE CARRIERE, PAYE ET RETRAITE	Gestionnaire carrière dont 2 spécialisé paye	5	24.61%	49.23%	26.15%
SERVICE FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	Chargé de mission formation et développement des compétences	1	24.61%	49.23%	26.15%
	Gestionnaire Formation / recrutement / GPEC	2	24.61%	49.23%	26.15%
SERVICE PREVENTION	Conseiller prévention	1	33%	33%	33%

Le Secretariat RH reste supporté intégralement par la CCMG, considérant que ce poste assure un soutien administratif à la DRHM.

Afin de permettre aux élus et membres du CST de mieux se projeter, il est proposé un organigramme fonctionnel ci-dessous, distinguant les missions confiées aux différents services sur l'ensemble du service.

Les membres du CST ont été invités à se prononcer sur la convention et les annexes relatives à la création de la Direction des ressources humaines mutualisées entre la communauté de communes de Marie Galante, la commune de Grand bourg et la commune de Saint-Louis.



Au vu de cet exposé, le conseil communautaire après en avoir délibéré, à 10 voix et 1 abstention (M. ACCIPÉ),

DECIDE

- **D'APPROUVER** la création d'une direction des ressources humaines mutualisée entre la Communauté de Communes de Marie Galante, la commune de Grand-Bourg et la commune de Saint-Louis,
- **DE DESIGNER** la Communauté de Communes de Marie-Galante comme gestionnaire de ce service commun,
- **D'AUTORISER** Madame la Présidente ou son représentant à signer la convention afférente à la création de la direction des ressources humaines mutualisée entre la Communauté de Communes de Marie Galante, la commune de Grand-Bourg et la commune de Saint-Louis, après avis de comités sociaux territoriaux compétents,
- **D'APPROUVER** que les communes de Grand-Bourg et de Saint-Louis remboursent à la Communauté de Communes de Marie-Galante, trimestriellement, les charges financières afférentes aux salaires des agents recrutés sur le service commun par voies de détachement, mutation ou contractualisation, selon les dispositions prévues dans la convention,
- **D'APPROUVER** que la Communauté de Communes de Marie Galante rembourse aux communes de Grand-Bourg et Saint-Louis, trimestriellement, les charges financières afférentes aux salaires des agents recrutés sur le service commun par voies mise à disposition, selon les dispositions prévues dans la convention,
- **D'AUTORISER** Madame la Présidente ou son représentant à entreprendre toutes les démarches afférentes à l'application de la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits,
Pour extrait conforme

Dr Maryse ETZOL



Certifié exécutoire compte tenu de :

- la transmission en sous-Préfecture le : 28 OCT. 2024
- l'affichage le : 28 OCT. 2024

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat, formé devant le tribunal administratif de Guadeloupe ou via le site internet www.telerecours.fr