

**EXTRAIT DU REGISTRE  
des  
délibérations du Conseil de Communauté**

N° délib. : 000792

**Séance du mercredi 27 mai 2009**

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle des séances de la C.C.I.D - 46 avenue Villarceau à Besançon,

sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET

Conseillers communautaires en exercice : 140

**Etaient présents :** **Arguel :** André AVIS **Audeux :** Françoise GALLIOU **Auxon-Dessous :** Jacques CANAL **Auxon-Dessus :** Serge RUTKOWSKI, Geneviève VERRON **Avanne Aveney :** Laurent DELMOTTE (à partir du rapport 2.1), Jean-Pierre TAILLARD (à partir du rapport 7.1) **Besançon :** Hayatte AKODAD, Teddy BENETEAU DE LAPRAIRIE, Nicolas BODIN, Patrick BONTEMPS, Marie-Odile CRABBE-DIAWARA, Benoît CYPRIANI, Yves-Michel DAHOUÏ (à partir du rapport 1.1.1), Cyril DEVESA, Emmanuel DUMONT (à partir du rapport 1.2.1), Odile FAIVRE-PETITJEAN, Jean-Louis FOUSSERET, Catherine GELIN, Didier GENDRAUD, Philippe GONON, Jean-Pierre GOVIGNAUX, Nicolas GUILLEMET, Valérie HINCELIN, Martine JEANNIN, Sylvie JEANNIN, Solange JOLY, Jean-Sébastien LEUBA (à partir du rapport 5.2), Christophe LIME, Michel LOYAT (à partir du rapport 1.2.1), Jacques MARIOT (jusqu'au rapport 8.1), Annie MENETRIER, Carine MICHEL, Frank MONNEUR, Nohzat MOUNTASSIR, Michel OMOURI, Jacqueline PANIER (à partir du rapport 1.2.1), Elisabeth PEQUIGNOT (à partir du rapport 5.2), Béatrice RONZI, Jean-Claude ROY, Edouard SASSARD, Joëlle SCHIRRER, Catherine THIEBAUT, Sylvie WANLIN, Nicole WEINMAN **Beure :** Philippe CHANEY (à partir du rapport 5.2), Auguste KOELLER (à partir du rapport 1.2.2) **Boussières :** Roland DEMESMAY **Braillans :** Alain BLESSEMAILLE **Busy :** Philippe SIMONIN **Chalezeule :** Christian MAGNIN-FEYSOT, Raymond REYLE **Champagney :** Claude VOIDEY (à partir du rapport 1.2.1) **Champvans les Moulins :** Jean-Marie ROTH **Chatillon le Duc :** Denis GALLET **Chaucenne :** Bernard VOUGNON **Chaufontaine :** Christiane BEUCLER **Chemaudin :** Bruno COSTANTINI **Deluz :** Sylvaine BARASSI (représentée par Fabrice TAILLARD) **Ecole Valentin :** André BAVEREL, Yves GUYEN (représenté par Brigitte ANDREOSSO) **Fontain :** Jean-Paul DILLSCHNEIDER **François :** Françoise GILLET, Claude PREIONI **Gennes :** Jean SIMONDON (représenté par Maryse MILLET) **Grandfontaine :** François LOPEZ **La Chevillotte :** Jean PIQUARD **La Vèze :** Jacques CURTY **Le Gratteris :** Cédric LINDECKER **Mamirolle :** Daniel HUOT **Marchaux :** Bernard BECOULET, Brigitte VIONNET **Mazerolles le Salin :** Daniel PARIS **Miserey Salines :** Denis JOLY **Montfaucon :** Michel CARTERON, Pierre CONTOZ **Montferrand le Château :** Marcel COTTINY, Pascal DUCHEZEAU (représenté par Séverine MONLLOR) **Morre :** Jean-Michel CAYUELA (à partir du rapport 1.2.1), Gérard VALLET (à partir du rapport 1.2.1) **Nancray :** Jean-Pierre MARTIN (représenté par Josette LANGUEBIEN) **Noironte :** Bernard MADOUX **Novillars :** Philippe BELUCHE, Bernard BOURDAIS **Pelousey :** Catherine BARTHELET (à partir du rapport 1.2.1), Claude OYTANA (à partir du rapport 1.2.1) **Pirey :** Robert STEPOURJINE **Pouilley les Vignes :** Jean-Marc BOUSSET, Jean-Michel FAIVRE **Pugey :** Marie-Noëlle LATHUILIERE (à partir du rapport 2.1) **Rancenay :** Michel LETHIER **Routelle :** Claude SIMONIN **Saône :** Maryse BILLOT (représentée par Alexis JACOB à partir du rapport 1.2.2), Alain VIENNET **Serre les Sapins :** Gabriel BAULIEU, Christian BOILLEY **Thise :** Bernard MOYSE, Jean TARBOURIECH **Vaire Arcier :** Patrick RACINE **Vaire le Petit :** Michèle DE WILDE **Vaux les Prés :** Bernard GAVIGNET **Vorges les Pins :** Patrick VERDIER.

**Etaient absents :** **Amagney :** Thomas JAVAUX **Auxon-Dessous :** Jacques THIEBAUT **Besançon :** Eric ALAUZET, Frédéric ALLEMANN, Pascal BONNET, Françoise BRANGET, Martine BULTOT, Jean-Jacques DEMONET, Béatrice FALCINELLA, Françoise FELLMANN, Fanny GERDIL-DJAOUAI, Abdel GHEZALI, Jean-François GIRARD, Lazhar HAKKAR, Danièle POISSENOT, Françoise PRESSE, Jean ROSSELOT, Marie-Noëlle SCHOELLER, Corinne TISSIER **Boussières :** Bertrand ASTRIC **Chalezeule :** Christophe CURTY **Champoux :** Thierry CHATOT **Chatillon le Duc :** Philippe GUILLAUME **Chemaudin :** Gilbert GAVIGNET **Dannemarie sur Crête :** Gérard GALLIOT, Jean-Pierre PROST **Grandfontaine :** Laurent SANSEIGNE **Larnod :** Gisèle ARDIET **Mamirolle :** Didier MARQUER **Miserey Salines :** Marcel FELT **Nancray :** Daniel ROLET **Osselle :** Jacques MENIGOZ **Pirey :** Jacques COINTET **Roche lez Beupré :** Stéphane COURBET, Jean-Pierre ISSARTEL **Tallenay :** Jean-Yves PRALON **Thoise :** Jean-Michel MAY **Torpes :** Bernard LAURENT.

**Secrétaire de séance :** Frank MONNEUR.

**Procurations de vote :**

**Mandants :** J. THIEBAUT, E. ALAUZET, P. BONNET, M. BULTOT, J.-J. DEMONET, F. FELLMANN, A. GHEZALI, F. PRESSE, M.-N. SCHOELLER, C. TISSIER, B. ASTRIC, M. FELT, J. COINTET, J.-Y. PRALON.

**Mandataires :** J. CANAL, N. GUILLEMET, E. SASSARD, M.-O. CRABBE-DIAWARA, S. JEANNIN, J. PANIER, B. RONZI, B. CYPRIANI, N. BODIN, C. THIEBAUT, R. DEMESMAY, D. JOLY, R. STEPOURJINE, C. PREIONI.

**Objet :** Mutualisation des services Ressources Humaines CAGB / Ville de Besançon / CCAS

## Mutualisation des services Ressources Humaines CAGB / Ville de Besançon / CCAS

**Rapporteur : Gabriel BAULIEU, Vice-Président**

<b>Inscription budgétaire</b>
A inscrire en DM 2 : montants en cours de calcul (économie évaluée à 59 000 € pour une année pleine)

### Résumé :

La recherche d'une plus grande cohérence dans les politiques de gestion et la volonté de réaliser des économies d'échelle conduisent la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, la Ville de Besançon et le Centre Communal d'Action Social de Besançon à regrouper leurs services RH. Ce regroupement prendra la forme d'un Pôle Ressources Humaines et Organisation Partagé et sera effectif au 1<sup>er</sup> juin 2009.

La mise en place de ce Pôle nécessite la mutation au sein des effectifs de la Ville des agents affectés aux services Ressources Humaines de la CAGB et du CCAS. Les effectifs des structures doivent donc évoluer, la Ville créant les postes nécessaires, la CAGB (comme le CCAS) les supprimant après avis des CTP respectifs.

Le gain estimé de cette démarche est d'environ 200 000 € pour les trois entités, compte tenu des postes économisés et du regroupement dans des locaux uniques. Le coût du POLE PARTAGE sera supporté par la Ville de Besançon. La CAGB et le CCAS rembourseront la Ville des dépenses supportées en fonction de l'évaluation de l'activité rendue pour chaque entité.

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et la Ville de Besançon ont engagé une politique de mise à disposition de services, sur le fondement de l'article L.5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

De la même façon, la Ville de Besançon et le Centre Communal d'Action Sociale conduisent depuis plusieurs années une politique de rationalisation des moyens, qui s'est traduite notamment par la mutualisation de services.

La recherche d'une plus grande cohérence dans les politiques de gestion comme la volonté de rechercher des économies d'échelle conduisent la CAGB, la Ville et le CCAS à regrouper leurs services RH. Ce regroupement prendra la forme d'un POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE, constitué du Pôle Ressources Humaines et Organisation de la Ville de Besançon et des services RH de la CAGB et du CCAS.

Ce POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE sera positionné administrativement à la Ville de Besançon et mis à disposition des deux autres entités.

Le nouveau pôle, issu de cette mutualisation des moyens, aura pour objectif de conduire et mettre en œuvre l'ensemble des activités liées à la gestion des ressources humaines des trois entités afin :

- de garantir la cohérence des procédures, des rémunérations et des carrières des personnels,
- de garantir la lisibilité des processus,
- d'optimiser les ressources humaines nécessaires à cette gestion.

La mise en place du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE a été engagée dans le courant de l'année 2008 et a fait l'objet d'un large travail collectif associant les agents des services RH des trois structures, avec le soutien d'un cabinet de consultants en organisation.

La mutualisation des moyens permet de conforter les prestations de gestion des ressources humaines actuelles, et de développer de nouveaux services pour faire face aux enjeux de demain notamment la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et d'un suivi des parcours professionnels.

Une convention tripartite (ci-jointe) viendra définir l'organisation et les modalités de fonctionnement du POLE PARTAGE, ainsi que les modalités de partage des coûts. Elle sera applicable jusqu'au 31 décembre 2014 et ne pourra être reconduite que de façon expresse ; elle pourra être dénoncée avec respect d'un préavis de 6 mois.

## **I. Le périmètre du POLE RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION PARTAGE**

Les services mutualisés sont les suivants :

- **Direction de la Gestion du Personnel :**
  - Service de la Gestion Administrative : les missions principales comportent notamment la gestion du suivi des dossiers individuels des agents, de la paie, de la carrière, et l'instruction des dossiers de retraites,
  - Service Réglementation et Méthodes : les missions principales comportent notamment le suivi et l'indemnisation pour perte d'emplois des agents, la gestion des organismes paritaires, la préparation des dossiers soumis aux assemblées délibérantes et les affaires générales du POLE,
  - Service coordination informatique et SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) : les missions principales comportent notamment la coordination et le développement des outils informatiques des applications RH en lien avec le Département TIC mutualisé, l'élaboration des différents outils de pilotage RH (tableaux de bord, études, bilans sociaux...),
  - Service social : les missions principales comportent notamment le suivi et l'accompagnement social du personnel,
  - Service Hygiène et sécurité au Travail : les missions principales comportent notamment l'assistance et le conseil aux autorités territoriales en matière d'hygiène et de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, l'animation du réseau des Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité des trois entités,
- **Service Emploi et Compétences** : les missions principales comportent notamment la structuration et la mise en oeuvre des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (mobilités internes, parcours professionnels...), la gestion administrative des recrutements et des demandeurs d'emplois, l'analyse des demandes et de l'organisation et la définition des emplois correspondants,
- **Service Formation** : les missions principales comportent notamment le recueil, l'analyse des besoins en formation des agents et des services, l'établissement, la mise en oeuvre et l'évaluation du plan de formation, le suivi et la gestion des stages,
- **Service Organisation** : la mission est d'apporter conseil et aide aux directions et services quant à la définition de leur organisation. Le service Organisation sera mutualisé à compter du 1er janvier 2010, compte tenu de son plan de charge actuel. Avant cette échéance, il pourra toutefois apporter un concours ponctuel en cas de besoin exprimé par le CCAS ou la CAGB.

Ces missions pourront être complétées et développées en fonction des besoins et de l'évolution des différentes politiques RH, en accord entre les trois entités.

N'entre pas dans le périmètre de la mutualisation la mission « Environnement au travail » qui pourra toutefois apporter ponctuellement son concours à la CAGB et au CCAS.

## **II. L'organisation et le fonctionnement**

Le POLE RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION PARTAGE met en oeuvre les politiques RH définies par le Président de la CAGB, du CCAS et le Maire de la Ville de Besançon. Le Pôle est placé sous l'autorité fonctionnelle des Directeurs Généraux des services des trois entités. Conformément aux instructions reçues des Directions Générales des trois structures, le Directeur Général Adjoint de la Ville en charge de la politique des ressources humaines élabore le programme de travail du pôle, définit les modalités de sa mise en oeuvre et en assure le pilotage, tout en facilitant le fonctionnement au quotidien. Dans ce cadre, il assure l'autorité hiérarchique sur les agents du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE.

Un rapport d'activité sera produit chaque année par le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE.

Le POLE PARTAGE est localisé au centre administratif municipal, 2 rue Mégevand ; à noter toutefois que le service social et le service hygiène et sécurité restent localisés rue Xavier Marmier.

Le lien entre, d'une part, les élus et les Directions Générales de la CAGB et du CCAS et, d'autre part, le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE, sera assuré dans chacune de ces entités par un cadre relevant des effectifs de ces établissements et affecté à ce rôle. Chacun de ces cadres participera au suivi des dossiers soumis aux assemblées délibérantes, à la gestion courante des relations sociales, à l'information et au conseil des services. Cette organisation participe de la volonté d'avoir une gestion partagée, efficiente et de proximité en assurant une continuité du service. Ces cadres relèveront de l'autorité hiérarchique de la Direction générale de l'établissement dont ils dépendent respectivement. Ils participeront en tant que de besoin aux réunions de travail du POLE et seront associés à ses travaux.

### III. Les mouvements de personnel

La mise en place du POLE PARTAGE nécessite la mutation au sein des effectifs de la Ville des agents affectés aux services Ressources Humaines de la CAGB et du CCAS. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables au personnel municipal. Toutefois, les agents issus des services RH de la CAGB et du CCAS conserveront leurs droits acquis dans leur structure d'origine.

Les effectifs de chacune des structures doivent donc évoluer, la Ville créant les postes nécessaires, la CAGB, comme le CCAS, les supprimant après avis des CTP respectifs.

Les mouvements seraient en conséquence les suivants :

- les postes à supprimer au sein de la CAGB et du CCAS :

Cadre d'emplois	Grade	Nombre d'emplois pourvus	Temps complet	Temps non complet
<b>POSTES EXISTANTS À LA CAGB DEVANT ETRE SUPPRIMES</b>				
Attaché	Attaché principal	1*	1	
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	2	2	
Adjoint Administratif	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
	Adjoint adm de 2 <sup>ème</sup> classe	3	3	
<b>Sous Totaux</b>		7	7	
<b>POSTES EXISTANTS AU CCAS DEVANT ETRE SUPPRIMES</b>				
Attaché territorial	Attaché / attaché principal	3**	3	
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	1	1	
	Rédacteur	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	2	
	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
	Adjoint adm de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	
<b>Sous Totaux</b>		9	9	

\*Poste vacant suite à la mobilité d'un agent de la DRH de la CAGB en fin d'année 2008

\*\*3 postes de catégorie A sont vacants au CCAS depuis fin 2008

Reste ainsi au sein du Grand Besançon, à l'identique du CCAS, un poste relevant du cadre d'emploi des attachés territoriaux sur lequel sera positionné le cadre chargé d'assurer le lien avec les élus de l'établissement, la Direction générale du Grand Besançon et le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE. Les suppressions de poste feront l'objet d'une délibération spécifique soumise à un prochain conseil.

- les mouvements au sein des effectifs de la Ville :

<b>POSTES EXISTANTS A LA VILLE</b>				
Attaché territorial	Directeur	2***	2	
	Attaché principal	2	2	
	Attaché	8	8	
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	4	4	
	Rédacteur principal	3	3	
	Rédacteur	5	5	
Adjoint Administratif	Adjoint adm principal de 1 <sup>ère</sup> classe	4	4	
	Adjoint adm principal de 2 <sup>ème</sup> classe	3	3	
	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	5	4	1 à 50 %
Ingénieur	Ingénieur en chef de classe normale	1	1	
Technicien Supérieur	Technicien supérieur Chef	1	1	
	Technicien supérieur		1	
Conseiller socio-éducatif	Conseiller socio éducatif	1	1	
Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif principal	1	1	
<b>Sous Totaux</b>		40	40	
<b>POSTES DEVANT ETRE CREES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE AFIN DE PERMETTRE LA MUTATION DES AGENTS DE LA CAGB ET DU CCAS</b>				
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	3	3	
	Rédacteur	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	2	
	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
	Adjoint adm de 2 <sup>ème</sup> classe	4	4	
<b>Sous Totaux</b>		11	11	
<b>POSTES DEVANT ETRE CREES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE DANS LE CADRE DE LA MISE EN OEUVRE DE NOUVELLES POLITIQUES RH</b>				
Attaché territorial	Attaché	1	1	
Rédacteur territorial	Rédacteur ou rédacteur principal	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
<b>Sous Totaux</b>		3	3	

\*\*\*Dans le cadre de la préparation de la mutualisation, deux agents sont en poste. L'un des postes sera supprimé lors du prochain départ en retraite de l'agent.

Cet effectif pourra évoluer en fonction des besoins après accord entre les trois entités.

#### **IV. La répartition des coûts**

Le gain estimé du coût du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE mutualisé par rapport aux coûts cumulés des services RH de la Ville, de la CAGB et du CCAS est estimé à environ 200 000 €, compte tenu des postes économisés et du regroupement dans des locaux uniques.

Le coût du POLE PARTAGE sera supporté par la Ville de Besançon. En année pleine, il est estimé à 2 163 606 €, détaillé comme suit :

	Unités	Coûts unitaires	Total
<b>Rémunérations</b>	54 agents	-	1 974 286 €
<b>Locaux</b>	- CAM 2 rue Mégevand : 535 m <sup>2</sup>	120 €/m <sup>2</sup> /an	64 200 €
	- Rue Marmier (services social et hygiène et sécurité) : 107 m <sup>2</sup>	160 €/m <sup>2</sup> /an	17 120 €
<b>Dépenses indirectes (Informatique, fournitures, téléphone, affranchissement, etc...)</b>	54 agents	2 000 € /agent/an	108 000 €
<b>Total Général</b>			<b>2 163 606 €</b>

La CAGB et le CCAS rembourseront la Ville des dépenses supportées pour le fonctionnement du POLE PARTAGE en fonction de l'évaluation de l'activité rendue pour chaque collectivité. Le principe est donc le suivant : les remboursements de la CAGB et du CCAS à la Ville se font l'année N (année en cours), sur la base des dépenses réellement supportées l'année N. Pour le bon fonctionnement du système, il est proposé qu'une avance soit versée à la Ville en début d'année. Cette avance, calculée en fonction des dépenses de l'année précédente (N-1), est ensuite régularisée en début d'année de l'exercice suivant pour correspondre exactement à la dépense réelle de l'année N (rattachement). Pour 2009, le remboursement sera calculé prorata temporis à la date de mise à disposition du POLE, fixée le 1<sup>er</sup> juin 2009.

Le critère proposé pour mesurer cette activité est le nombre de feuilles de paie établies pour chacune des entités. L'actualisation des coûts « locaux et charges indirectes » sera faite en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

En 2008, les données suivantes ont été constatées :

	<b>CAGB</b>	<b>Ville de Besançon</b>	<b>CCAS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nombre bulletins de paie</b>	5 299	37 611	7 187	50 097
<b>Pourcentage</b>	10,6 %	75,1 %	14,3 %	

Les montants estimatifs à la charge de la CAGB et du CCAS pour l'année 2009 sont donc les suivants :

- **CAGB :  $(2\ 163\ 606 * 7/12) * 10,6\ % = 133\ 782\ €$**  soit pour une année pleine d'un montant de l'ordre de 230 000 €.

Pour mémoire, la masse salariale de l'ensemble du service RH de la CAGB (8 agents) en 2008 était de 287 000 € environ.

Le coût en équivalent salaires (hors locaux et dépenses indirectes) pour la CAGB du pôle partagé, basé sur le nombre de bulletins de paie de chaque entité, tenant compte du coût du poste du cadre restant à la CAGB, est de 228 000 € soit une économie pour notre établissement de 59 000 € pour un service étendu à de nouvelles politiques RH.

- **CCAS :  $(2\ 163\ 606 * 7/12) * 14,3\ % = 180\ 480\ €$**

Les CTP respectifs des trois entités se réuniront d'ici la fin du mois de mai afin de prononcer sur le projet de mutualisation du POLE RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION PARTAGE.

Les modalités de versement de la contribution due par la CAGB et le CCAS pour le financement du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE seront les suivantes :

- à compter de 2011 : trois versements répartis comme suivant :
  - 30 % de la contribution versée en N-1 en mars,
  - 50 % de la contribution versée en N-1 en septembre,
  - règlement du solde sur la base de la dépense réelle versée en janvier de l'exercice suivant (rattachement).
  
- pour 2009 et 2010, les contributions seront versées de la manière suivante :
  - en 2009 :
    - 40 % de l'estimation de la contribution, versée en septembre,
    - solde versé en janvier 2010.
  - en 2010 :
    - 30 % sur la base d'une estimation en mars,
    - 40 % sur la base d'une estimation en septembre,
    - solde versé en janvier 2011.

Par ailleurs, chaque structure inscrira à son budget les crédits nécessaires notamment à la réalisation d'études, à la publication des annonces et autres prestations qui lui seront propres.

#### **A l'unanimité, le Conseil de Communauté :**

- **se prononce favorablement sur la mutualisation du POLE RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION PARTAGE à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009,**
- **autorise Monsieur le 1<sup>er</sup> Vice-Président à signer la convention tripartite (CAGB, Ville, CCAS) de mise à disposition du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE,**
- **décide de prévoir à la décision modificative n°2, après l'arrêt des coûts définitifs, les transferts de crédits nécessaires au remboursement de la CAGB à la Ville pour le fonctionnement du pôle mutualisé.**

Pour extrait conforme,

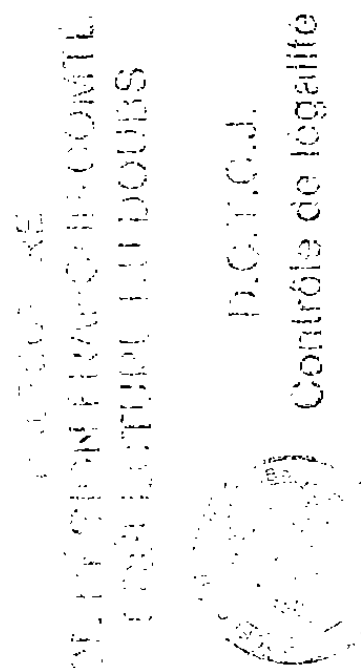
Le Président

Rapport adopté à l'unanimité :

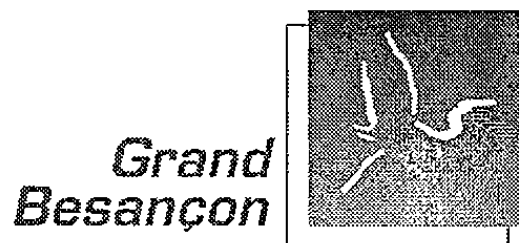
Pour : 108

Contre : 0

Abstention : 0



REC 05 JUIN 2009



Ville de  
**Besançon**

CCAS de  
**Besançon**

## **PROJET**

### **MISE À DISPOSITION D'UN POLE RESSOURCES HUMAINES**

#### **CONVENTION ENTRE LES SOUSSIGNES**

**La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon**, ayant son siège au 4, rue Gabriel Plançon - 25000 Besançon, représentée par Monsieur Gabriel BAULIEU, Premier Vice-Président en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil communautaire en date du .... 2009, ci-après dénommée la CAGB,

**d'une part**

**Le Centre Communal d'Action Sociale de Besançon**, ayant son siège au 6, rue Picasso - 25000 Besançon représenté par Madame Marie-Noëlle SCHOELLER, Vice-Présidente du CCAS de Besançon, autorisée par délibération du Conseil d'administration du ....., ci-après dénommé le CCAS,

**d'autre part**

et

**La Ville de Besançon**, ayant son siège au 2, rue Mégevand – 25034 Besançon, représentée par Monsieur Jean-Louis FOUSSERET, Maire en exercice, autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du .... 2009, ci-après dénommée la Ville,

#### **Préambule**

La Ville de Besançon et son Centre Communal d'Action Sociale, ont souhaité conduire depuis plusieurs années une politique de rationalisation des moyens, qui s'est traduite notamment par la mutualisation de services.

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et la Ville de Besançon ont engagé une politique de mise à disposition de services, sur le fondement de l'article L.5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

La recherche d'une plus grande cohérence dans les politiques de gestion comme la volonté de développer de nouvelles activités en matière de ressources humaines et de réaliser des économies d'échelle conduisent la CAGB, la Ville et le CCAS à regrouper leurs services RH. Ce regroupement prendra la forme d'un POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE et constituera une partie du Pôle Ressources Humaines et Organisation de la Ville de Besançon.

Le nouveau pôle, issu de cette mutualisation des moyens, aura pour objectif de conduire et mettre en œuvre l'ensemble des activités liées à la gestion des ressources humaines des trois entités afin :

- de garantir la cohérence des procédures, des rémunérations et des carrières des personnels,
- de garantir la lisibilité des processus,
- de développer une politique de GRH dynamique pour accroître le professionnalisme des agents des trois entités et leur offrir des perspectives de parcours professionnels, d'optimiser les ressources humaines nécessaires à cette gestion.

Ce nouveau service sera nommé « **POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE** ».



## TITRE I : OBJET ET CONTENU DE LA CONVENTION

### Article 1 – Objet

La Ville de Besançon, la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et le Centre Communal d'Action Sociale de Besançon créent un POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE.

La présente convention a pour objet de définir entre les trois entités les conditions techniques, organisationnelles, juridiques et financières de création et de fonctionnement de ce POLE.

### Article 2 – Vocation du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE

#### 2.1 – les services mutualisés :

Les services mutualisés sont les suivants :

- **Direction de la Gestion du Personnel** : être garant de la sécurité juridique et financière de la gestion des ressources humaines des trois entités dans un cadre budgétaire déterminé, assurer une veille sociale et piloter des projets transversaux.
  - Service de la Gestion Administrative dont les missions principales comportent notamment la gestion du suivi des dossiers individuels des agents, de la paie, de la carrière, et l'instruction des dossiers de retraites,
  - Service Réglementation et Méthodes dont les missions principales comportent notamment le suivi et l'indemnisation pour perte d'emplois des agents, la gestion des organismes paritaires, la préparation des dossiers soumis aux assemblées délibérantes et les affaires générales du POLE,
  - Service coordination informatique et Système d'Information RH dont les missions principales comportent notamment la coordination et le développement des outils informatiques des applications RH en lien avec le Département TIC mutualisé, l'élaboration et la production des différents outils de pilotage RH (requêtes, tableaux de bord, études, bilans sociaux...),
  - Service social dont les missions principales comportent notamment le suivi et l'accompagnement social du personnel,
  - Service Hygiène et sécurité au Travail dont les missions principales comportent notamment l'assistance et le conseil aux autorités territoriales en matière d'hygiène et de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, l'animation du réseau des Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité des trois entités.
- **Service Emploi et Compétences** : être garant de l'adéquation, de la disponibilité de l'agent à la fonction, présente et à venir, définie par l'organisation dans un cadre budgétaire déterminé.

Les missions principales du service comportent notamment la gestion des recrutements et l'accueil des demandeurs d'emplois, l'analyse des demandes de l'organisation et la définition des emplois correspondants, le pilotage et le suivi de l'emploi, la structuration et la mise en oeuvre des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (mobilités internes, parcours professionnels ...).
- **Service Formation** : être garant de la professionnalisation des agents et de leur adaptation à la fonction définie par l'organisation, en les mettant en situation de valoriser leurs talents.

Les missions principales comportent notamment le recueil, l'analyse des besoins en formation des agents et des services, l'établissement, la mise en oeuvre et l'évaluation du plan de formation, le suivi et la gestion des stages.

Ces missions pourront être complétées et développées en fonction des besoins et de l'évolution des différentes politiques RH, en accord entre les trois entités.

## **2.2 – les services mutualisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**

Le service Organisation sera mutualisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, compte tenu de son plan de charge actuel. Avant cette échéance, il pourra toutefois apporter un concours ponctuel en cas de besoin exprimé par le CCAS ou la CAGB.

Ce service apporte conseil et aide aux directions et services quant à la définition de leur organisation.

## **2.3 – les missions hors périmètre de la mutualisation**

La mission Environnement au travail n'est pas incluse, dans un premier temps, dans le périmètre de la mutualisation.

Cependant, cette mission pourra apporter un concours ponctuel aux demandes du CCAS et de la CAGB, dans des conditions qui seront précisées au cas par cas.

## **TITRE II : MODALITES DE LA MISE A DISPOSITION**

### **Article 3 – Responsabilité**

Le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE met en oeuvre les politiques RH définies par le Maire ou les Présidents des établissements publics. Pour un fonctionnement efficient du POLE, celui-ci est placé sous l'autorité fonctionnelle des Directeurs Généraux des services des trois entités. En tant que de besoin, ils se concerteront pour réaliser les arbitrages sur les travaux prioritaires du POLE.

### **Article 4 – Fonctionnement du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE**

Conformément aux instructions reçues des Directions Générales des trois structures, le Directeur Général Adjoint de la Ville en charge de la politique des ressources humaines élabore le programme de travail du POLE, définit les modalités de sa mise en oeuvre et en assure le pilotage, tout en facilitant le fonctionnement au quotidien. Dans ce cadre, il assure l'autorité hiérarchique sur les agents du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE.

En cas de recrutements ultérieurs d'agents pour le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE par la Ville de Besançon, les Directeurs Généraux des Services des structures bénéficiaires, ou leur représentant participeront aux jurys de recrutement.

Le lien entre d'une part les élus et les Directions Générales des établissements publics et d'autre part, le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE, sera assuré par un cadre relevant des effectifs de ces établissements affecté à ce rôle. En outre, ces cadres participeront, notamment au suivi des dossiers soumis aux assemblées délibérantes, à la gestion courante des relations sociales, à l'information et au conseil des services. Cette organisation participe de la volonté d'avoir une gestion partagée, efficiente et de proximité en assurant une continuité du service. Ces cadres relèveront de l'autorité hiérarchique de la Direction générale de l'établissement dont ils dépendent.

Ils participeront en tant que de besoin aux réunions de travail du POLE et seront associés à ses travaux.

### **Article 5 – Moyens affectés au POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE**

#### **5.1 - Les agents**

Le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE est constitué par le regroupement des agents précédemment affectés aux services ressources humaines respectifs de la Ville, de la CAGB et du CCAS. L'effectif du POLE, à la date de la mutualisation, est détaillé à l'annexe I de la présente convention. Cet effectif pourra évoluer en fonction des besoins et de l'évolution des différentes politiques RH, en accord entre les trois entités.

#### **5.2 - Localisation actuelle**

Les services centraux du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE sont installés dans les locaux du Centre administratif municipal au 2 rue Mégevand à Besançon. Les services en charge du suivi social et de l'hygiène et la sécurité au travail sont localisés rue Xavier Marmier à Besançon.

## **Article 6 – Régime du personnel du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE**

Les agents affectés au POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE sont des agents de la Ville de Besançon. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables au personnel municipal. Toutefois, les agents issus des services Ressources Humaines du CCAS et de la CAGB conservent leurs droits acquis dans leur structure d'origine.

## **Article 7 – Rapport d'activité**

Un rapport d'activité sera produit chaque année par le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE et sera présenté par le DGAS RH aux membres du groupe de suivi, constitué des Directeurs généraux des trois entités.

## **TITRE III : DISPOSITIONS FINANCIERES**

### **Article 8 – Contributions des collectivités**

Les parties s'engagent à participer au coût de fonctionnement du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE selon le mode de répartition des charges suivant :

La Ville inscrira à son budget les crédits d'investissement et de fonctionnement nécessaires à l'activité du pôle. Le coût global de fonctionnement du pôle sera déterminé de la manière suivante :

- montant des rémunérations et charges des agents affectés au POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE (à l'exclusion du DGAS RH),
- charges de locaux calculées sur la base d'un ratio de 120 €/m<sup>2</sup> pour les bureaux du CAM et de 160 € m<sup>2</sup> pour ceux de la rue Marmier,
- charges indirectes (téléphone, fournitures, affranchissement, informatique,...) définies sur la base d'un coût annuel par agent, fixé à 2000 € à la signature de la convention,

Ces ratios (locaux et charges indirectes) seront réévalués chaque année selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ils seront recalculés lors du renouvellement de la convention.

- le coût du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE ainsi défini sera réparti entre les trois structures selon la clé de répartition suivante : nombre de feuilles de paie éditées pour chaque entité rapporté au nombre total de feuilles de paie éditées l'année n-1.

Pour 2009, année de mise en place du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE, la répartition sera calculée en fonction de la date d'effet de la mutualisation.

### **Article 9 – Modalités de versement des contributions financières**

La contribution due par la CAGB et le CCAS pour le financement du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE donnera lieu à trois versements :

- le premier au mois de mars de chaque année, correspondant à 30 % de la contribution versée au titre de l'année précédente,
- le second en septembre de chaque année, correspondant à 50 % de la contribution versée au titre de l'année précédente,
- le solde en janvier de l'exercice suivant.

Pour les années 2009 et 2010 pour lesquelles l'année précédente ne peut servir de référence, les contributions seront versées de la manière suivante :

- en 2009 : un premier versement sera effectué en septembre correspondant à 40 % de l'estimation de la contribution de l'exercice, le solde étant versé en janvier 2010,
- en 2010, les deux premiers versements (en mars pour 30 % de la contribution annuelle, puis septembre pour 40 % de la contribution annuelle) seront calculés sur la base de l'estimation établie par le POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE, le solde intervenant en janvier 2011.

### **Article 10 – Dispositions particulières**

Chaque structure inscrira chaque année à son budget les crédits qui lui sont nécessaires, notamment à la réalisation des études, à la publication des annonces ou autres honoraires qui lui seront propres. Les directeurs et chefs de service du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE seront chacun dans leur domaine les gestionnaires de ces crédits.

## TITRE IV : DUREE DE LA CONVENTION

### Article 11 – Date d’effet et durée

Cette convention entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> juin 2009 et prendra fin le 31 décembre 2014. Elle ne pourra être renouvelée que par reconduction expresse.

### Article 12 – Dénonciation

Il pourra être mis fin à tout moment à la présente convention, par l’une ou l’autre des parties, par l’envoi d’un courrier recommandé. Dans ce cas, la convention prendra fin six mois après réception de la dénonciation. Toutefois, ce délai sera mis à profit par les parties pour définir solidairement les modalités financières et organisationnelles de cette décision.

## TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 13 – Modification de la convention

Toute modification de la présente convention fera l’objet d’un avenant entre les trois parties. La Ville de Besançon s’engage à se concerter avec les parties avant toute prise de décision susceptible d’avoir un effet sensible sur le fonctionnement du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE.

### Article 14 – Litiges

En cas de différend relatif à l’exécution ou à l’interprétation du présent accord, les parties s’engagent à rechercher un accord amiable. A défaut, le différend sera soumis au tribunal administratif de Besançon.

Fait à Besançon, en 6 exemplaires originaux,

Le

La Vice-Présidente  
du Centre Communal  
d’Action Sociale de Besançon

Marie-Noëlle SCHOELLER

Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
de la Communauté  
d’Agglomération  
du Grand Besançon

Gabriel BAULIEU

Le Maire  
de la Ville de Besançon

Jean-Louis FOUSSERET

## ANNEXE I

### Etat du personnel du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE

Cadre d'emplois	Grade	Nombre d'emplois	Temps complet	Temps non complet
<b>POSTES EXISTANTS A LA VILLE</b>				
Attaché territorial	Directeur	2*	2	
	Attaché principal	1	1	
	Attaché	7	7	
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	4	4	
	Rédacteur principal	3	3	
	Rédacteur	5	5	
Adjoint Administratif	Adjoint adm principal de 1 <sup>ère</sup> classe	4	4	
	Adjoint adm principal de 2 <sup>ème</sup> classe	3	3	
	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	5	4	1 à 50 %
Ingénieur	Ingénieur en chef de classe normale	1	1	
Technicien Supérieur	Technicien supérieur Chef	1	1	
	Technicien supérieur		1	
Conseiller socio-éducatif	Conseiller socio éducatif	1	1	
Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif principal	1	1	
<b>POSTES EXISTANTS AU CCAS DEVANT ETRE CREEES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE</b>				
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	1	1	
	Rédacteur	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	2	
	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
	Adjoint adm de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	
<b>POSTES EXISTANTS A LA CAGB DEVANT ETRE CREEES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE</b>				
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	2	2	
Adjoint Administratif	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	
	Adjoint adm de 2 <sup>ème</sup> classe	3	3	
<b>POSTES DEVANT ETRE CREEES DANS LE CADRE DE LA MISE EN OEUVRE DE NOUVELLES POLITIQUES RH</b>				
Attaché territorial	Attaché	1	1	
Rédacteur territorial	Rédacteur ou redacteur principal	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm de 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	

## ANNEXE 2

### Coût estimatif 2009 du POLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGE

Coût estimatif 2009 du Pôle RH mutualisé

	Unités	Coûts unitaires	Total
<b>Rémunérations</b>	54 agents*	-	1 974 286 €
<b>Locaux</b>	- CAM 2 rue Mégevand : 535 m <sup>2</sup>	120 € /m <sup>2</sup> /an	64 200 €
	- Rue Marmier (services social et hygiène et sécurité) : 107 m <sup>2</sup>	160 € /m <sup>2</sup> /an	17 120 €
<b>Dépenses indirectes (Informatique, fournitures, téléphone, affranchissement, etc...)</b>	54 agents*	2 000 € /agent/an	108 000 €
<b>Total Général</b>			<b>2 163 606 €</b>