

Mutualisation du Pôle Ressources Humaines et Organisation avec la CAGB et le CCAS

M. FOUSSERET, Maire, Rapporteur : 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.

En parallèle, 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 enfin 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 PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ, constitué des services RH de la CAGB et du CCAS et d'une partie du Pôle Ressources Humaines et Organisation de la Ville de Besançon.

Ce PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ 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,
- 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.

La mise en place du PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ 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 de qualité 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 accompagnement des parcours professionnels. Ces deux nouvelles activités fondamentales pour les trois entités s'inscrivent dans la volonté d'assurer une continuité du service public de qualité. En effet, face aux défis auxquels les organisations sont d'ores et déjà confrontées, anticiper pour gérer les ressources humaines est la condition de l'adaptation du service public aux besoins des citoyens, mais aussi aux attentes des agents qui, au quotidien, en assurent le fonctionnement.

Une convention tripartite viendra définir l'organisation et les modalités de fonctionnement du PÔLE PARTAGÉ, ainsi que les modalités de partage des coûts.

I - Le périmètre du Pôle Ressources Humaines Partagé

1.1 - Les services mutualisés

Les services mutualisés sont les suivants :

- Direction de la Gestion du Personnel

Etre 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 pôle.

- 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 matières 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

Etre 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

Etre 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 du service 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.

1.2 - La situation spécifique du service organisation

Ce service pourra être mutualisé à compter du 1^{er} 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.

II - L'organisation et le fonctionnement

Le PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ met en oeuvre les politiques RH définies par le Maire ou les Présidents des établissements publics. 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 PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ.

Le PÔLE PARTAGÉ 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 PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ, sera assuré par un cadre relevant des effectifs de ces établissements et affecté à ce rôle. Ces cadres participeront au suivi des dossiers soumis aux assemblées délibérantes, à la gestion courante des relations sociales, à l'information et aux conseils 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 PÔLE et seront associés à ses travaux.

III - Les mouvements de personnel

La mise en place du Pôle Partagé 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 du CCAS et de la CAGB conserveront leurs droits acquis dans leur structure d'origine.

Les effectifs des structures doivent donc évoluer, la Ville créant les postes nécessaires, les deux autres entités les supprimant après avis des CTP respectifs :

Cadre d'emplois	Grade	Nombre d'emplois pourvus	Temps complet	Temps non complet
POSTES EXISTANTS À LA VILLE				
Attaché territorial	Directeur	2*	2	
	Attaché principal	1	1	
	Attaché	7	7	

Cadre d'emplois	Grade	Nombre d'emplois pourvus	Temps complet	Temps non complet
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	4	4	
	Rédacteur principal	3	3	
	Rédacteur	5	5	
Adjoint Administratif	Adjoint adm. principal de 1 ^{ère} classe	4	4	
	Adjoint adm. principal de 2 ^{ème} classe	3	3	
	Adjoint adm. de 1 ^{ère} 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	
POSTES EXISTANTS AU CCAS DEVANT ÊTRE CRÉÉS AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE				
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	1	1	
	Rédacteur	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm. principal de 1 ^{ère} classe	2	2	
	Adjoint adm. de 1 ^{ère} classe	1	1	
	Adjoint adm. de 2 ^{ème} classe	1	1	
POSTES EXISTANTS A LA CAGB DEVANT ÊTRE CRÉÉS AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE				
Rédacteur territorial	Rédacteur Chef	2	2	
Adjoint Administratif	Adjoint adm. de 1 ^{ère} classe	1	1	
	Adjoint adm. de 2 ^{ème} classe	3	3	
POSTES DEVANT ÊTRE CRÉÉS DANS LE CADRE DE LA MISE EN OEUVRE DE NOUVELLES POLITIQUES RH				
Attaché territorial	Attaché	1	1	
Rédacteur territorial	Rédacteur ou rédacteur principal	1	1	
Adjoint Administratif	Adjoint adm. de 1 ^{ère} classe	1	1	

* Actuellement dans le cadre de la préparation de la mutualisation, il y a deux agents mais l'un des postes sera supprimé lors du prochain départ en retraite de l'agent

IV - La répartition des coûts

Le gain estimé du coût du Pôle Ressources Humaines Partagé 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 Pôle Partagé sera supporté par la Ville de Besançon. En année pleine, il est estimé à 2 163 606 €, détaillé comme suit :

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

* Ce chiffre comprend en plus des agents du POLE PARTAGÉ, 1,5 agent du service du Pool des dactylos.

La CAGB et le CCAS rembourseront la Ville des dépenses supportées pour le fonctionnement du Pôle Partagé en fonction de l'évaluation de l'activité rendue pour chaque collectivité. Pour 2009, le remboursement sera calculé prorata temporis à la date de mise à disposition du Pôle, fixée le 1^{er} juin 2009.

Le critère proposé pour mesurer cette activité est le nombre de feuilles de paie établies pour chacune des entités. Ainsi, en 2008, les données suivantes ont été constatées :

	Ville de Besançon	CAGB	CCAS	TOTAL
Nombre bulletins de paie	37 611	5 299	7 187	50 097
Pourcentage	75,1 %	10,6 %	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 €

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

Les CTP respectifs des trois entités se prononceront sur le projet de mutualisation du Pôle Ressources Humaines Partagé le 11 mai pour la Ville et le CCAS et le 12 mai pour la CAGB. La Commission n° 2 a donné un avis favorable lors de sa réunion du 23 avril 2009.

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à se prononcer favorablement sur la mutualisation du Pôle Ressources Humaines Partagé à compter du 1^{er} juin 2009 et à autoriser M. le Maire à :

- signer la convention tripartite (Ville, CCAS, CAGB) de mise à disposition du PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ

- créer les emplois nécessaires à l'intégration des agents issus des services RH de la CAGB et du CCAS indiqués dans le présent rapport et au développement de nouveaux services et de valider la composition du PÔLE RESSOURCES HUMAINES PARTAGÉ

- prévoir en dépenses et en recettes à une prochaine DM les crédits nécessaires au fonctionnement du pôle mutualisé.

«**M. Jean ROSSELOT** : Cela va dans le sens que nous avons toujours souhaité. L'Etat fait de même, ça rationalise, ça économise, ça rend plus efficace. Simplement, il faudra peut-être veiller à élargir les champs de la mutualisation. On pourrait en reparler aussi bien sur la politique des achats que sur la politique immobilière aussi, c'est tout ce que j'avais à dire.

M. LE MAIRE : En 2001, il n'y avait aucune mutualisation. Aujourd'hui beaucoup de services sont mutualisés et cela va dans le sens de l'histoire.

M. Michel OMOURI : Monsieur le Maire, nous ne pouvons que voter ce rapport qui rentre dans le cadre de la révision générale des politiques publiques. J'ai évoqué cette idée de mutualiser la DRH de la Ville, de l'Agglomération, lors du débat budgétaire. Je vois que nos idées vous inspirent.

M. LE MAIRE : C'est une opération qu'on a lancée il y a trois ans alors que vous n'étiez même pas encore élu !

M. Michel OMOURI : Monsieur le Maire, si vous me coupez la parole... respectez le règlement, s'il vous plaît, Monsieur le Maire,

M. LE MAIRE : Monsieur OMOURI, je respecte toujours le règlement. Je demande simplement que ces débats prennent de la hauteur. Vous ne pouvez pas dire que c'est parce que, lors du débat budgétaire vous l'avez demandé qu'on le fait parce que c'est une opération sur laquelle on travaille depuis déjà au moins 2 ans et qui a été initiée par la précédente équipe municipale, et par le précédent Conseil d'Agglomération. On a même fait faire des études en 2006 ou en 2007 là-dessus, donc de grâce et pour votre propre crédibilité, ne dites pas que c'est parce que vous nous l'avez dit en mars qu'on le fait aujourd'hui. Ce n'est pas sérieux Monsieur OMOURI, d'autant plus quand on sait ce que c'est que mutualiser un service.

M. Michel OMOURI : A chaque fois qu'on dit quelque chose, c'est le même refrain. Je vais cependant continuer mon propos. Nous pouvons et nous devons aller loin dans la mutualisation pourquoi ? Lors de la présentation de l'analyse des besoins sociaux, le CCAS a décidé de créer un Centre Intercommunal d'Action Sociale en direction des personnes âgées et une Maison des Seniors.

M. LE MAIRE : D'où sortez-vous cela ?

M. Michel OMOURI : J'ai posé la question lors de l'analyse et on m'a répondu : Monsieur OMOURI on va faire mieux que cela.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Oui, on fait une Maison des Seniors !

M. LE MAIRE : Mais on ne fait pas un Centre Intercommunal d'Action Sociale.

M. Michel OMOURI : J'ai parlé d'un CIAS et Mme la Première Adjointe m'a répondu qu'on allait faire mieux qu'un CIAS. Si vous voulez on peut reprendre les délibérations plus tard et on verra bien qui a raison.

M. LE MAIRE : Je vais suspendre la séance cinq minutes pour ramener un peu de calme. Monsieur OMOURI, on a fait une Union départementale des CCAS. Si vous confondez un CIAS qui est un Centre Intercommunal d'Action Publique et Sociale avec une UDECAS qui est l'Union départementale des CCAS, il faut vraiment que vous regardiez vos dossiers, parce qu'on est pas ici Monsieur OMOURI pour s'amuser, le Conseil Municipal n'est pas un jeu.

M. Michel OMOURI : Monsieur le Maire, quand j'ai lancé l'idée d'un CIAS, Mme SCHOELLER m'a fait cette réponse de création de la Maison des Seniors. Nous aurons besoin de crédits supplémentaires pour financer ces nouveaux projets. Pour information, la Ville de Nice a créé une Maison des Seniors dont le coût a été évalué à 400 000 €. Continuons à mutualiser les besoins généraux. J'ai indiqué lors du débat, au niveau des pistes de mutualisation les services financiers, le courrier via son affranchissement. Si nous mutualisons la DRH, les finances, le courrier, nous pourrions dégager une économie de 500 000 €

minimum. Cette somme pourrait être réaffectée au nouveau projet du CCAS, Monsieur le Maire. Ce que je dis là, vous pouvez le vérifier et je n'ai pas l'habitude d'intervenir pour dire tout et son contraire lors du débat budgétaire.

M. LE MAIRE : Je crois que M. OMOURI ne connaît pas ce dossier. Ces sommes là sur la mutualisation c'est payé entre autres dans le cadre de l'action du Conseil Général, donc vous mélangez tout mais vous voulez absolument, je ne le vous dis pas méchamment, intervenir pour intervenir. Vous savez, on ne peut pas être bon sur tout, Monsieur OMOURI, donc sélectionnez vos interventions car je n'accepterai pas que ce Conseil Municipal désormais soit une succession d'interventions qui partent dans tous les sens, où l'on dit des choses qui ne sont pas justes. Je sais ce que la Première Adjointe ici, qui a toute ma confiance, a dit. Je ne dis pas que tout ce que vous dites est faux, je ne dis pas cela, mais chacun ici jugera.

M. Jean ROSSELOT : Je vous l'ai déjà dit, c'est plus facile d'être à votre place qu'à la nôtre. Vous êtes complètement imprégné des affaires. Dès qu'on sort ou qu'on perd un peu de temps, on a droit à votre récrimination, on ne va quand même pas être en situation de bâillonnés. Je vais vous dire deux choses : je considère ce que Michel OMOURI dit comme étant d'avant-garde, parce que je ne sais pas si vous avez lu le rapport, non pas Balladur, mais le rapport Cailleux, du nom du Maire de Beauvais, qui prône justement la création de centres intercommunaux d'action sociale.

M. LE MAIRE : Mais on le sait ! Il y en a un à Ornans depuis au moins vingt ans, ce n'est pas une nouveauté !

M. Jean ROSSELOT : Mais laissez-moi finir ! Je dis qu'il exprime une opinion d'avant-garde reprise dans un rapport très officiel, celui écrit par le Maire de Beauvais. Maintenant quand il vous parle de bénéfices à retirer d'opérations de mutualisation, quand il parle affranchissement et autres, eh bien vous pourriez donner effectivement un peu plus de détails sur les champs. J'en ai évoqué un ou deux mais lui en évoque d'autres, vous pourriez simplement dire : eh bien voilà le périmètre de la mutualisation, voilà les bénéfices que nous pouvons en tirer, peut-être que de ces bénéfices nous pouvons en faire tel usage. Voilà comment je répondrais, plutôt que de répondre par la réprimande et l'évacuation.

M. LE MAIRE : Je ne réponds pas par la réprimande.

M. Jean ROSSELOT : Ce n'est pas très digne de celui qui a le rôle de présider une assemblée comme celle-ci.

M. LE MAIRE : Monsieur ROSSELOT, je connais votre discours par coeur. J'ai simplement dit à M. OMOURI, et je le maintiens, que la Première Adjointe n'a jamais dit qu'on allait créer un Centre Intercommunal d'Action Sociale, qui n'est pas quelque chose de nouveau. On n'a pas attendu le rapport du Maire de Beauvais, et le premier à en mettre un en place dans la région, c'était feu mon ami Marc CHAPELAIN qui en a créé un à Ornans il y a une quinzaine, voire une vingtaine d'années, c'est cela que je dis. Quant à la mutualisation, j'ai répondu amicalement à M. OMOURI qui disait : «vous suivez nos idées parce qu'au mois de mars j'ai proposé la mutualisation et aujourd'hui vous la mettez en place», qu'on en avait déjà discuté à l'Agglomération, avec le Directeur Général et les Directeurs Généraux en 2005, 2006, 2007. Mais c'est la vérité ! Je pense même qu'il a dû y avoir des études faites, je n'en suis pas sûr mais je vous fournirai les rapports qui ont été réalisés là-dessus. Je crois qu'il y en a eu un en 2007 ou 2006, donc vous ne pouvez pas vous attribuer le bénéfice de cela alors que cela fait trois ans qu'on travaille dessus, c'est cela que je veux souligner, c'est tout».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 2 et sur avis favorable du CTP, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, adopte les propositions du Rapporteur.

M. LE MAIRE, Président de la CAGB, n'a pas pris part au vote.

Récépissé préfectoral du 25 mai 2009.