

13 - Evolution des services communs entre la Ville de Besançon, le Centre Communal d'Action Sociale et la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon

M. FOUSSERET, Maire, Rapporteur : Au fil des années, le cadre réglementaire et juridique a conforté une dynamique de renforcement de l'intercommunalité et de partage de moyens entre les EPCI et les communes.

Dans un premier temps, la loi de Réforme des Collectivités Territoriales du 16 décembre 2010 prévoit que les services mutualisés dans le domaine fonctionnel (ex : ressources humaines, informatique, ...) sont obligatoirement positionnés au niveau de l'EPCI, avec la mise en place de «services communs», les agents concernés étant alors mis à disposition de l'EPCI de plein droit.

Plus récemment, la loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale du 27 janvier 2014 assortit la gestion des services communs par l'EPCI d'un transfert de plein droit des agents remplissant «en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun».

Cette évolution législative, confortée par la volonté politique de nos élus de renforcer l'intercommunalité et préparer l'avenir, rend nécessaire une mise en conformité de certaines de nos mutualisations de services existantes.

I - Le dispositif proposé au 1^{er} janvier 2015

Ce dispositif traduit l'ambition de renforcer l'intégration intercommunale et la volonté de donner davantage de cohérence d'ensemble au dispositif de mutualisation des services, conformément au cadre législatif :

- les services communs sont des services communautaires, ce qui implique le rattachement à la Communauté d'Agglomération des services communs actuellement positionnés à la Ville,
- les agents municipaux affectés à un service commun sont de plein droit transférés à la Communauté d'agglomération.

Deux conventions cadres sont mises en place :

- l'une entre la CAGB et la Ville pour les services communs à ces deux entités : Service Topographie, Direction Stratégie et Territoire, mission financements européens, navette courrier, Direction de la Gestion des Partenaires Extérieurs,
- et une autre associant la CAGB, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale pour les services communs aux trois entités : Département des TIC, Pôle des Ressources Humaines, Service Moyens Généraux, structure Achat / Commande Publique, Service Documentation.

La plupart des dispositions de ces deux conventions sont communes.

Les projets de conventions joints au présent rapport précisent les missions, les moyens et l'organisation de chacun des services communs ainsi que les modalités de répartition des coûts de ces services.

II - Incidences de ces évolutions en termes de ressources humaines

A - Evolution des emplois

Le rattachement des services communs au Grand Besançon et/ou le transfert des agents titulaires et non titulaires emporte des conséquences en termes de suppressions et de créations de postes.

Pôle des Ressources Humaines

Le Pôle des Ressources Humaines, mutualisé depuis 2009, était rattaché à la Ville. Il est proposé :

- le rattachement du pôle à la CAGB en tant que service commun, et la création de l'ensemble des postes à la CAGB (tableau ci-dessous),

- le transfert de plein droit des agents du Pôle à la CAGB (y compris les agents du volant de remplacement, les agents du COS, les emplois relais, les emplois d'avenir et les apprentis du pôle RH). Seuls resteront positionnés à la Ville de Besançon les agents de l'entité mobilité professionnelle (non mutualisée) ainsi que les représentants du personnel ayant fait de choix de rester à la Ville,

- dans un souci de cohérence organisationnelle, la mutualisation de la mission «environnement du travail» agissant déjà pour les trois entités : protection sociale, risques psycho-sociaux, ... et le rattachement de la médecine professionnelle au Pôle des Ressources Humaines.

Grade	Cat.	Nombre d'emplois
Postes permanents de la Ville devant être transférés à la CAGB - Pôle des Ressources Humaines		
Administrateur hors classe *	A	1
Administrateur	A	1
Médecin hors classe	A	1
Médecin 2 ^{ème} classe	A	1
Directeur	A	1
Attaché principal	A	6
Attaché	A	13
Ingénieur chef classe normale	A	1
Infirmier en soins généraux hors classe	A	1
Infirmier en soins généraux classe supérieure	A	1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	5
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	B	4
Rédacteur	B	10
Technicien principal 2 ^{ème} classe	B	1
Assistant socio-éducatif 1 ^{ère} classe	B	2
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	C	3
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	C	2

Grade	Cat.	Nombre d'emplois
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	C	11
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe (**)	C	5
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	C	1
Postes permanents de la Ville devant être transférés à la CAGB - Volant de remplacement (***)		
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	C	1
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	C	14
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	C	10
Emplois relais de la Ville et du CCAS devant être transférés à la CAGB		
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	C	1
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	C	1
Postes permanents de la Ville devant être transférés à la CAGB - Agent en détachement de fonction (permanents syndicats)		
A PRECISER / en fonction du choix des agents		
Postes permanents de la Ville devant être transférés à la CAGB - COS		
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	2
Educateur APS principal 1 ^{ère} classe	B	1
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	C	1
Emplois d'avenir (emplois non permanents)		
1 agent		
Apprentis (emplois non permanents)		
2 agents		

* Poste faisant l'objet d'un détachement sur emploi fonctionnel

** Dont une création administrative liée à une situation de stagiairisation

*** Equivalent : 23 postes budgétaires + 2 créations administratives liées à des situations de stagiairisation

Département TIC

Le Département des TIC a été rattaché à la CAGB le 1^{er} janvier 2013 ; certains agents ont fait le choix de muter à la CAGB, le reste des effectifs demeurant des agents Ville.

Il est aujourd'hui proposé le transfert de plein droit à la CAGB des agents et la suppression des postes correspondants à la Ville. L'organigramme reste inchangé.

Grade	Cat.	Nombre d'emplois
Agents de la Ville mis à disposition et devant être transférés à la CAGB		
Ingénieur chef de classe exceptionnelle	A	1
Ingénieur principal	A	2
Ingénieur	A	3
Attaché principal	A	2
Attaché	A	1
Rédacteur	B	4
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	6
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	B	1
Technicien principal 1 ^{ère} classe	B	4
Technicien principal 2 ^{ème} classe	B	2
Technicien	B	1
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	C	1
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	C	1
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	C	1

Moyens Généraux, Achat, Commande Publique et Documentation

Lors de la création des services communs Moyens Généraux, Achat / Commande Publique et Documentation entre la Ville de Besançon, la CAGB et le CCAS en janvier 2013, les services ont été positionnés à la CAGB avec une mise à disposition des agents municipaux. Il est proposé :

- le transfert de plein droit à la CAGB des agents municipaux,
- l'extension du périmètre de la mutualisation du service documentation au CCAS avec la création d'un poste d'assistant de conservation à la CAGB (suppression du poste au CCAS).

Grade	Cat.	Nombre d'emplois
Postes permanents de la Ville devant être transférés à la CAGB		
Moyens généraux		
Rédacteur	B	1
Achat / Commande publique		
Attaché	A	1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	1
Documentation		
Assistant de conservation principal 2 ^{ème} classe	B	2
Poste permanent supprimé au CCAS et crée à la CAGB		
Assistant de conservation principal 1 ^{ère} classe	B	1

Direction de la Gestion des Partenaires Extérieurs

La Direction de la Gestion des Partenaires Extérieurs a été mutualisée au 1^{er} mars 2014 et rattachée à la CAGB avec une mise à disposition par la Ville des trois agents de la Direction. Il est proposé un transfert de plein droit à la CAGB des agents municipaux et la création des postes correspondant.

Grade	Cat.	Nombre d'emplois
Postes permanents supprimés à la Ville et créés à la CAGB		
Directeur	A	1
Attaché	A	1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	A	1

B - Régime applicable au personnel des services communs

En matière de ressources humaines, les services communs sont régis par l'article L 5211-4-2 du CGCT. Les services communs sont gérés par l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit, après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Les effets de la mise en place de services communs sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Les agents sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du maire ou du président, en fonction des missions qu'ils réalisent.

C - Gouvernance

Les services communs mettent en œuvre les politiques définies par les assemblées. Pour un fonctionnement efficient de ces services, ceux-ci sont placés sous l'autorité fonctionnelle partagée des Directeurs Généraux des services des entités, eux-mêmes sous l'autorité de leur exécutif respectif.

Le Président de la Communauté ou le Maire adressent directement aux Directeurs généraux toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches municipales ou communautaires.

Les Comités Techniques Paritaires de la Ville, du CCAS et du Grand Besançon ont été consultés (le 4 et le 12 novembre) sur les évolutions présentées dans la présente délibération.

III - Dispositions financières

A - Contributions des collectivités

Les parties s'engagent à assurer le financement des services communs dont elles bénéficient dans les conditions précisées ci-dessous et dans la convention en annexe, issues du décret n° 2011-515 du 10 mai 2011.

Les coûts des services communs sont évalués en prenant en compte les éléments suivants, qui constituent le coût unitaire de fonctionnement :

- charges directes imputables à la direction mutualisée ou à la partie de direction mutualisée : coût salarial, dépenses budgétaires constatées au compte administratif correspondant à des dépenses nécessaires au fonctionnement du service,
- charges indirectes imputables à la direction Mutualisée ou à la partie de direction mutualisée définies forfaitairement (coût / agent),
- locaux : charges locatives ou de copropriété, fluides, petit entretien, taxes, assurances et nettoyage,
- amortissements pour les dépenses d'investissement correspondant à des équipements mis en commun entre la Communauté et la Ville (non cofinancés par ailleurs).

Le coût de fonctionnement est constaté à partir des dépenses du dernier compte administratif approuvé. Pour les services communs, des clés de répartition, permettant la ventilation de ces coûts, sont appliquées pour chacune des parties.

Les clés de répartition sont les suivantes :

- Clé A : Part en pourcentage du nombre d'agents titulaires et non titulaires sur postes permanents de la collectivité de rattachement / nombre total d'agents titulaires et non-titulaires sur postes permanents de la Ville et de la Communauté (et du CCAS, le cas échéant). Les effectifs pris en compte sont ceux qui sont constatés au 1^{er} janvier de l'année,
- Clé B : répartition forfaitaire à parité entre la Communauté et la Ville.

La clé A est la clé de principe et la clé B l'exception.

Ces clés s'appliqueront également pour calculer les parts respectives du financement des investissements communs dont l'inscription budgétaire sera prise en charge par la Communauté. Contrairement aux coûts de fonctionnement, les investissements en cause sont ceux de l'année en cours.

Un suivi est organisé chaque année au 2^{ème} trimestre sur la répartition du coût des services communs entre les parties.

B - Modalités de versement des contributions financières

Sur la base des calculs exposés précédemment, la Communauté établira le coût des services communs imputables à la Ville. Le mode de calcul retenu sera soumis à la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) pour évaluer l'impact du transfert dans l'ACTP qui globalise les flux financiers entre les deux entités depuis la création de la Communauté.

S'agissant de toute dépense commune inscrite au programme annuel (de fonctionnement et d'investissement), le rythme d'émission des titres de recettes sera semestriel.

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- se prononcer sur le rattachement administratif du Pôle des Ressources Humaines à la CAGB sous la forme de service commun,

- se prononcer sur le transfert de plein droit à la CAGB des agents municipaux titulaires et non titulaires pour les services suivants : Pôle des Ressources Humaines, Département des TIC, Direction de la Gestion des Partenaires extérieurs, Service Moyens Généraux, Structure Achat / Commande Publique et service documentation, ainsi que sur les créations de postes précisées dans la présente délibération,

- se prononcer sur l'extension de la mutualisation du service documentation Ville / CAGB au CCAS avec la suppression du poste d'assistant de conservation au CCAS (poste créé à la CAGB).

- autoriser M. le Maire ou l'Adjoint Délégué à signer les deux conventions ci-annexées de création de services communs, l'une entre la Ville et la Communauté, l'autre entre la Ville, la Communauté et le CCAS, ainsi que tout acte qui serait nécessaire,

- inscrire les crédits nécessaires au budget du prochain exercice, en dépenses et en recettes.

«M. LE MAIRE : Alors ensuite on a de 13 à 16 des rapports sur les mutualisations que nous reverrons en Conseil d'Agglomération. Il y a un certain nombre d'opérations qui vont dans le sens souhaité par tout le monde je crois de mutualisation, de rationalisation donc je vais les passer rapidement, je vais répondre à vos questions si vous en avez.

Sur ce rapport 13 : évolution des services communs entre la Ville de Besançon, le Centre Communal d'Action Sociale et la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, on propose le dispositif, vous avez des grades, les nombres d'emplois, tout cela est très bien expliqué sur ce rapport, y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Il n'y en a pas. C'est adopté».

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

Récépissé préfectoral du 18 décembre 2014.