

Mutualisation  
Convention pour la mise en place  
d'un Service Ressources Humaines Commun

*Une volonté partagée pour  
un développement harmonieux  
des communes et de la communauté  
de communes Vallée de l'Hérault*

**Mandature 2014-2020**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**La Communauté de communes Vallée de l'Hérault**, située 2 Parc d'activités de Camalcé, 34150 GIGNAC, représentée par M. Louis VILLARET agissant en sa qualité de Président, ci-après désignée « **la Communauté de communes** »,

**D'UNE PART,**

**ET**

**La commune de .....**, domiciliée ...., 34... .., représentée par **M. / Mme** en sa qualité de Maire, ci-après désignée **la Commune**,

**D'AUTRE PART**

Ensemble désignés ci-après « **les Parties** »,

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT), en particulier l'article L. 5211-4-2 ;

Vu les statuts de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault ;

Vu la délibération du conseil municipal de la Commune en date du ... se prononçant favorablement sur le schéma de mutualisation et autorisant son maire à signer les conventions subséquentes ;

Vu les délibérations du conseil communautaire en date du 14 décembre 2015 approuvant le schéma de mutualisation et autorisant le président à signer les conventions de mutualisation subséquentes ;

Vu l'avis du comité technique de la Commune en date du .....

Vu l'avis du comité technique de la Communauté de communes en date du 16 décembre 2015 ;

Vu les avis de(s) commission(s) administrative(s) paritaire(s) compétente(s) en date du XXXX (avis de la CAP seulement pour les fonctionnaires le cas échéant ;

Considérant l'intérêt des Parties signataires de se doter de services communs afin d'aboutir à une gestion rationalisée ;

## **Article 1<sup>er</sup> : Objet de la convention**

En dehors des compétences transférées et dans le cadre d'une bonne organisation des services, les signataires des présentes décident d'organiser

- un service ressources humaines commun, formation restreinte du service ressources humaines de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault, chargé des domaines suivants :
  - formation : recensement et suivi des formations obligatoires selon les types de postes (CACES, habilitations électriques, SST, PSCI...) et des formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité), décomptes DIF; recensement des besoins et organisation des formations du CNFPT en intra.
  - Hygiène et sécurité : assistance pour l'élaboration des « documents uniques », les missions d'assistants de prévention, fiches de postes à risques, pharmacies de service, entraînement à l'usage des extincteurs, entraînement aux évacuations, ...

L'adhésion de nouvelles communes au service ressources humaines commun, ainsi que toute modification du champ initial des missions du service telles que définies ci-dessus feront l'objet de travaux de la commission paritaire de gestion du service commun telle que visée à l'article 6 de la présente convention.

## **Article 2 : Situation des agents des services communs**

### 2.1 Transfert de personnel :

Les fonctionnaires et agents non titulaires de la Commune qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à la Communauté de communes. Les agents sont individuellement informés de la création du service commun dont ils relèvent mais ne peuvent s'opposer à ce transfert.

Au jour de la conclusion des présentes, aucun agent communal n'est concerné par cette situation pour la commune.

### 2.2 Mise à disposition de personnel :

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, à titre individuel, de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de la commune chargée du service commun pour le temps de travail consacré au service commun.

Au jour de la conclusion des présentes, seul l'assistant de prévention de la Ville de Gignac est partiellement concerné pour le volet formations Sauveteur Secouriste du Travail.

### 2.3 Tableau du personnel exprimé en Equivalent Temps Plein (ETP) :

Au regard de l'étude préalable à la création du service ressources humaines commun et du nombre d'adhésions au service commun l'année de conclusion de la présente convention, il en ressort les données suivantes :

Dénomination	Service ressources humaines commun	Service R.H. CCVH	Service R.H. global
R.H.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0.5 ETP formation</li> <li>- 0.2 ETP hygiène et sécurité</li> <li>- 0.05 ETP formateur SST</li> <li>- 0.2 ETP cat B et 0.2 ETP cat A encadrement du service (pour les communes adhérentes et la CCVH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0.7 ETP assistant</li> <li>- 3.1 ETP gestionnaires</li> <li>- 1.3 ETP encadrement</li> </ul>	- 6.2 ETP

### **Article 3 : La gestion des services communs**

Les agents exerçant en totalité ou en partie leurs fonctions dans le service commun sont placés sous l'autorité du Président de la Communauté de communes. Il dispose à ce titre de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination (*évaluation, rémunération, discipline, congés, organisation du temps de travail, formation, etc.*)

Le Président contrôle et organise l'exécution des tâches du service commun. Sur demande du Maire de la Commune, il adresse tout document utile relatif à l'exécution des tâches confiées.

Le Maire de la Commune transmet à la demande du Président les documents utiles à la gestion du personnel communal mis à disposition partielle du service commun.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés aux agents du service mutualisé, un arbitrage sera réalisé, selon la procédure suivante :

- les directeurs généraux (ou leurs adjoints) tentent de trouver un compromis entre les besoins de chacune des entités ;
- à défaut d'accord, les directeurs généraux des services seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés.

Les chefs de chacun des services communs devront dresser un état des recours à leur service par chacune des deux parties. Cet état sera adressé, trimestriellement, aux directeurs généraux des services de ces dernières.

Le Président de la Communauté et le Maire peuvent donner, par arrêté, sous leur surveillance et leur responsabilité, délégation de signature au chef du service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

### **Article 4 : Conditions financières et modalités de remboursement**

#### 4.1 Principe de calcul du coût annuel du service commun (Cf. Détail du calcul en Annexe I) :

- **Charges salariales annuelles + charges annuelles spécifiques** au fonctionnement du service. 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 annuel estimatif en l'absence d'antériorité des données.
- **Charges annuelles environnées** : charges de fonctionnement du siège, dépenses de formation de la CCVH, dépense de téléphonie/télécopie, dépenses de personnels des services transversaux. Le montant annuel des charges environnées de l'année N est déterminé sur la base de la comptabilité réalisée de l'année N-1.

La répartition du coût entre les communes adhérentes au service commun se fera selon le principe suivant :

Le montant total annuel des charges afférentes au coût du service est divisé par le nombre de communes adhérentes au service ressources humaines commun.

#### 4.2 Modalités de paiement du service commun par la commune :

La prise en charge financière par la commune bénéficiaire du service commun s'effectue mensuellement par imputation sur l'attribution de compensation qui lui est versée sous réserve des stipulations de l'article 8.

En cas d'attribution de compensation négative, la Communauté de communes émettra mensuellement un titre de recette couvrant les coûts du service commun.

#### 4.3 Révision annuelle du coût du service commun :

L'organe délibérant de la Communauté de communes vote chaque année à la majorité des suffrages exprimés, sur la base de la comptabilité réalisée de l'année N-1, le montant de l'imputation sur l'attribution de compensation à allouer à chaque commune.

#### 4.4 Révision spécifique du coût :

Il pourra être procédé à une révision annuelle spécifique du coût du service commun dans les hypothèses suivantes et après avis de la commission visée à l'article 6 des présentes se prononçant à la majorité des suffrages exprimés :

- sur les réévaluations éventuelles des coûts ou des besoins des communes adhérentes restant au service commun en cas de résiliation anticipée de la présente convention telle que prévue à l'article 9 ;
- sur les adhésions de nouvelles communes au service commun ;
- sur les modifications du champ initial des missions du service commun telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention ;

Les éventuelles modifications envisagées feront l'objet d'un avenant signé entre les parties et préalablement autorisé par délibération exécutoire et nécessiteront d'ajuster le montant de l'imputation sur l'attribution de compensation.

#### **Article 5 : Mise à disposition des biens**

Les biens affectés au service commun restent acquis, gérés et amortis par la Communauté de communes.

#### **Article 6 : Commission paritaire de gestion du service ressources humaines commun**

Un suivi du fonctionnement et des perspectives du service **ressources humaines** commun est au minimum assuré une fois par an au sein d'une commission paritaire de gestion du service **ressources humaines** commun, dont les membres sont désignés à raison d'un binôme Technicien/Elu par commune et pour la Communauté de communes (*Cf. Annexe 3 - Communes adhérentes*).

Cette commission est créée en particulier pour :

- réaliser un rapport annuel sur la mise en œuvre et la gestion du service **ressources humaines** commun. Ce rapport est intégré ou annexé au rapport annuel d'activité de la Communauté de communes visé à l'article L. 521 I-39, alinéa 1<sup>er</sup>, du CGCT ;
- examiner les conflits qui lui sont soumis en vertu de l'article 7 ;
- le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre la Communauté et la Commune ;
- examiner les possibilités et les incidences financières d'adhésion de nouvelles communes au service **ressources humaines** commun et/ou sur les sorties anticipées telles que celles visées au 4.4 de la présente convention,
- examiner les possibilités et les incidences financières de modification du champ initial des missions du service telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

#### **Article 7 : Assurances et responsabilités**

Durant la mise en commun du service, le ou les fonctionnaires/agents agiront sous la responsabilité de la Communauté. Les sommes exposées au titre de cette gestion commune sont incluses dans le coût annuel du service précisé à l'article 4.

En cas d'affectation partielle d'un agent à un service commun, le ou les fonctionnaires/agents mis à disposition agiront sous la responsabilité de la Communauté lorsqu'ils rempliront leurs fonctions au sein du service commun et sous la responsabilité de leur structure d'origine pour les fonctions pour lesquelles ils n'ont pas été mis à disposition.

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 partie, 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 prévues à l'article 9 des présentes.

### **Article 8 : Durée**

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et court jusqu'au 31 mars 2021.

***Cependant, à défaut de consolidation des effectifs nécessaires à la mise en place du service commun à la date d'entrée en vigueur des présentes, aucune imputation de coût telle que prévue à l'article 4 ne sera pratiquée.*** La Communauté de communes s'engage à consolider ses effectifs dans les meilleurs délais et à en informer par écrit sans délai la Commune.

Au plus tard trois mois avant le terme de la convention, celle-ci peut être prorogée de manière expresse par avenant signé en vertu de délibérations exécutoires.

### **Article 9 : Résiliation**

La présente 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 par tout moyen permettant d'accuser date de réception certaine au moins six mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation.

En cas de résiliation anticipée par la Commune de la présente convention, la Commune versera à la Communauté une indemnisation d'un montant égal à celui du coût annuel du service (*référence année de résiliation*) multiplié par le nombre d'années qui restaient à courir sous réserve de la consolidation des effectifs visée à l'article 8.

En cas de résiliation anticipée, les contrats éventuellement conclus par la Communauté pour les besoins du service commun sont automatiquement transférés à la Commune pour la période restant à courir, la présente clause devant être rappelée, aux bons soins de la Communauté, dans les contrats conclus par elle pour les services faisant l'objet des présentes.

### **Article 10 : Litiges**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige 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 L. 211-4 du Code de justice administrative.

Ce n'est qu'en cas d'échec de ces voies amiables de résolution que tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention devra être porté devant le Tribunal administratif de Montpellier.

**Article 11 : Dispositions terminales**

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux services concernés ainsi qu'aux trésoriers et aux assureurs respectifs de la Communauté et de la Commune.

Fait à XXX, en deux exemplaires originaux, le XXX

Le Président de la Communauté de  
communes vallée de l'Hérault

Le Maire de la Commune  
de  
.....  
.....



## Annexe I : Fiche d'impact sur le personnel

Cette fiche doit notamment décrire les effets sur l'organisation et les conditions de travail, les rémunérations etc. (Voir 4ème alinéa de l'article L. 5211-4-2 DU CGCT)

	Fonctionnaires / agents impactés par la création des services communs	Résumé de la fiche de poste	Régime indemnitaire applicable aux agents	Supplément familial de traitement	NBI	Traitement total et charges indirectes affectées au poste	Temps de travail et modalités d'organisation du temps de travail	Affectation/ Lieu de travail/ Supérieur hiérarchique
<u>Agents de la Commune</u>								
<u>Agents de la Communauté</u>	M. / Mme ..... agent de catégorie	Chargé de formation  Assistant de prévention  Formateur SST  DRH  Adjointe DRH					50 %  20%  5%  15%  15%	Gignac - Siège de Communauté de communes  Sous l'autorité de la Directrice des Ressources Humaines

## Annexe 2 : Détail du calcul des coûts du service commun :

	Nature dépenses à prendre en compte	Correspondance budgétaire	Montant	Montant annuel retenu*
1	Traitement brut annuel + charges patronales liées	Chap.012 - formation - assurance personnel	34445 €	34445 €
2	Dépenses annuelles d'assurance charges de personnel	Chap.012 art.6455		
3	Charges générales annuelles de fonctionnement du siège	Chap.011 service ADM - art.6281/63512/6353	288 200 €	3 792 €
4	Dépenses annuelles de formation de la CCVH	Chap.012 art.6488	35 000 €	131 €
5	Dépenses annuelles de téléphonie/télécopie	Chapitre 011 art.6262 et 6256 SI	191 770 €	719 €
6	Dépenses annuelles personnel services transversaux	Chapitre 012 services RH FIN SECR	510 900 €	1 916 €
7	Autres frais: achat logiciel	Chapitre 20 art.2051		0 €
8	Autres frais: maintenance annuelle logiciel	Chapitre 011 art.6256 service SI	1 384 €	1 384 €
9	Autres frais: achat véhicules	Chapitre 21 art.2182	0 €	0 €
10	Autres frais: achat équipement divers	Chapitre 21 art.2188		0 €
11	<b>Total coût annuel</b>	<b>Somme des dépenses par nature</b>		<b>41003 €</b>
12	<b>Coût par adhérent</b>			<b>4555.94€</b>

Traitement brut retenu : 20% du salaire assistant prévention CCVH + 5 % du salaire de l'assistant de prévention Gignac + 13500 euros estimés pour un chargé de formation à mi-temps + 15% du salaire de la DRH et 15% du salaire de l'adjointe DRH

Maintenance logiciel : Licence Oracle + module formation

\* Le montant annuel retenu correspond à :

ligne 3 : le chiffre dans la colonne "montant" (BP2015) divisé par le nombre d'agents du siège, soit 57, et au prorata du temps de travail, soit 75%

lignes 4, 5 et 6 : le chiffre dans la colonne "montant" (BP2015) divisé par le nombre d'agents de la CCVH, soit 200, et au prorata du temps de travail, soit 75%

ligne 9 : l'amortissement annuel d'un véhicule sur 5ans

ligne 12 : coût annuel du service / nombres de communes adhérentes+ CCVH

**Annexe 3 : Communes adhérentes au service au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

1	<b>ANIANE</b>
2	<b>ARGELIERS</b>
3	<b>GIGNAC</b>
4	<b>LE POUGET</b>
5	<b>ST JEAN DE FOS</b>
6	<b>ST PARGOIRE</b>
7	<b>SAINT SATURNIN</b>
8	<b>TRESSAN</b>