

Votants : 73

Convocation du Conseil d'Agglomération :
le 05 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL

Séance du 11 décembre 2023

RESSOURCES HUMAINES - MUTUALISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - CONVENTION DE SERVICE COMMUN

Titulaires et suppléants présents :

Stéphanie ANTIGNY, Jérôme BALOGE, Annick BAMBERGER, Jeanine BARBOTIN, Ségolène BARDET, Fabrice BARREAULT, Daniel BAUDOUIN, Jacques BILLY, Gérard BOBINEAU, Claude BOISSON, François BONNET, Marie-Christelle BOUCHERY, Cédric BOUCHET, Sophie BOUTRIT, Christian BREMAUD, Françoise BURGAUD, Clément COHEN, Thierry DEVAUTOUR, Jean-Pierre DIGET, Patricia DOUEZ, Romain DUPEYROU, Gérard EPOULET, Emmanuel EXPOSITO, François GIBERT, Anne-Sophie GUICHET, François GUYON, Thibault HEBRARD, Florent JARRIAULT, Nadia JAUZELON, Guillaume JUIN, Gérard LABORDERIE, Lucien-Jean LAHOUSSE, Anne-Lydie LARRIBAU, Alain LECOINTE, Gérard LEFEVRE, Philippe LEYSSENE, Sonia LUSSIEZ, Elisabeth MAILLARD, Sophia MARC, Elmano MARTINS, Philippe MAUFFREY, Dany MICHAUD, Marcel MOINARD, Lucy MOREAU, Aurore NADAL, Frédéric NOURRIGEON, Eric PERSAIS, Franck PORTZ, Claire RICHECOEUR, Corinne RIVET BONNEAU, Agnès RONDEAU, Florent SIMMONET, Dominique SIX, Mélina TACHE, Séverine VACHON, Nicolas VIDEAU, Florence VILLES, Valérie VOLLAND, Lydia ZANATTA.

Titulaires absents ayant donné pouvoir :

Yamina BOUDAHMANI à Gérard LEFEVRE, Alain CANTEAU à Florent JARRIAULT, Christelle CHASSAGNE à Eric PERSAIS, Alain CHAUFFIER à Philippe MAUFFREY, Olivier D'ARAUJO à Clément COHEN, Noélie FERREIRA à Lucien-Jean LAHOUSSE, Cathy Corinne GIRARDIN à François GIBERT, Bastien MARCHIVE à Jérôme BALOGE, Marie-Paule MILLASSEAU à François GUYON, Rose-Marie NIETO à Thibault HEBRARD, Nicolas ROBIN à Florent SIMMONET, Jean-François SALANON à Séverine VACHON, Johann SPITZ à Jacques BILLY, Philippe TERRASSIN à Dominique SIX.

Titulaires absents :

Jean-Michel BEAUDIC, Sophie BROSSARD, Christophe GUINOT, Yvonne VACKER.

Titulaires absents excusés :

Elsa FORTAGE, Alain LIAIGRE, Sébastien MATHIEU, Michel PAILLEY, Richard PAILLOUX.

Président de séance : Jérôme BALOGE

Secrétaire de séance : Aurore NADAL

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS

CONSEIL D'AGGLOMERATION DU LUNDI 11 DÉCEMBRE 2023

RESSOURCES HUMAINES - MUTUALISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - CONVENTION DE SERVICE COMMUN

Monsieur **Gérard LABORDERIE**, Vice-Président Délégué, expose,

Sur proposition du Président,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-4-2 et D.5211-16 ;

Vu la délibération du Conseil Municipal de la Ville de NIORT en date du 27 juin 2022 modifiant les modalités de refacturation entre les services communs par prélèvement sur l'attribution de compensation ;

Vu la délibération n°C06-06-2022 du Conseil d'Agglomération en date du 20 juin 2022 modifiant les modalités de refacturation entre les services communs par prélèvement sur l'attribution de compensation ;

Vu l'avis des deux comités sociaux territoriaux de la Ville de Niort et de la Communauté d'Agglomération du Niortais (CAN) rendus le 28 novembre dernier,

La Communauté d'Agglomération du Niortais a connu plusieurs phases de structuration du fait de son élargissement territorial progressif et d'une actualisation récurrente de son périmètre de compétences. Désormais, l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) se consolide, tant en matière de périmètre que de gestion des compétences communautaires. D'ailleurs, le mandat ouvert en 2020 constitue une période charnière pour l'agglomération, marquée par une volonté d'approfondissement des actions engagées et de l'organisation de la collectivité.

La Communauté d'Agglomération du Niortais et la Ville de Niort ont d'ores et déjà entamé l'acte II de leur schéma de mutualisation et se sont dotées de services communs afin de répondre aux objectifs suivants :

- Faciliter le pilotage de la conduite des politiques publiques en assurant plus de cohérence et de coopération pour faire face aux défis communs du territoire ;
- Optimiser le fonctionnement de l'action publique en évitant de doubler des fonctions communes aux deux administrations ;
- Renforcer la solidarité et le sentiment d'appartenance grâce à une administration communautaire au service de ses communes au travers d'une entraide s'appuyant sur les moyens humains et techniques des services communs.

La mise en œuvre d'une Direction des Ressources Humaines (DRH) mutualisée s'inscrit dans cette trajectoire.

1. Les enjeux de la mutualisation de la DRH pour la CAN, la Ville de Niort et les communes de l'Agglomération

Avec près de 2 000 agents réunis, la CAN et la Ville de Niort sont des employeurs publics de premier plan sur le territoire niortais. Les deux collectivités sont confrontées à des défis structurants du monde du travail :

- Recruter dans un marché de l'emploi en tension dans plusieurs secteurs (informatique, technique, cadres, etc.) nécessitant une stratégie commune en matière d'attractivité et de marque employeur ;
- Agir pour la santé et la sécurité des agents face à des problématiques communes d'usures professionnelles nécessitant des outils d'accompagnement adaptés ;
- Harmoniser leurs dispositifs RH (régime indemnitaire, politique de carrière, temps de travail, etc.) pour ne pas se faire concurrence dans un contexte de rareté de la compétence ;
- Déployer des plans de formation répondant à des problématiques communes aux deux collectivités du fait de la similarité des métiers ;
- Moderniser les outils de gestion RH par l'informatisation et l'actualisation des procédures dans un contexte juridique et statutaire sans cesse en mouvements ;
- Développer les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de la Ville et de l'Agglomération et accompagner les évolutions des métiers dans un contexte de changements.

L'Agglomération et la Ville auraient été amenés à développer chacune de leur côté leur ingénierie RH pour répondre aux enjeux précités. La mutualisation proposée a du sens pour partager les coûts et coopérer pour apporter des réponses harmonisées. La Ville de Niort est prête à travailler avec la CAN, y compris si cela revient pour elle à transférer cette fonction RH essentielle à son organisation.

L'objectif est de réunir les forces, compétences, énergies et moyens des Directions des Ressources Humaines de la Ville / CCAS et de la Communauté d'Agglomération du Niortais afin de répondre à des enjeux communs ainsi qu'aux ambitions des deux administrations.

Cette démarche de mutualisation s'inscrit également dans une volonté d'ensemble d'apporter de la plus-value et de nouveaux services à l'ensemble des communes de l'Agglomération. En effet, avec près de 645 agents réunis, les 39 autres communes et leurs Maire-employeurs font également face à des défis RH significatifs :

- Y voir clair dans les dispositifs RH et les réglementations statutaires en constante évolution.
- Répondre à des besoins conjoncturels et pérennes de compétences dans les communes en facilitant les dispositifs d'entraides et de mise à disposition ;
- Besoin d'appui des élus dans leurs obligations en matière de santé au travail et leurs actions en matière d'amélioration des conditions de travail des agents communaux ;
- Pouvoir développer les actions communes de recrutements et de communication à l'échelle du territoire pour attirer et fidéliser ;
- Pouvoir compter sur la CAN dans des démarches d'anticipation et d'accompagnement, en partenariat avec le CDG, sur les métiers en tension, notamment celui de secrétaires de mairies.

A l'inverse de la CAN et la Ville de Niort, les communes de l'Agglomération sont affiliées obligatoirement au centre de gestion 79 notamment pour les missions régaliennes de suivi RH de leurs agents. Aussi, la mutualisation de la DRH CAN s'inscrit dans un partenariat avec cette institution.

La mutualisation de la DRH va donc s'inscrire dans un partenariat (et non une concurrence) avec le CDG79. Il s'agit d'identifier une offre de services complémentaire à celle proposée par le Centre de gestion, autour des pistes suivantes :

- Veille juridique, statutaire et droit du travail (y compris privé), en coordination (et non substitution) avec le CDG79 pour le compte des communes affiliées ;
- Communication recrutement à l'échelle du bassin de vie (démarche marque employeur pour les postes en tension pour les communes de l'Agglomération) ;
- Coordination et proposition de plans de formation à l'échelle intercommunale, en complémentarité avec le CNFPT ;
- Partenaire du CDG sur les besoins des communes de l'Agglomération concernant les secrétaires de mairies (formation, remplacement, tutorat, etc.) ;
- Fédération et animation d'un réseau avec les compétences des communes dans les domaines RH et de la santé/sécurité au travail.

La mutualisation va permettre de dégager des moyens pour apporter ces nouveaux services aux communes de l'Agglomération et à leur Maire-employeur, avec la création de fonctions dédiées. Interlocuteurs des maires et des secrétaires de mairies, des coordonnateurs de services aux communes seront ainsi chargés d'apporter un premier niveau d'appui et de faire le lien avec des expertises internes et externes (dont le CDG). Ils bénéficieront de l'ensemble de l'expertise RH de la Direction mutualisée afin d'apporter des réponses qualifiées.

2. Une organisation opérationnelle issue d'une démarche collective de construction

La création de la Direction des Ressources Humaines mutualisée, telle qu'elle est proposée est issue d'un cheminement et d'un travail collectif avec les équipes RH depuis plusieurs mois. Il a fait l'objet de plusieurs rapports pour information puis pour avis auprès des représentants du personnel des deux comités sociaux territoriaux.

L'organisation proposée répond à une double ambition : être en réponse aux objectifs posés par les élus tout en assurant une stabilité aux équipes en place. Aussi, près de 70 agents seront réunis à compter du 1^{er} janvier 2024 dans l'organisation suivante :

- **1 binôme de direction**
- **5 services :**
 - Recrutement, attractivité et marque employeur ;
 - Prévention, Santé et Qualité de vie au travail ;
 - Formation et développement des compétences ;
 - Accompagnement des parcours professionnels ;
 - Vie de l'agent, carrière et Paie ;
- **5 missions transversales :**
 - Service aux communes et communication RH ;
 - Dialogue Social, Inclusion et Responsabilité Sociale de l'Employeur ;
 - Prospective, pilotage et Système d'Information RH ;
 - Expertise juridique et statutaire ;
 - Projets transversaux et innovation RH.

Les fondements de cette mutualisation sont les suivants :

- **Le périmètre de la mutualisation** : La mutualisation concerne l'ensemble des domaines de la Fonction RH, dont la santé et sécurité au travail. Le périmètre de mutualisation « socle » concerne la Ville de Niort, le Centre Communal d'Action Sociale et de la Communauté d'Agglomération du Niortais ;
- **Le service aux communes** : cette mission est centrale et représente un enjeu clé de la mutualisation, en partenariat avec le centre de gestion ;
- **Le degré d'intégration de la DRH mutualisée** : l'équipe de direction et les postes d'encadrement seront totalement mutualisés entre la Ville, le CCAS et la CAN. Les portefeuilles de gestion des agents RH seront au maximum hybrides entre la CAN et la Ville de Niort. Il s'agit en effet d'éviter les séparations entre gestion Ville et gestion CAN au sein de la même entité, mais au contraire de rechercher des synergies thématiques au sein des services RH. A titre d'exemple, les métiers techniques à la Ville de Niort présentent des points communs avec ceux de la CAN. Il s'agit d'apporter des réponses harmonisées à leurs enjeux en matière d'expertise statutaire, d'accompagnement carrières et formation et de gestion de paie ;
- **Un principe d'accompagnement des agents** : la réorganisation est conduite afin que chacun trouve une place dans la future organisation et avec des redéploiements possibles de postes sur de nouvelles missions à enjeux ;
- **La forme juridique** : la nouvelle Direction des Ressources Humaines mutualisée prend la forme d'un service commun rattaché à la Communauté d'Agglomération du Niortais.

Sur ce dernier aspect juridique, une convention de service commun est annexée à la présente délibération. Elle a été rédigée dans l'optique d'apporter des réponses à l'ensemble des enjeux de gestion de court et moyen terme de la future entité mutualisée. Une gouvernance conjointe des élus CAN et VDN est instituée. La convention définit également le périmètre budgétaire de la DRH mutualisée (coûts directs et indirects) puis la clef de répartition entre la Ville et la CAN. La répartition des coûts est mise en œuvre selon un indice représentatif de l'activité d'une DRH : la moyenne mensuelle des bulletins de salaire gérés par entité. Des clauses de sauvegardes sont par ailleurs prévues dans l'intérêt des 2 collectivités. Un bilan annuel sera effectué auprès d'un comité de suivi pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de cette mutualisation.

Le Conseil d'Agglomération, après en avoir délibéré :

- Approuve la convention de service commun « Direction des Ressources Humaines » ;
- Autorise le Président, ou le Vice-Président Délégué, à signer tout document relatif à ce dossier.

Le Conseil d'Agglomération adopte à la majorité cette délibération.

Pour : 68

Contre : 0

Abstentions : 5

Non participé : 0

Aurore NADAL

Gérard LABORDERIE

Secrétaire de séance

Vice-Président Délégué