



CONVENTION POUR LA CRÉATION D'UN SERVICE COMMUN ... ENTRE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MAD ET MOSELLE ET LA COMMUNE/SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE

Sur le fondement de l'article L. 5211-4-1 II du code général des collectivités territoriales

Entre :

La Communauté de Communes Mad et Moselle, 107 grande rue 54530 ARNAVILLE,
Représentée par M. Gilles Soulier, Président, en vertu de la délibération du conseil communautaire de n° DE-2023-015 en date du 19 janvier 2023,
Désignée ci-après, par le terme « la communauté »

d'une part,

Et :

La commune/syndicat intercommunal de
Représentée par M, Maire/Président du syndicat, en vertu de la délibération du conseil municipal n°, en date du,
Désignée ci-après, par le terme « la communes/le syndicat intercommunal »

d'autre part,

Vu l'article 67 de la Loi n° 2014-58 portant Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles,
Vu l'article 72 de la Loi n° 2015-991 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République,
Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 5211-4-2,
Vu l'arrêté interpréfectoral en date du 12/12/2016, arrêtant les statuts de la communauté, précisant ses compétences et son régime fiscal,
Vu la délibération n° 2019-048 portant sur l'adoption de la charte de gouvernance,
Vu la délibération n° 2019-148 portant sur l'adoption de la convention-type de mise à disposition de services entre la CCM&M, ses communes membres, et les syndicats de communes,
Vu la délibération n°2019-163 portant sur la création d'un service commun de balayage,
Vu la délibération n°DE-2019-211 portant sur la création d'un service commun Technique « Prévention des risques professionnels »,
Vu la délibération n°DE-2019-210 portant sur la création d'un service commun Administratif « Facturation »,
Vu la délibération n°DE-2020-145 portant sur la création d'un service commun Technique « Brigade Eco-Pro »,
Vu la délibération n°DE-2020-147 portant évolution de la Charte de gouvernance,
Vu la délibération n°DE-2022-250 portant adoption de la Charte de gouvernance adaptée,
Vu la délibération n°2023-015 portant sur la modification de la convention des services communs, apportant des précisions sur la prévention, la solidarité entre les communes & l'évolution du coût de fonctionnement,

Considérant que la commune/syndicat intercommunal et la communauté souhaitent créer des services communs, en dehors des compétences qui ont été transférées à cette dernière, dans le cadre d'une bonne organisation des services.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Objet de la convention

La commune/le syndicat intercommunal et la communauté décident de créer des services communs dans le domaine :

Service administratif de secrétaires de Mairie

La mutualisation est une mise à disposition d'un service aux communes/syndicats intercommunaux, par la Communauté de Communes, il ne s'agit pas d'une mise à disposition d'agents ou d'une prestation de service.

- Chacun des participants est acteur et coresponsable de la gestion des services communs. La mise en place des services communs émane de la volonté consensuelle de toutes les parties à s'engager communément et de s'associer pour élaborer collectivement un service performant,
- Cette convention a pour objectif :
 - De valoriser l'engagement des acteurs,
 - De définir les responsabilités de chacun : les communes/les syndicats intercommunaux volontaires et la CCM&M s'engagent à la respecter. Les communes/les syndicats intercommunaux et l'intercommunalité s'engagent à travers une convention qui définit les termes et principes de l'engagement, les modalités et financement de ce service. Le principe de mutualiser les services s'inscrit sur un engagement à long terme de chacune des deux parties.

La CCM&M se garde le droit de faire appel à un prestataire extérieur pour rendre le service.

Article 2 – La situation des agents des services communs

Les fonctionnaires et agents non titulaires communaux qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit transféré à la CCM&M. Ceux qui remplissent en partie leurs fonctions dans le service commun sont de plein droit mis à disposition de la communauté pour le temps de travail consacré au service commun. Ces agents ont aussi la possibilité de demander leur transfert à la CCM&M.

Les agents sont individuellement informés de la création du service commun dont ils relèvent.

Le service commun est administrativement, financièrement et juridiquement rattaché à la CCM&M. Les agents sont sous l'autorité hiérarchique du Président de la CCM&M pour le temps de travail dédié au service commun.

Les agents sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du Maire/Président du syndicat, en fonction des missions qu'ils réalisent.

Le Maire/Président du syndicat ou le cas échéant, le président, peut saisir, autant que de besoin, l'autorité de nomination d'un agent rattaché au service commun pour mettre en œuvre une procédure disciplinaire.

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention aux agents des services mutualisés relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

Article 3 – La gestion des services communs

La mutualisation des services suppose une réelle ambition managériale partagée entre les communes/syndicats intercommunaux utilisateurs et la CCM&M afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue du service : la mise en place d'une pédagogie des enjeux :

- La création d'un leadership partagé

- L'évaluation du service
- La valorisation des agents
- La participation au groupe de travail
- La participation à la mise en œuvre du plan d'action de prévention des risques professionnels
- ...

1. Engagements de la communauté de communes

Les services sont gérés par la communauté qui disposera de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination, à l'exception de celles mentionnées aux articles 39, 40, 61, 64 à 73, 75, 78, 79, aux sixième à huitième alinéas de l'article 89 et suivants et aux articles 92 à 98 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ainsi, pour les agents intercommunaux mis à la disposition de la commune/syndicat intercommunal, les compétences suivantes relèvent de la compétence exclusive de la communauté de communes :

- Promotion interne (art. 39) ;
- Nomination (art. 40) ;
- Mise à disposition (art. 61) ;
- Détachement (art. 64 à 69) ;
- Position hors cadre (art. 70 à 71) ;
- Disponibilité (art. 72 et 73) ;
- Congé parental (art. 75) ;
- Avancement d'échelon (art. 78) ;
- Avancement de grade (art. 79) ;
- Les sanctions du deuxième groupe en matière de pouvoir disciplinaire (art. 89 al. 6 à 8) ;
- La cessation de fonction (art. 92 à 98).

Dans ce cadre, l'évaluation des agents exerçant leurs missions dans un service commun relèvera de la compétence de la communauté. Lorsqu'un agent relevant statutairement de la commune/syndicat intercommunal ne remplit qu'en partie ses fonctions dans un service commun, la commune/syndicat intercommunal et la communauté devront se coordonner pour son évaluation professionnelle.

Lorsque les agents communaux sont mis à disposition de la CCM&M, les agents continueront à être rémunérés par leur collectivité d'origine.

2. Engagements de la commune/du syndicat intercommunal

2.1 *Le suivi du service commun*

Les agents intercommunaux des services communs travaillent au service des communes/syndicats intercommunaux, à ce titre, il incombe des obligations aux Maires/Présidents vis-à-vis des agents qui viennent travailler sur le territoire :

- Assurer de bonnes conditions de travail aux agents dans chaque commune/syndicat intercommunal. Les Maire/Président de syndicat doivent par exemple s'assurer que les agents travaillent en sécurité en portant leurs Equipements de Protection Individuelle et en travaillant avec le matériel approprié à chacun des travaux, et en bon état.
- Veiller au respect du règlement intérieur de la CCM&M par les agents : ponctualité, respect des plannings et des temps de pause, assiduité, respect des ordres du supérieur, soin du matériel, modifications en cas de canicule ou de grand froid ...
- Pour les services communs travaillant à l'extérieur, prévoir un espace abrité et chauffé pour la pause de midi ou en cas d'intempéries, ainsi que des sanitaires
- Veiller au respect du travail effectué par les agents

- Donner aux agents les moyens de réaliser un travail de qualité

Les communes/syndicats intercommunaux s'engagent à compléter les différents documents / tableaux de bord de suivi des services communs et de la qualité des travaux réalisés.

Les communes/syndicats intercommunaux participant aux services mutualisés s'engagent enfin à participer :

- À la commission dédiée au services communs et à toutes les réunions régulation le cas échéant,
- A la définition et mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels,
- À la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des effectifs et des Compétences engagée par la Communauté de Communes Mad & Moselle.

2.2 La formation obligatoire

Le manager de proximité est la personne chargée d'encadrer directement les équipes tout en étant à leur écoute et en les soutenant dans leur travail. Le ou les élus référents des communes/syndicats intercommunaux qui conventionnent et participent au service commun de la Communauté de Communes Mad & Moselle devront suivre une journée de formation obligatoire sur le management de proximité dans l'année qui suit la signature de la présente convention, lors de l'intégration d'une commune/syndicat intercommunal au service ou en cas de modification de l' élu référent dans la commune/syndicat intercommunal.

Cette formation sera prise en charge, soit par la CC, soit par le Compte Personnel de Formations des élus (DIF), auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Si une commune/syndicat intercommunal ne souhaite pas participer à cette formation, alors la mise en place du service mutualisé sera impossible dans celle-ci.

2.3 Clause de solidarité

Pour tous les services communs, en cas de longue absence ou de difficultés de recrutement persistantes, les communes acceptent automatiquement de partager les agents qui leur sont affectés par solidarité envers les communes qui en sont privées momentanément.

La CCM&M s'engage à prévenir, le plus en amont possible, les communes concernées par l'activation de cette clause de solidarité et de réduire sa durée de mise en œuvre au maximum.

2.4 Prévention

2.4.1 Plan de prévention des risques caniculaires

Conformément à la délibération du 16 juin 2022., la Communauté de Communes a voté son plan de prévention contre les risques caniculaires.

Ce plan relatif à la prévention du risque canicule vise à rappeler les risques de la chaleur sur la santé ainsi que les moyens de les prévenir, et de lutter contre les conséquences sanitaires d'une canicule pour les agents de la collectivité.

Parce qu'il est conçu dans l'intérêt de tous, « le plan canicule » s'impose à chaque agent employé par la collectivité, ainsi aux services mutualisés.

L'agent de prévention informera les communes du niveau d'alerte ; il est garant de l'application stricte des procédures.

(Annexe : le plan de prévention des risques caniculaires)

2.4.2 Prévention mutualisée

La communauté de communes a mis en place un service de prévention pour l'ensemble de ces agents.

L'agent de prévention a la charge de veiller à la sécurité des agents de la CC quel que soit leur lieu de travail, il doit donc vérifier les conditions de travail et accompagner les communes qui sont l'autorité fonctionnelle

de ces agents.

La prévention est obligatoire pour les collectivités territoriales. C'est pourquoi, pour les communes qui adhèrent à un service commun constitué d'agent mis à disposition, le coût de ce service sera intégré au coût unitaire de fonctionnement de chacun de ces services communs.

Article 4 – Résolution des conflits

Les services communs ne pouvant être considérés comme un prestataire de service (cf article1), la résolution des problèmes et des difficultés ne pourra s'envisager que de manière collective, les responsabilités étant partagées.

Dès la signalisation de difficultés récurrentes au sein des services mutualisés, par la commune/syndicat intercommunal ou la CCM&M, une rencontre sera organisée afin de trouver des solutions collectives et de mettre en place des actions correctives. Le suivi et l'évaluation de ces mesures sera conjointe.

Article 5 – Modalités de remboursement

« Conformément au décret n° 2011-515 du 10 mai 2011 portant sur les modalités de remboursement en cas de mise à disposition de services, le remboursement des frais de fonctionnement des services communs s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constatées par la communauté ou la commune/syndicat intercommunal bénéficiaire de la mise à disposition. »

1. La détermination du coût unitaire de fonctionnement

La communauté, en qualité de gestionnaire du service commun, déterminera le coût unitaire de son fonctionnement, chaque année, à partir des dépenses inscrites dans le dernier compte administratif, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année. Les dépenses devront comprendre :

- Les charges de personnel : Salaires bruts des agents intercommunaux mis à disposition + charges patronales + régimes indemnitaires + participation aux titres restaurants + participation à la garantie maintien de salaire + tous les autres éléments liés à la rémunération des agents (NBI, prime d'itinérance... ;
- Remplacement du personnel en cas d'absence ou de congés (sur demande expresse de la commune/syndicat intercommunal)
- Frais de déplacement
- Frais de formation (formations professionnelles, tutorat...)
- Amortissement du matériel
- Frais divers de fonctionnement du service
- Les autorisations spéciales d'absence

2. La détermination des unités de fonctionnement

Une unité correspond à une utilisation du service commun par la collectivité bénéficiaire. L'unité retenue est l'heure de mise à disposition.

Un état annuel devra dresser la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement, sur la base des états trimestriels dressés par le responsable des services, et validés par le Maire/Président du syndicat ou son représentant bénéficiaire précisés à l'article 2 de la présente convention.

- **Pour les services communs administratifs des secrétaires de mairie :**

Dans le cadre de la présente convention, la Communauté de Communes met à disposition de la commune/syndicat intercommunal de un volume horaire estimatif deheures par an (..... heures x 47 semaines, ce volume d'heures est annualisé).

3. Modalités de versement du remboursement

Le coût unitaire prévisionnel sera porté par la communauté à la connaissance de la commune/syndicat intercommunal, chaque année, avant la date d'adoption du budget, prévue à l'article L. 1612-2 du Code général des collectivités territoriales, soit avant le 15 avril de l'exercice auquel il s'applique,

Pour l'année de signature de la présente convention, le coût unitaire est porté à la connaissance de la commune/syndicat intercommunal, dans un délai de trois mois à compter de la signature de ladite convention.

Le coût unitaire définitif de l'année N sera déterminé lors de l'approbation du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement pour l'année N sera alors transmise à la commune/syndicat intercommunal.

Pour les communes, ce remboursement se fera par imputation sur l'attribution de compensation prévue à l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts. Le calcul du coefficient d'intégration fiscale fixé à l'article L. 5211-30 du présent code prend en compte cette imputation. Pour les syndicats de communes, ce remboursement se fera par facturation.

4. Délai de remboursement

Le remboursement prévu au présent article se fera en même temps que le traitement des attributions de compensation en fonction des heures mensuelles de mise à disposition précisées dans l'article 4.2 de la présente convention et le coût unitaire de fonctionnement fixé à l'année N-1.

Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement de l'année N sera transmise à la commune/syndicat intercommunal bénéficiaire après l'adoption du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Cette régularisation sera impactée sur le montant mensuel de l'attribution de compensation du mois de juillet de l'année N+1.

Article 6 – Comité de suivi

Un comité de suivi est créé. Il correspond à la commission « services communs ».

Il est chargé de :

- Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la présente convention ;
- Examiner les conditions financières de ladite convention, avec notamment la détermination du coût unitaire de fonctionnement annuel ;
- Le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre la communauté et la commune/syndicat intercommunal.

Article 7 – Durée de la convention

La présente convention est conclue, à partir de la date de sa signature par les deux parties, pour une durée

indéterminée.

Elle pourra être modifiée, par voie d'avenant envoyé en recommandé avec accusé de réception avec un préavis de 6 mois, accepté par les deux parties.

Article 8 – Sortie des services communs

Dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales qui est consacré par la Constitution en son article 72, la sortie du service commun est possible néanmoins, dans l'esprit de la charte de gouvernance des services communs qui consacre la responsabilité partagée de ce service entre la commune/syndicat intercommunal et la CCM&M, en cas de rupture de la convention, les conséquences seront les suivantes :

- La sortie du service mutualisé ne pourra être effective qu'à la fin de l'année comptable engagée, après l'expiration du délai de préavis ;
 - Elle/Il ne pourra plus en bénéficier par la suite ;
 - Concernant les conséquences financières et en termes de ressources humaines, la commune/syndicat intercommunal a le choix entre deux possibilités, à savoir :
 - Elle/Il devra s'acquitter d'un ticket de sortie dont le montant est égal au coût de fonctionnement du service sur une année pour la commune/syndicat intercommunal, conformément au dernier compte administratif validé ;
 - Ou, la commune/syndicat intercommunal se verra transféré un ou plusieurs agents de la CCM&M au prorata du nombre d'heure de mise à disposition des services mutualisés dont il bénéficiait
- Le conseil communautaire se garde également le droit de déroger aux pénalités dues par délibération et pour circonstance exceptionnelle au niveau de la commune/syndicat intercommunal

Article 9 – Juridiction compétente en cas de litige

En cas de litige résultant de l'application de la présente convention et d'échec des négociations amiables, le Tribunal administratif de Nancy est compétent.

Fait à Thiaucourt, en 2 exemplaires originaux

Le,

M. Gilles SOULIER
Président de la CCM&M

M
Maire/Président du syndicat de