



PLAN

SCHÉMA DE MUTUALISATION



2022

SOMMAIRE

Introduction	p.3
Préambule	P.4
Glossaire	p.5
Les raisons à la mutualisation	p.6
Les mutualisations existantes à Mad&Moselle	p.7
La mutualisation, c'est quoi ?	p.8
Méthodologie d'élaboration du schéma de mutualisation	p.9
Orientation du schéma	p.10
Amélioration et extention des mutualisations existantes	p.11
Proposition de nouvelles mutualisations	p.19
Mise en œuvre du schéma	p.23

INTRODUCTION

La mutualisation est avant tout un état d'esprit, basé sur la solidarité, l'entraide et le sens du collectif. Il s'agit d'une nouvelle forme d'organisation pour les communes, qui nécessite un changement des méthodes dans l'approche et la résolution des problèmes.

Les objectifs de cette démarche sont multiples, et sont apparus comme étant une nécessité du fait du désengagement progressif des services d'appui d'ingénierie de l'Etat et d'une complexification croissante de l'environnement territorial qui demande une expertise juridique, administrative et technique toujours plus importante pour les services publics du bloc communal, alors même que la raréfaction de la ressource publique est de plus en plus forte.

En milieu rural en particulier, cette mutualisation permet en effet un renforcement des compétences et de l'expertise sur le territoire pour faire face à cette complexification administrative. Nous l'avons vu également dans nos communes, mutualiser permet de garantir la continuité du service public, que cela soit dans le cadre de remplacements mais aussi afin de pallier les départs en retraites auxquels nous avons à faire face. De plus il s'agit d'améliorer l'attractivité des postes sur notre territoire, en proposant des postes en adéquation avec le monde du travail d'aujourd'hui, cela passant notamment par la création de temps pleins et d'un suivi des carrières adapté et conforme à la législation en vigueur.

En matière financière, la mutualisation des coûts, basée sur la solidarité entre communes, est un véritable pilier qui renforce nos relations au sein de l'intercommunalité, en plus de nous permettre à tous de réaliser des économies sur le long terme par la mise en place d'une organisation différente.

A la manière de ce que nous faisons depuis les débuts de notre démarche en 2007, il est important à rappeler que l'adhésion aux services mutualisés se fait toujours de manière volontaire, et que cette liberté d'adhésion est ouverte à l'ensemble des communes de notre groupement et aux différents syndicats. Cependant, cette liberté, basée sur la confiance, ne doit mener quiconque à penser notre intercommunalité comme étant un prestataire de services à la manière d'une agence d'intérim, mais bien comme un service commun. Ainsi, le fonctionnement optimal d'un tel modèle repose sur la capacité d'anticipation et de programmation des communes, qui sont les facteurs clés de la réactivité du service.

Nous en arrivons à l'objet du présent document, dont les orientations sont concentrées autour de deux axes : L'amélioration des services existants et le développement de nouvelles offres. Concernant ce premier point, nul n'est besoin de rappeler qu'ils sont à parfaire en permanence, ce qui requiert l'engagement de l'ensemble de la communauté dans une démarche de progrès. Par conséquent, le développement d'une culture du suivi et de l'évaluation est à opérer, ce qui passe notamment par l'usage des outils mis en place par l'intercommunalité. Le second point sera pour sa part consacré à l'apport de réponses nouvelles aux besoins auxquels nous faisons face ou allons devoir faire face. Ce schéma de mutualisation fait partie d'une démarche globale que nous menons au sein de Mad&Moselle depuis de nombreuses années afin d'améliorer la qualité du service public local au seul bénéfice des mêmes habitants que nous servons. Il sera nécessairement destiné à être mis en œuvre sur le temps long, et la condition de réussite de cette entreprise est, à n'en point douter, de progresser tous ensemble dans un esprit de solidarité et de bienveillance réciproque.

Gérard RENOUARD

Un encadrement légal synonyme d'opportunités territoriales et managériales

Introduit en tant qu'obligation légale par la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, dite « loi RCT », le schéma de mutualisation est un élément structurant du développement des intercommunalités, en particulier au niveau organisationnel et financier. Rendu facultatif par la loi engagement et proximité du 27 décembre 2019, l'intérêt de l'élaboration de ce document reste d'actualité.

L'article L 5211-39-1 du CGCT prévoit que dans l'année suivant le renouvellement général des conseils municipaux, le Président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peut établir un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'EPCI et ceux des communes membres. Ce rapport comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact de la mutualisation sur les effectifs de l'EPCI et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement.

De fait, dans le cadre de la procédure, le rapport est transmis pour avis à chaque conseil municipal des communes membres qui dispose d'un délai de 3 mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, l'avis est réputé favorable.

Le projet de schéma est approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'EPCI. Le schéma est adressé à chacun des conseils municipaux des communes membres de l'EPCI.

Chaque année, lors du débat d'orientations budgétaires ou lors du vote du budget, l'avancement du schéma fait l'objet d'une communication du Président de l'EPCI à son organe délibérant.

Le schéma est un outil de planification destiné à guider les futures mutualisations de services après une phase d'état des lieux des différentes modalités de coopération intercommunale.

GLOSSAIRE

Autorité fonctionnelle : L'autorité fonctionnelle consiste dans la coordination de l'expertise dont sont investis les professionnels impliqués et vise à assurer le bon fonctionnement des activités quotidiennes.

Autorité hiérarchique : L'autorité hiérarchique est un pouvoir délégué au gestionnaire pour lui permettre d'intervenir auprès d'un agent.

Degrés d'intégration des mutualisations :

Intégration faible

Intégration forte



Délégation de maîtrise d'ouvrage : Fait de déléguer la maîtrise d'ouvrage à un mandataire pour que celui-ci l'assume à la place de la personne et pour le compte de laquelle l'ouvrage est réalisé. Ici, cela consiste pour les communes de disposer d'un accompagnement technique de la CCMM pour la réalisation de leurs projets.

GPEC : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues des collectivités et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Groupements de commandes : Les groupements de commandes regroupent différents acheteurs publics, tels que des Communes et des EPCI achetant ensemble des mêmes produits et/ou prestations. Cela vise à réaliser des économies d'échelle et à réduire le nombre de procédures de marchés publics.

Mutualisation : Mise en commun de moyens, d'équipements matériels ou humains entre plusieurs collectivités territoriales.

Prestation de services : Une Commune membre peut fournir à l'EPCI un service en vue de faciliter l'exercice de ses compétences : création ou gestion d'équipements ou de services par exemple. L'EPCI peut intervenir en tant que prestataire pour le compte d'une Commune membre s'il est expressément habilité à le faire au moyen d'une convention.

Services communs : Un EPCI et une ou plusieurs des Communes membres peuvent créer un service commun en dehors des compétences transférées, pour l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles, à l'exception des missions confiées à titre obligatoire aux CDG. Le service commun est porté par l'EPCI ou une des Communes membres parties prenantes à la mutualisation.



Les raisons de la mutualisation

Un véritable atout pour le territoire

Un meilleur service rendu à la population

- Développer de nouveaux services
- Améliorer la qualité des services publics
- Améliorer la continuité des services publics

Un meilleur service aux communes pour les aider à assurer leurs missions

- Assurer une sécurisation juridique des actes des communes par une montée en expertise des missions exercées
- Amélioration du niveau d'expertise des agents pour répondre à la complexification de l'environnement territorial
- Respecter le cadre juridique de la fonction publique territoriale dans le cadre des responsabilités de l'employeur
- Assurer la singularité de chacune des communes en adaptant l'offre de service à la réalité des besoins
- Améliorer la continuité des services publics
- Améliorer la compétitivité de l'achat public et le respect des procédures juridiques (groupement des commandes)
- Améliorer la solidarité entre les communes et avec la CCMM

Assurer une organisation efficiente, gage d'une meilleure motivation des agents

- Faire bénéficier les agents d'un encadrement et d'un management
- Respecter le cadre juridique du statut de la fonction publique territoriale et des droits des agents
- Assurer un meilleur suivi des carrières des agents et développer les possibilités de mobilités internes
- Améliorer le niveau d'expertise des agents par un plan de formation adapté
- Améliorer la prévention des risques professionnelles et la sécurité des agents

Néanmoins, s'engager dans une démarche de mutualisation – notamment pour les services communs – implique aussi pour les communes des changements importants

- Accepter de cogérer les services communs avec la CCMM
- Accepter de revoir son mode d'organisation des services communaux
- Accepter de programmer les travaux à réaliser
- Accepter d'évaluer les réalisations des services communs par l'utilisation des outils mis à disposition
- Accepter le passage d'une mise à disposition d'agents à une mise à disposition de services
- Accepter la mobilité des agents
- Accepter la solidarité avec les autres communes





Les mutualisations existantes à Mad & Moselle

Histoire de la mutualisation à Mad & Moselle

La mutualisation au sein de Mad&Moselle s'est initiée au sein de la Communauté de Communes des 3 Vallées dès 2007, les différentes fusions ayant suivi en 2011 et en 2017 ayant permis de diffuser la culture de la mutualisation sur l'ensemble du territoire de la CCMM.

- **En 2007**, la mutualisation de la formation professionnelle a été mise en place, avec la création d'un plan de formation INTRA. Cette démarche vise à définir les besoins de l'ensemble des agents territoire et de bénéficier de formations sur-mesure du CNFPT. En 2021, 18 formations ont été réalisées.

- **Également en 2007**, la création d'un service commun technique, qui comptait initialement 5 communes adhérentes. Les objectifs ayant motivés la création de ce service ont mené plus de 20 communes à y adhérer aujourd'hui.

- Un service commun de balayage a été créé par la suite et regroupe plus de 20 communes.

- **En 2013**, un service commun administratif mutualisant des secrétaires de mairie fut créé. A ses débuts, il comptait une commune volontaire, 26 y ont désormais recours. Cet important étoffement du service a valu à la CCMM de décrocher un prix Territoria en 2018, qui récompense les innovations des différentes collectivités territoriales.

- **Depuis 2015**, l'administration du droit des sols fait l'objet d'une coopération avec la Communauté de communes du bassin de Pompey et regroupe 44 communes, soit la quasi-totalité du territoire.

- **En 2019**, un service facturation a été créé, afin de désormais décharger 3 syndicats et 7 communes de cette activité. Dans le même temps un service commun de prévention des risques professionnels fut constitué.

- Un service commun attractivité éducative regroupe depuis **2020** les ATSEM et les animateurs périscolaires des communes et syndicats adhérents, dont l'objet premier est d'assurer la continuité du service en cas de grève des enseignants ou de départs en retraite par exemple. Ce service tend également à s'étoffer en raison de la volonté des communes et syndicats de se décharger de l'encadrement de la gestion des carrières des agents.

- La même année, la création d'une brigade Eco-pro, chargée d'assurer l'entretien de locaux vise à diffuser sur le territoire l'utilisation de produits et de méthodes plus respectueux de l'environnement.



Mutualisation des moyens

Groupements de commande

- Groupement de commandes pour les assurances sur 2023-2026 (26 communes et 3 syndicats)
- Groupement de commandes pour l'entretien de l'éclairage public sur 2021-2023 (29 communes)
- Groupement de commandes pour les défibrillateurs sur 2021-2025 (31 communes et 1 EHPAD)
- Groupement de commandes à venir pour les radars sur 2023-2026 (16 communes)

Délégations de maîtrise d'ouvrage :

- Aménagement des aîtres fortifiés d'Arnaville, Onville, Vandelainville
- Création de vitraux dans l'église de Fey-en-Haye
- Réhabilitation du camping de Mandres-aux-4-Tours
- Réalisation d'une salle polyvalente à Essey-et-Maizerais
- Réfection de la chapelle commémorative de Regniéville pour la commune de Thiaucourt



La mutualisation, d'est quoi ?

Les services communs : Il s'agit d'une nouvelle modalité introduite en 2010 et complétée par la loi MAPTAM du 27/01/2014. Elle complète les deux outils préexistants :

Le transfert de services ou partie de services liés aux compétences transférées

Les conventions de mise à disposition de services ou partie de services à la communauté

Créer des services communs : avec qui ?

Cette opération est possible entre communauté et communes membres en dehors des compétences transférées. Elle est également possible entre communauté et un Etablissement public dont elle est membre. Pour mémoire, cette opération de création de service commun est également possible avec un CIAS.

Comment fait-on ?

Cela passe par la rédaction d'une Convention de mutualisation, après avis du (ou des) comités techniques compétents et rédaction d'une fiche d'impact.

Exemples :

Des services administratifs ou techniques : accueil, informatique, juristes, conseils architecturaux, instruction des autorisations d'urbanisme, entretien des bâtiments, marchés, services financiers, montage de dossiers, ressources humaines, voirie...).

Quel est l'effet sur le personnel ?

Mise à disposition de plein droit des personnels titulaires ou non titulaires qui exercent en totalité ou en partie leurs fonctions dans un service ou partie de service mis en commun. Selon la mission, ils sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire ou du président.

Pour que la mutualisation soit pleinement une réussite, plusieurs "ingrédients" doivent être réunis : il faut que ce soit une opération gagnant-gagnant entre l'intercommunalité et les communes membres signataires de la convention de mutualisation. Il est impératif que la convention de mutualisation éclaire précisément la situation statutaire des agents mutualisés, les règles de calcul du coût de la mutualisation et les éléments techniques pris en compte. Il faut, en outre, qu'un comité de pilotage soit mis en place pour suivre au plus près les services

mutualisés ; ce comité de pilotage doit se réunir au moins une fois par an, idéalement deux fois par an (une première fois en juin et une seconde fois en novembre-décembre). Enfin, il faut que l'acte de mutualisation permette de réaliser in fine pour le citoyen (et donc la collectivité qui en est l'intermédiaire) des économies structurelles de fonctionnement et une optimisation de l'affectation des ressources.

Il est donc proposé d'expertiser, voire d'établir des conventions de mutualisation, à chaque fois que ces principes seront réunis, pour les services ci-dessus en fonction de leur nature.



Méthodologie d'élaboration du schéma de mutualisation

• **Juillet 2021**

• Questionnaire CDG

• **Mars 2022**

• Recrutement d'un stagiaire en charge de l'élaboration du schéma de mutualisation

• **Mars 2022**

• Validation de la méthodologie en commission "mutualisation"

• **3 mars 2022 au 10 mai 2022**

• Parangonnage/Rencontres avec des collectivités exemplaires

• **23 mars 2022 au 20 mai 2022**

• Entretiens téléphoniques auprès des maires des communes

• **Mars à juin 2022**

• Collecte documentaire et analyse des données recueillies

• **4 juillet 2022**

• Réunion de restitution diagnostic du schéma de mutualisation

• **Juillet 2022**

• Rédaction du schéma de mutualisation

• **22 Octobre 2022**

• Examen du projet de schéma de mutualisation en séminaire

• **Décembre 2022**

• Présentation du schéma de mutualisation en Conseil communautaire

• Adoption du schéma de mutualisation par les conseils municipaux des communes

• Mise en oeuvre du schéma de mutualisation



Diagnostic

Une démarche d'évaluation de la mutualisation, centrée sur un travail d'analyse et de recueil des retours d'expérience des différentes parties prenantes, a permis de fournir l'ensemble des éléments d'aide à la décision nécessaires aux élus et d'aboutir à la formulation de préconisations, pour l'élaboration des objectifs, du périmètre et des modalités du prochain schéma sur la période 2022-2026.

L'élaboration et le déploiement du questionnaire évaluatif a été effectué en commun avec la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et entre autres a pu s'appuyer sur différents leviers :

- Une approche partagée des questions évaluatives, afin d'aborder l'ensemble des dimensions de l'évaluation, qui permettront de déterminer des objectifs, d'identifier les points d'appui et les freins, et de tirer des enseignements et préconisations pour la préparation du schéma,
- Une mobilisation des acteurs partenaires (élus, services communs, communes), parties prenantes dans la mise en œuvre du schéma de mutualisation, dans une optique de co-construction.

38 communes du territoire ont répondu à l'enquête menée par le Centre de Gestion qui avait comme objectif d'approfondir 3 axes de mutualisation :

- Utilisation et axes d'amélioration de l'application INTERSTIS
- Développement de nouveaux services communs
- Développement de nouveaux groupements de commande

Entretiens individuels :

En complément du questionnaire, des entretiens individuels ont été menés auprès de l'ensemble des maires du territoire. Cela a permis de revenir sur le questionnaire et d'en approfondir les réponses, tout en tachant de faire ressortir les orientations du présent schéma.

La restitution de cette phase diagnostic, présentée en séminaire, a permis de faire ressortir les enjeux suivants :

- D'importantes disparités sur le territoire, particulièrement entre les communes rurales et périurbaines.
- Un territoire avec une superficie importante, qui constitue l'une des principales problématiques des mutualisations (de service comme de moyens)
- Un important besoin en matière de compétences techniques et d'ingénierie de la part des communes
- Une problématique liée au recrutement et à l'attractivité des postes du territoire

Orientation du schéma

Les axes stratégiques de la mutualisation pour le mandat 2022-2026

- Poursuivre les mutualisations déjà engagées et décrites dans ce rapport
- Améliorer le niveau d'expertise des services communs
- Améliorer la structuration, le suivi et l'évaluation des services communs
- Améliorer la continuité du service en cas d'absence
- Renforcer la mise en place de groupements de commandes par une diversification basée sur des critères de pertinence
- Mutualiser de nouvelles fonctions/services en calibrant leur niveau d'intégration

Pistes envisagées en séminaire

- Réaliser l'inventaire des expertises présentes à la CCMM (annuaire des compétences)
- Développer de nouvelles compétences au sein des services existants
- Mettre à jour l'application INTERSTIS et proposer des formations si besoin
- Valoriser les agents qui s'investissent pour des remplacements par la création d'un statut particulier



Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

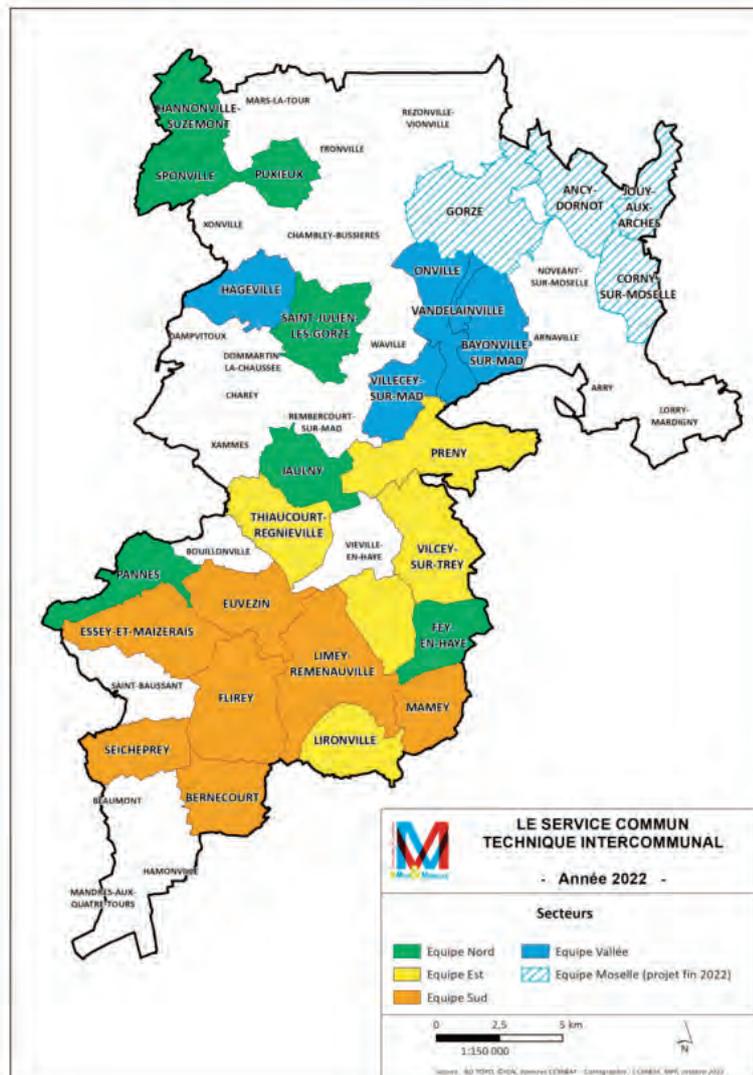
- Lutter contre l'isolement professionnel
Motivation
Sécurité
- Assurer un meilleur encadrement
- Améliorer la gestion des carrières
- Développer le recours à la formation
- Remplacer les agents en cas d'absence
- Renforcer l'attractivité des postes
- Générer des économies sur l'achat de matériel

SERVICE TECHNIQUE INTERCOMMUNAL



Points d'amélioration

- Besoin de compétences nouvelles :
Formations - habilitations
Installation, entretien et contrôle d'installations
- Renforcer la présence des encadrants intermédiaires sur le terrain
- Mener une réflexion approfondie sur l'itinérance des agents





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

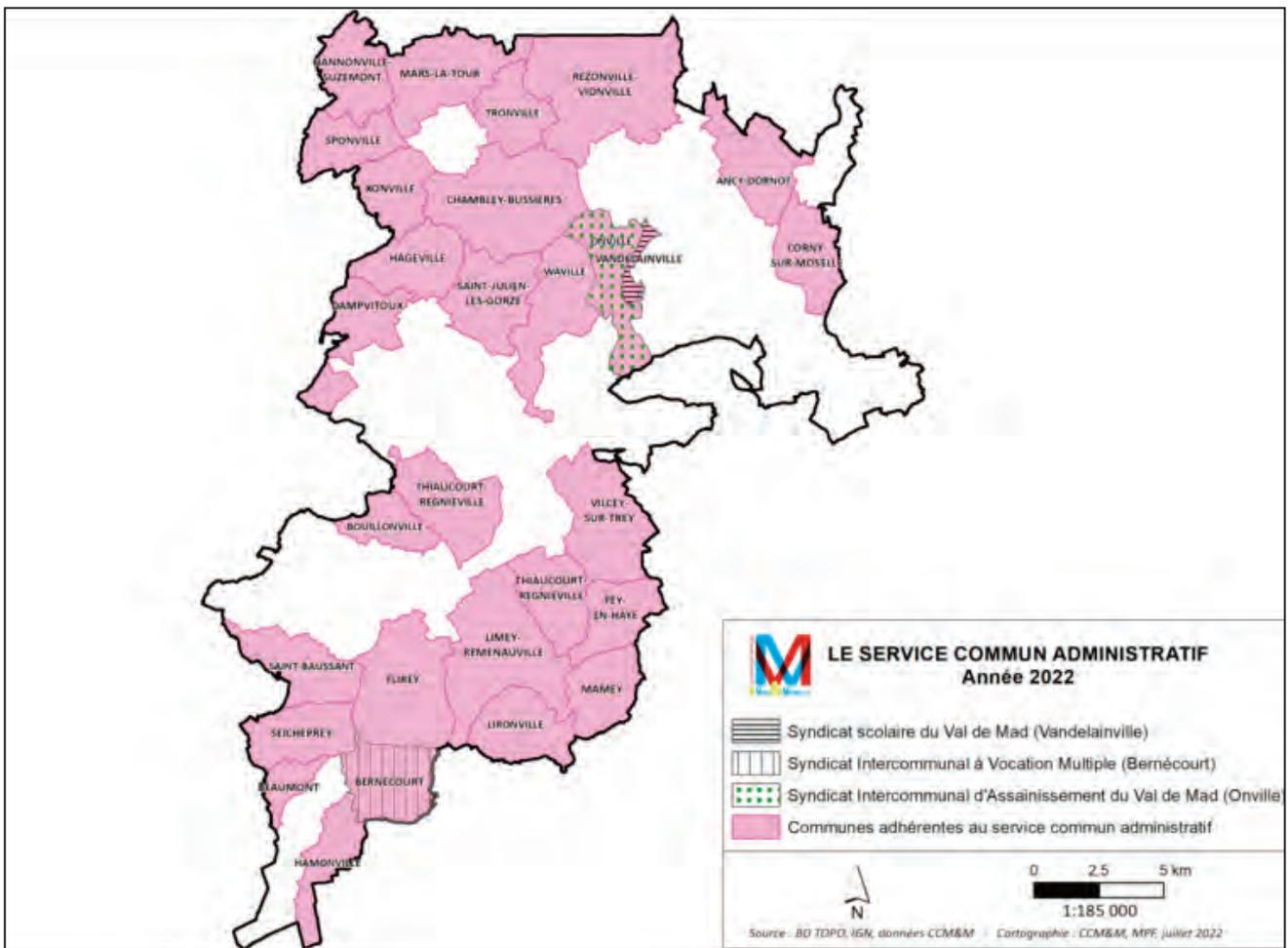
- Remplacer les secrétaires
En cas d'absence
En cas de départ en retraite
- Améliorer la gestion des carrières
Déchargement de la gestion des ressources humaines pour les communes
- Assurer la formation des agents
Formation interne (tutorat tuilage)
Lien avec le DU de secrétaire de mairie à l'IAE Nancy
- Renforcer l'attractivité des postes
Offres d'emploi à temps complet
Régime indemnitaire

SERVICE ADMINISTRATIF SECRETAIRE DE MAIRIE



Points d'amélioration

- Assurer une formation plus longue pour les nouveaux agents
- Développer la spécialisation des agents (totale ou partielle)
Disposer d'un réseau de référents spécialisés
Mais conserver la polyvalence du poste
- Mener une réflexion sur la valorisation de l'itinérance des agents





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

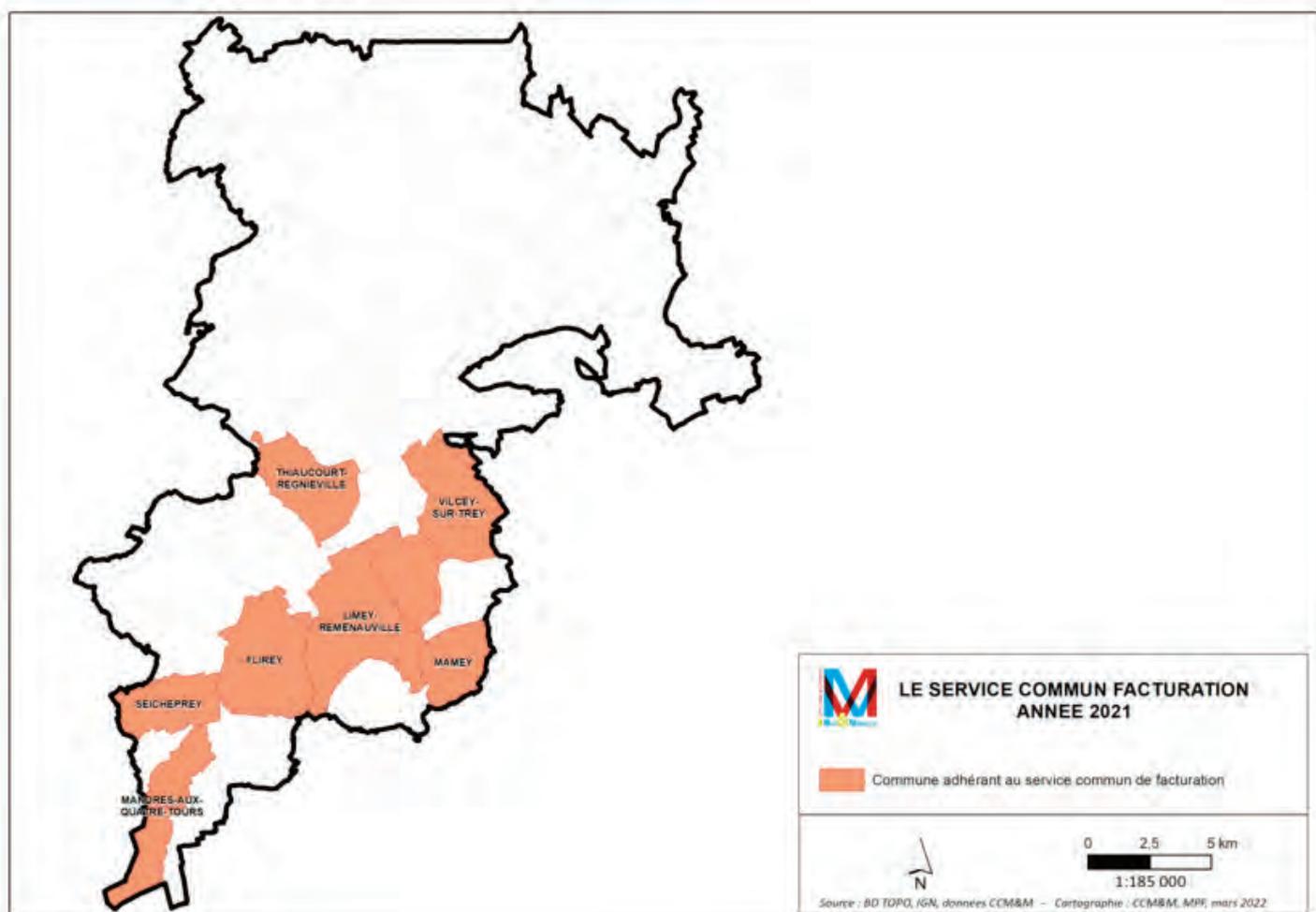
- Décharger les communes et les syndicats de la facturation des eaux
- Disposer d'un agent spécialisé sur les logiciels métier et sur la réglementation en la matière
- Anticiper le transfert de la compétence eau et assainissement

SERVICE FACTURATION



Points d'amélioration

- Reprendre la facturation eau des communes en régie directe





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

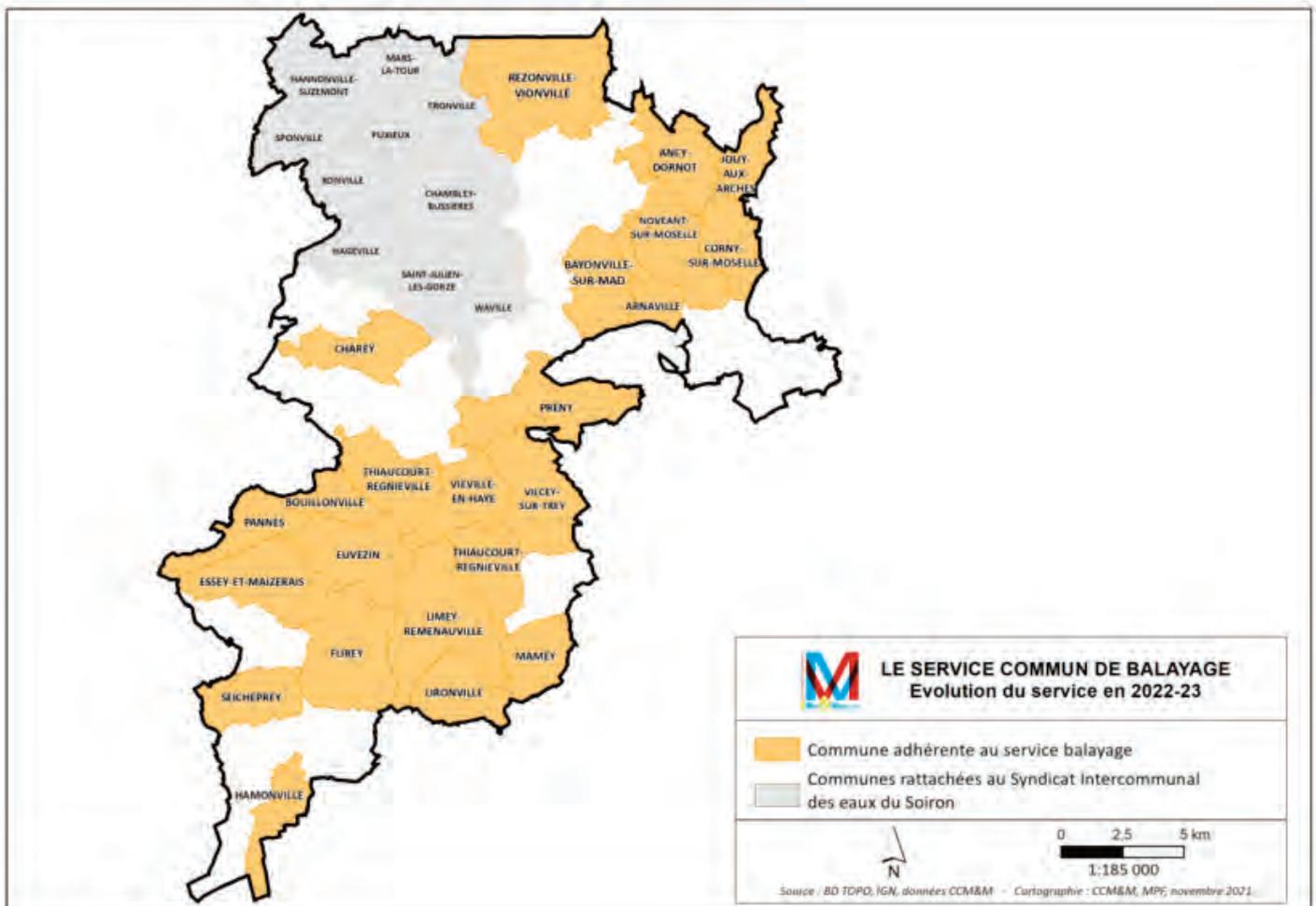
- Mutualiser le balayage des communes
- Réaliser des économies d'échelle

SERVICE BALAYAGE



Points d'amélioration

- Adapter le balayage aux spécificités des différentes voiries communales





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

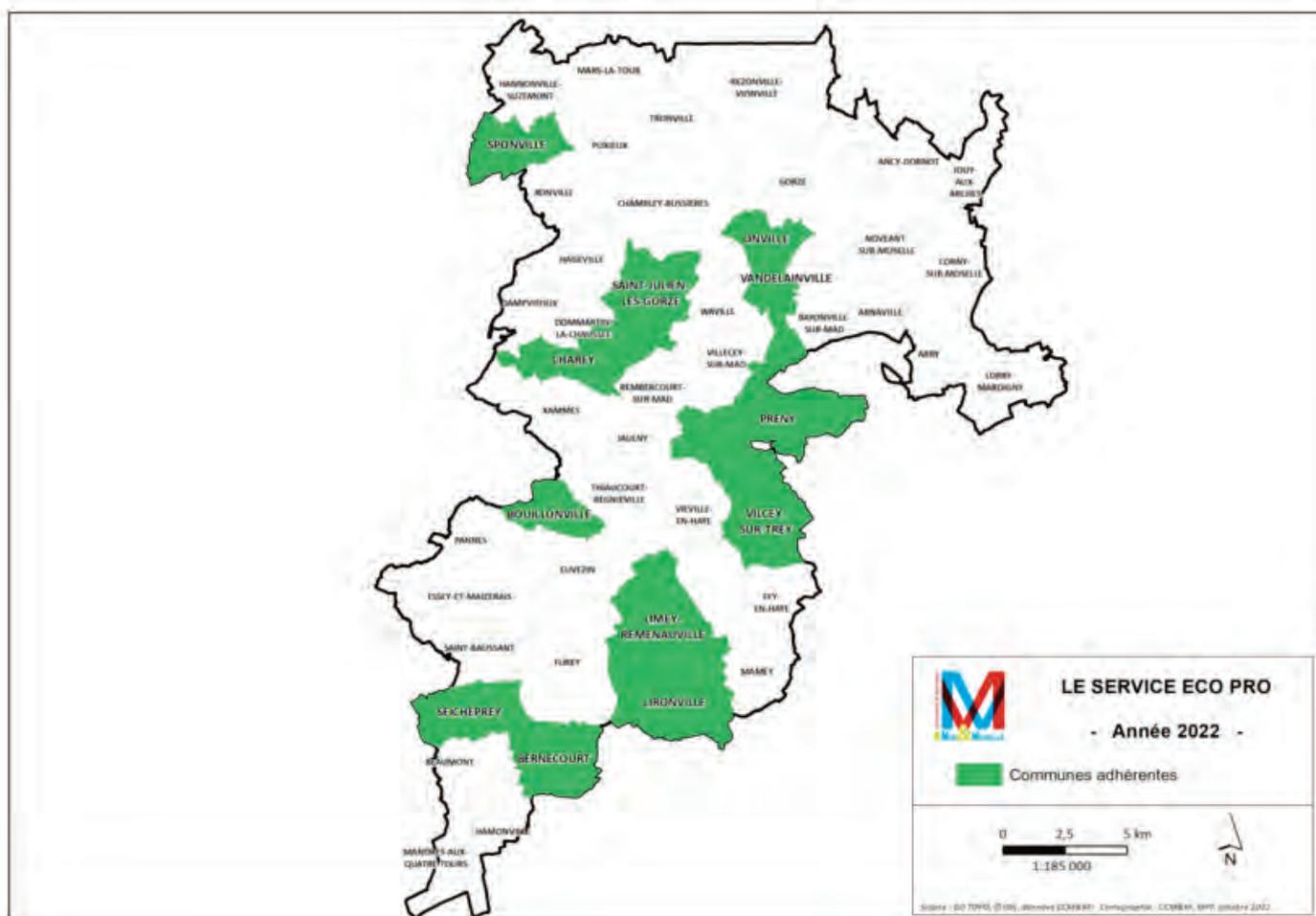
- Entretenir et désinfecter les locaux
- Développer l'usage de produits d'entretien respectueux de l'environnement
- Renforcer l'action locale en matière d'insertion professionnelle
- Renforcer l'attractivité des postes
 - Limiter les temps partiels
 - Lutter contre l'isolement professionnel

SERVICE BRIGADE ECO-PRO



Points d'amélioration

- Professionnaliser les agents de la brigade
- Diffuser la culture du développement durable en matière d'entretien et d'usage de produits naturels
- Aller vers une mobilité verte de la brigade (usage de véhicules électriques)





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

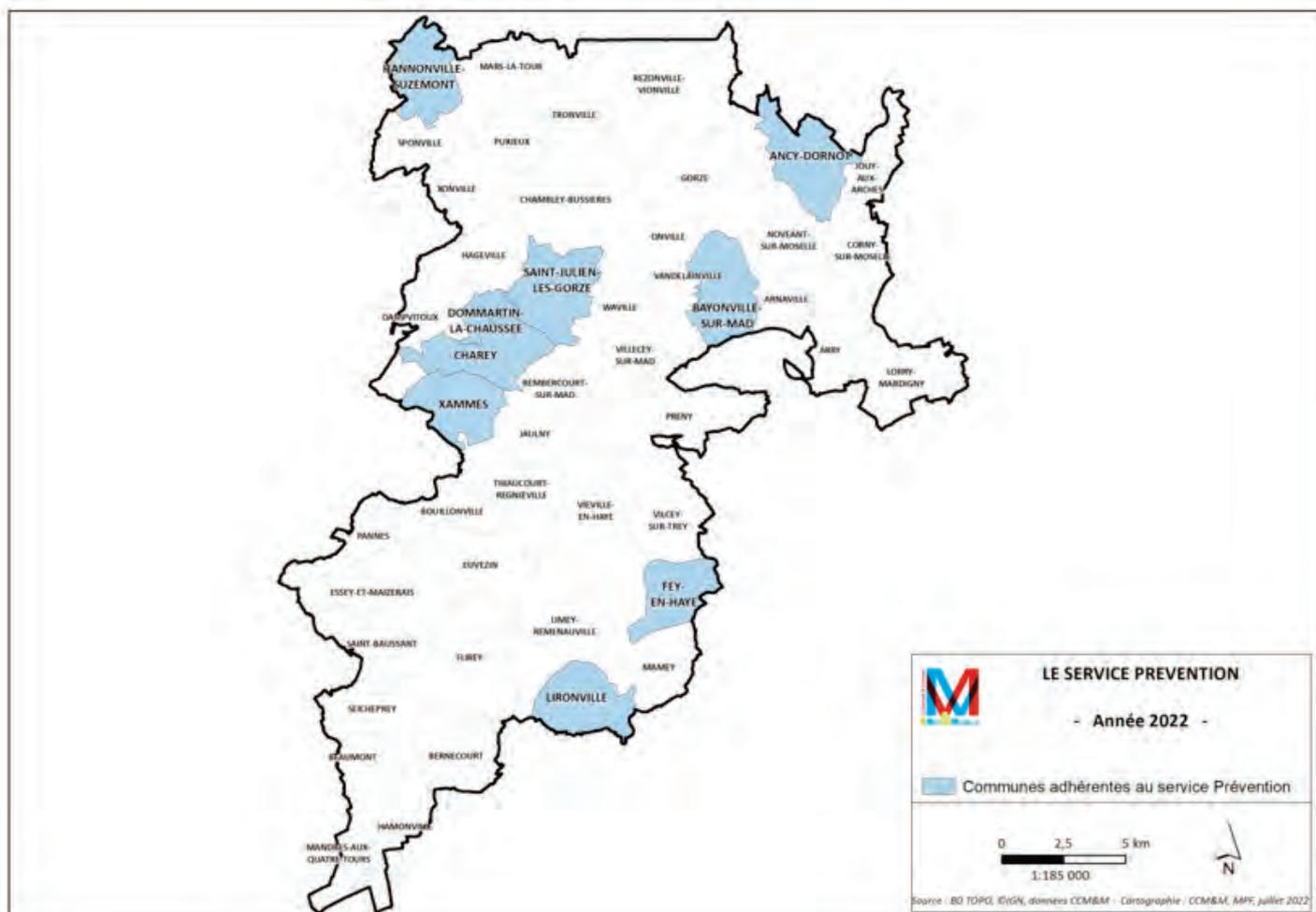
- Assister, conseiller et sensibiliser les communes en matière de prévention des risques professionnels
- Assurer la sécurisation juridique des communes disposant de personnel et d'équipements
- Accompagner les élus communaux et les secrétaires de mairie dans l'application du document unique de leur commune

SERVICE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Points d'amélioration

- Développer la sensibilisation à la problématique à l'ensemble des communes du territoire





Amélioration et extension des mutualisations existantes

SERVICE ATTRACTIVITE EDUCATIVE



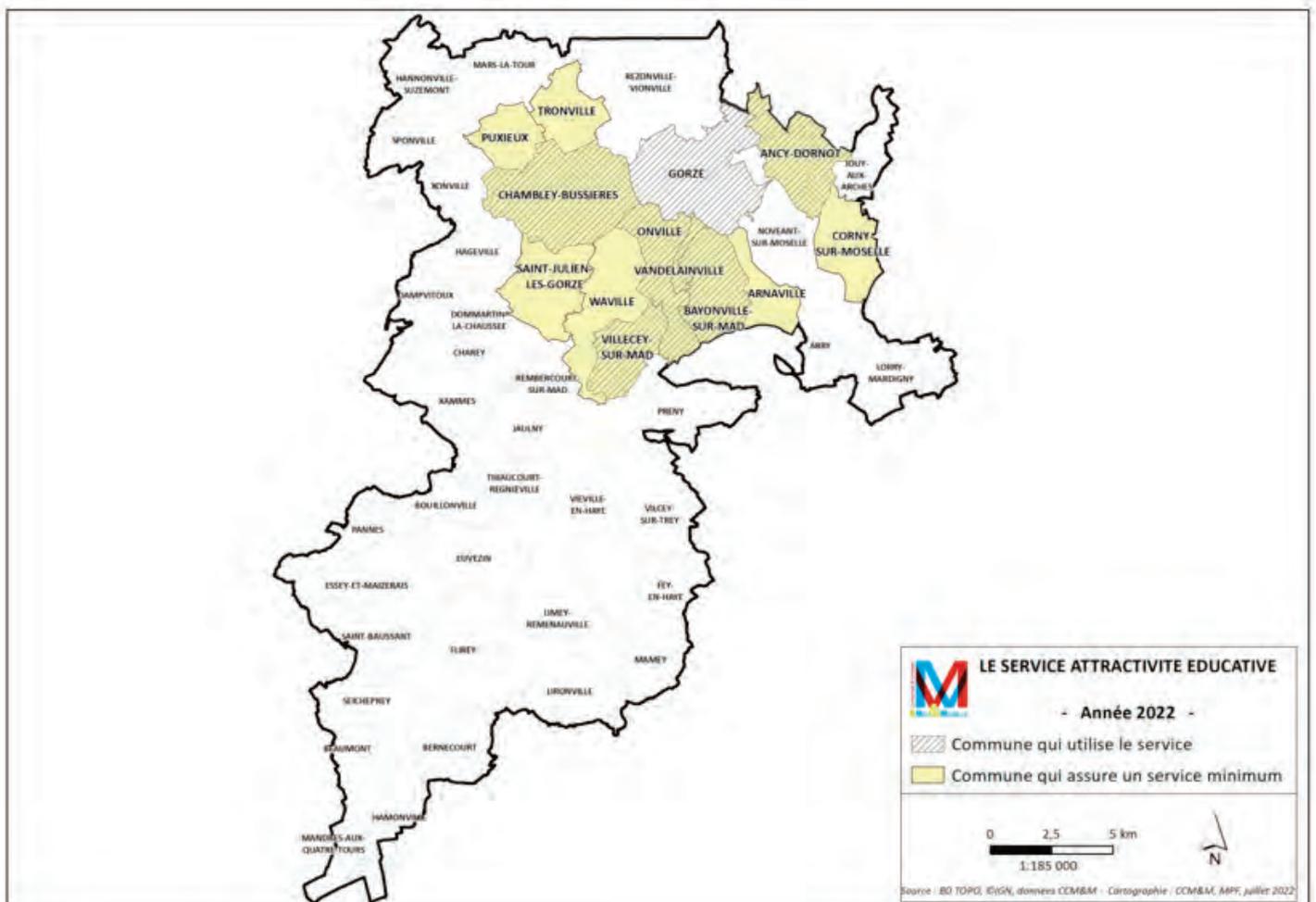
Objectifs

- Développer un réseau intercommunal regroupant ATSEM et animateurs périscolaires
- Assurer la continuité du service
 - Anticiper les départs en retraite
 - Assurer des remplacements ponctuels
- Renforcer la professionnalisation des agents
- Renforcer l'attractivité des postes



Points d'amélioration

- Répondre à la problématique de précarité des postes
- Faire participer les agents à la mise en œuvre du projet éducatif du territoire





Amélioration et extension des mutualisations existantes



Objectifs

- Palier le désengagement de l'Etat en matière de prestation gratuite d'instruction d'urbanisme
- Permettre aux communes de disposer de l'expertise d'un service instructeur avec des coûts maîtrisés
- Affirmer la coopération inter-EPCI (bassin de Pompey)



Objectifs

- Accompagner les communes dans leurs projets complexes nécessitant un accompagnement technique
- Affirmer la démarche de développement durable des différents projets

ADMINISTRATION DU DROIT DES SOLS (ADS)



Points d'amélioration

DELEGATION MAITRISE D'OUVRAGE



Points d'amélioration

Proposition de nouvelles mutualisations

Recherche de financements et conduite de projets



Objectifs

- Accompagner les communes dans leurs recherches de financements
- Renforcer la participation citoyenne et le développement durable dans la conduite de projets



Mise en place

- Recrutement d'un agent dédié + formation
- Conduite de premiers projets en interne
- Communication auprès des communes



Coût

- Temps passé par l'agent sur les communes ; poste subventionné en VTA



Financement

- Refacturation de la prestation selon un tarif préétabli, selon la complexité du dossier



Enjeux

- Réactivité dans le traitement des dossiers
- Disposer d'un référent en la matière sur le territoire



Evaluation

- Nombre de communes intéressées par le service
- Nombre de recherches effectuées
- Qualité des projets accompagnés

Prestation de service d'un agent auprès des communes pour informer sur les sources de financement et la conduite de projet

Service commun "projet et financements"

Intégration faible

Intégration forte

Service / Banque de matériel



Objectifs

- Mettre en commun du matériel acquis ou non par les communes dont l'usage est ponctuel (ex : broyeur de végétaux)
- Eviter les doublons de matériel sur le territoire et mettre à disposition des agents compétents



Mise en place

- Recensement du matériel existant, (R)achat de matériels (auprès des communes)
- Définition des modalités financière et d'intervention
- Formation des agents techniques



Coût

- Evolutif en fonction du matériel à acquérir
- Temps passé par les agents sur les communes



Financement

- Refacturation aux communes bénéficiaires sur la base d'un tarif prédéfini



Enjeux

- Réaliser des économies
- Mener une réflexion sur l'achat communautaire



Evaluation

- Nombre de mises à disposition aux communes

Incitations/mise en relation des communes pour se prêter du matériel

Service commun "gros matériel"

Intégration faible

Intégration forte

Proposition de nouvelles mutualisations

Centrale d'achat territoriale



Objectifs

- Diversifier les groupements de commande
- Réaliser des économies d'échelle
- Permettre aux communes de bénéficier d'une meilleure expertise



Mise en place

- Modification statutaire de la CC
- Adhésion des communes au logiciel 3P
- Recensement des besoins prioritaires
- Mise en place des premiers groupements



Coût

- Temps passé par l'agent en charge du fonctionnement de la centrale d'achat
- Abonnement au portail web 3P (1 licence utilisateur/commune)
- Coûts liés aux mesures de publicité



Financement

- Les adhérents financeront la centrale selon un forfait à définir



Enjeux

- Développer une logique de territorialisation de l'achat public
- Optimiser les rapports entre centralisation des besoins, anticipation, passation et livraison
- Simplifier la procédure des groupements de commande



Evaluation

- Nombre de communes intéressées par l'adhésion à la centrale
- Taux de satisfaction des adhérents
- Economies générées

Simple diversification des groupements de commande

Mise en place centrale d'achat

Service commun « achat »

Intégration faible

Intégration forte

Brigade de gardes champêtres intercommunale



Objectifs

- Assurer la protection et la surveillance du domaine rural
- Assister les maires dans leur exercice de pouvoir de police (ex: contraventions)



Mise en place

- Délibération du Conseil communautaire et des conseils municipaux
- Transfert du pouvoir de police des maires par un accord unanime
- Assermentation des agents concernés



Coût

- Nombre d'agents faisant partie de la brigade
- Acquisition de matériel



Financement

- Assuré par les communes en fonction des interventions selon des tarifs préétablis + part intercommunale



Enjeux

- Disposer d'agents assermentés pouvant intervenir sur le territoire
- Définir un cadre d'intervention
- Maintenir le lien social



Evaluation

- Nombre d'interventions/de contraventions effectuées
- Taux de satisfaction des communes

Mise en place de la brigade

Intégration faible

Intégration forte

Proposition de nouvelles mutualisations

Mutualisation des services informatiques



Objectifs

- Disposer d'un interlocuteur en interne pour la résolution des pannes
- Réaliser des économies
- Assurer la transparence des règles de sécurité et des coûts réels informatiques



Mise en place

- Recensement des besoins des communes
- Désignation d'un référent informatique au sein de la CCMM
- Définition des modalités d'intervention



Coût

- Temps passé par l'agent en charge du service



Financement

- Les adhérents financeront le service selon un forfait à définir



Enjeux

- Réaliser le diagnostic informatique du territoire
- Améliorer la sécurité des systèmes informatiques sur le territoire
- Planifier les projets numériques sur le long terme
- Garantir la souveraineté des données



Evaluation

- Nombre de communes intéressées par l'adhésion
- Taux de satisfaction des adhérents
- Economies générées

Externalisation des prestations informatiques

Agent informaticien référent
+ externalisation de la supervision du parc informatique

Création d'une direction des services informatique intercommunale

Intégration faible

Intégration forte

Mutualisation des ressources humaines (RH)



Objectifs

- Décharger les communes de la gestion des ressources humaines
- Accompagner les communes dans les procédures RH complexes (ex : RIFSEEP)
- Réaliser des économies
- Harmoniser les procédures et professionnaliser la fonction RH sur le territoire



Mise en place

- Recensement des besoins des communes
- Conduite de procédures RH dans les communes



Coût

- Temps passé par le service RH intercommunal à assurer les missions supplémentaires



Financement

- Modalités à déterminer en fonction du niveau d'intégration
 - Grille tarifaire si prestation de service
 - Forfait à déterminer si service commun



Enjeux

- Développer une culture RH commune et cohérente sur le territoire
- Assurer la sécurisation juridique des démarches RH des communes



Evaluation

- Taux de recours à l'offre RH intercommunale
- Taux de satisfaction des communes utilisatrices

Prestations de service en ressources humaine

Service commun "ressources humaines"

Intégration faible

Intégration forte

Mutualisation des finances



Objectifs

- Décharger les communes d'une partie de leur gestion financière
- Accompagner les communes dans les procédures financières (ex : budget)
- Renforcer l'expertise des communes en matière financière
- Réaliser des économies



Mise en place

- Recensement des besoins des communes
- Exercice de certaines prestations financières pour les communes



Coût

- Temps passé par le service finances intercommunal à assurer les missions supplémentaires



Financement

- Modalités à déterminer en fonction du niveau d'intégration
 - Grille tarifaire si prestation de service
 - Forfait à déterminer si service commun



Enjeux

- Assurer la sécurisation juridique des démarches financières des communes



Evaluation

- Nombre de communes intéressés par le service
- Taux de satisfaction des communes utilisatrices

*Prestations de service
en matière de procédures financières*

*Service commun
"Finances"*





Mise en oeuvre du schéma

Gouvernance

Afin de conduire à bien l'analyse de ces mutualisations, il est proposé de constituer dès le lendemain de l'adoption du présent schéma de mutualisation un comité de pilotage constitué de la direction générale de la Communauté de communes et des communes intéressées par la démarche. L'objectif de ce comité de pilotage sera tout à la fois d'analyser dans le détail les pistes de mutualisation qui auront été détectées, discutées en amont avec les communes concernées et, in fine, de mettre en place les décisions de mutualisation qui auront été retenues par les élus. Ces décisions pourront être prises en Bureau communautaire ou dans toute autre instance dédiée qui intégrera le Président de la Communauté de communes et les Maires des communes membres.

Une fois la hiérarchisation des priorités effectuées entre les élus, il conviendra d'établir le comité de pilotage précité qui suivra les travaux des équipes projets qui traiteront des services mutualisables et du degré de mutualisation envisagé. Toutes les communes n'étant pas nécessairement intéressées par toutes les pistes de mutualisation, il sera possible de constituer des équipes techniques représentants les collectivités volontaires, une mutualisation pouvant débuter avec une seule commune.

Mise en oeuvre et évaluation

La démarche évaluative peut porter sur deux grands axes d'étude :

■ Évaluer les résultats et les effets du schéma depuis sa mise en oeuvre sous différents angles :

Qualité du service rendu et son évolution par rapport à la situation préexistante, coûts et économies générés, évolutions des demandes des communes membres, synergies développées entre les entités du bloc intercommunal, montée en expertise des agents sur certaines compétences mutualisées, niveau d'adhésion des acteurs, adéquation du schéma avec le projet de territoire, les besoins réels des collectivités, etc...

■ Évaluer le système actuel et les moyens alloués :

Pilotage du schéma de mutualisation, dialogue de gestion, organisations en place et modes de fonctionnement, moyens alloués et leur adéquation par rapport au périmè-

tre du service, modalités de mutualisation des agents, modalités d'identification des coûts du service et systèmes de refacturation associés, etc...

L'évaluation du schéma de mutualisation comporte donc nécessairement des notions d'évaluation qualitative (qualité du service rendu, efficience de l'organisation et des moyens mis en place, perception du système de pilotage et d'échanges etc...) et quantitative (dimension financière liée aux coûts, volume d'activité du service, délais, etc...).

Concernant plus particulièrement la dimension financière de l'évaluation, l'analyse du système mis en oeuvre peut être appréciée à l'aune des critères suivants :

■ Exhaustivité de l'assiette de calcul des coûts (charges de personnel, charges générales, charges indirectes telles que les coûts des services support, des bâtiments, etc...), appréciée notamment au regard des charges incorporées / exclues et des liens avec les systèmes d'information RH et de gestion financière pour les coûts de fonctionnement ;

■ Simplicité, du point de vue du recueil des flux (sur déclaratif des directeurs et chefs de services, sur factures etc...), de leur calcul (coût total, proratisation, coût moyen), de leur suivi (acteur en charge, périodicité) et des modalités de refacturation aux communes (clés de répartition, facturation à l'acte, impact sur l'attribution de compensation, etc...);

■ Fiabilité et pertinence, notamment au regard de la nature des charges et de leur périmètre de répartition (Directions/Services) ;

■ Conformité au regard de la législation et au cadre normatif en vigueur ;

■ Performance et optimisation du système mis en place : dans le cadre d'une refacturation des coûts par les attributions de compensation, leur évolution a-t-elle permis d'optimiser la dotation d'intercommunalité tout en limitant ses effets pervers sur les dotations communales. Il s'agira notamment d'évaluer l'adéquation du système mis en place avec les objectifs poursuivis par le schéma (l'exhaustivité de l'assiette de calcul des coûts pouvant par exemple s'évaluer au regard de choix éventuellement assumés par les parties prenantes), ainsi que les modalités de son application réelle tout au long de la durée du schéma et des conventions attenantes. De fait, l'analyse peut ainsi s'envisager dans le temps de manière rétrospective (depuis la mise en place du schéma de mutualisation) et peut comporter une vision prospective (aborder les pistes d'évolution ou de développement du schéma de mutualisation).



Mise en oeuvre du schéma

L'évaluation dans la pratique

ÉTAPE 1

Cadrer la démarche et les investigations auprès des parties prenantes :

- cadrer les travaux (planning, modalités de travail, résultats attendus...),
- construire le référentiel d'évaluation qualitative et quantitative (critères d'évaluation, cadre de l'analyse financière, etc...),
- construire les outils de collecte adaptés à chacune des parties prenantes (pilotage du schéma de mutualisation, services mutualisés, communes membres).

ÉTAPE 2

Réaliser l'évaluation du schéma de mutualisation sur les différents questionnements évaluatifs et apporter des éléments d'analyse probants aux décideurs

Réaliser les investigations auprès des parties prenantes : entretiens ou groupes de travail auprès :

- des services impliqués dans le schéma de mutualisation,
- des élus référents de l'EPCI,
- de chacune des communes de l'EPCI (services et élus), en tant qu'adhérentes ou non adhérentes au schéma de mutualisation ou à certains de ses services.

Organiser les investigations autour de deux échelles d'analyse :

- au niveau du schéma de mutualisation dans son ensemble : fonctionnement, pilotage, vision, etc...
- au niveau de chacun des services mutualisés : modalités de mutualisation et de facturation, mise en pratique des conventions, effets sur le territoire, etc...
- réaliser l'analyse et restituer aux différentes parties prenantes.

ÉTAPE 3

Proposer des évolutions pour le schéma de mutualisation 2022-2026 :

- s'appuyer sur la phase d'investigations pour la récolte des besoins, des pistes d'évolution ou d'approfondissement du schéma de mutualisation,
- réaliser des entretiens ou des groupes de travail pour approfondir et formaliser ces pistes d'évolutions ou de développement du schéma, si possible en incluant des représentants de l'EPCI et des communes (services et élus).

Charte de gouvernance des services communs entre les communes volontaires et la Communauté de Communes Mad & Moselle

Préambule :

La mutualisation est mise en place dans un contexte général de développement de l'intercommunalité fondée initialement et essentiellement sur des transferts de compétences. Mais également et de façon croissante, sur la mise en commun de moyens dans une logique, non d'exercice par l'EPCI de politiques publiques confiées par les communes (cela est l'objet du transfert de compétences), mais **de cogestion dans le but de développer des services optimisés et équitables pour tous les usagers des communes et de l'intercommunalité.**

Cette charte a pour but de formaliser les dispositions et les principes de la gouvernance des services communs, car la dimension humaine liée à la gestion partagée de ces services nécessite aujourd'hui d'établir un cadre clair et des engagements de la part des communes et de la CCM&M.

En effet, un certain nombre de facteurs contextuels favorise la montée en puissance des services communs administratifs et techniques :

- Les difficultés croissantes de gestion des communes face à la complexification de l'environnement territorial associée à une raréfaction durable des ressources publiques
- La complexification de la gestion des ressources humaines (gestion des carrières, management de proximité...)
- Le manque d'attractivité de poste en général sur certains secteurs du territoire et à temps partiel en particulier
- L'absence de formation initiale et la professionnalisation croissante des agents
- Le coût d'acquisition et de maintenance du matériel
- Le respect des normes de sécurité
- Le niveau d'exigence toujours plus grand des habitants

La mutualisation des services peut être une des réponses à apporter à l'ensemble de ces enjeux. C'est pourquoi, le nombre de communes adhérentes n'a cessé de croître. Cette charte naît d'un besoin de clarifier les responsabilités et missions de chacun des acteurs dans le cadre des services communs. Elle peut être vue comme un code de bonne conduite afin d'assurer un fonctionnement efficace, optimal et responsabilisant.

La mutualisation fonctionne selon le principe de solidarité de moyens et d'actions entre les communes qui participent au service et la CCM&M. Il s'agit de rechercher, d'une part à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics locaux, et d'autre part à réaliser des économies budgétaires à terme. Les communes bénéficiaires de ces services, qui n'ont plus

besoin d'employer et de gérer leur propre personnel communal. Les agents et moyens de fonctionnement de ces services sont pris en charge par la CCM&M. La charge nette budgétaire est répartie entre les entités en fonction de critères indiqués dans la convention, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 1 : Une mission et une responsabilité partagée

Au moment où chaque euro d'argent public compte et où la maîtrise des effectifs s'impose aux collectivités locales, la coopération intercommunale entre dans une nouvelle époque de plus grande intégration entre communes et établissements publics.

La mutualisation des services met en commun des moyens, équipements matériels ou personnels entre plusieurs collectivités territoriales membres d'une même communauté. Le service intercommunal permet à la CCM&M et aux communes participantes de bénéficier d'équipes renforcées, de matériels plus performants car mutualisés et d'expertises accrues dans les domaines concernés par cette mutualisation. Les équipes intercommunales disposent des outils et du matériel (suivi et entretenu) nécessaires à leurs interventions sur le terrain. Les agents sont intégrés au plan de formation de la CCM&M afin d'être les plus efficaces possible et sensibilisés aux dangers de leur métier.

➤ Objectifs de la mutualisation :

- Améliorer la performance des services publics locaux communaux et intercommunaux ;
- Renforcer l'efficacité et la cohérence de l'action publique locale au service des usagers ;
- Renforcer l'intégration intercommunale tout en garantissant aux communes de conserver leur identité territoriale et leur rôle d'acteurs à part entière ;
- Consolider le couple commune / intercommunalité ;
- À moyen et long terme dégager des économies dans le fonctionnement de ces services
- Améliorer les conditions de travail et le bien-être des agents
- Offrir aux agents des possibilités d'évolution de carrière
- Tendre vers une spécialisation partielle des agents des services communs

Article 2 : Les grands principes de la mutualisation

La mutualisation est une mise à disposition d'un **service** aux communes, 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 (que ce soit au niveau de la commune et de la communauté de communes) **sont acteurs et coresponsables 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.

Article 3 : Engagement(s) réciproque(s) des acteurs

Il faut donner les moyens à cette action d'être pérenne et de se perfectionner dans le temps.

- Cette charte permet de valoriser le travail des acteurs et de définir les responsabilités de chacun, les communes volontaires et la CCM&M s'engagent à la respecter.
- Les communes 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.

Article 4 : La CCM&M - autorité hiérarchique

Le service commun est administrativement, financièrement et juridiquement rattaché à la CCM&M. Les agents sont sous l'autorité hiérarchique du/de la Président(-e) de la CCM&M. Les communes conservent une autorité fonctionnelle sur ce service et les agents. Le/la Président(-e) de la CCM&M étant l'autorité hiérarchique des agents des services communs, c'est donc l'avis de celui-ci/celle-ci qui est prépondérant.

L'organigramme de la CCM&M représente la répartition des tâches entre les différents services, le niveau hiérarchique de chacun et les relations qui existent entre les membres de l'équipe. Ces relations peuvent être hiérarchiques ou fonctionnelles.

- Un lien hiérarchique signifie que le subordonné reçoit des ordres de son supérieur hiérarchique. Il doit ensuite lui rendre compte de son activité.
- Un lien fonctionnel signifie qu'un subordonné peut recevoir des ordres non seulement de son supérieur, mais aussi de toute personne spécialisée et compétente dans un domaine, sans qu'il existe un lien hiérarchique entre eux.

Article 4bis : La commune – autorité fonctionnelle

Pendant la durée de mise à disposition du service, l'autorité fonctionnelle est le Maire ou son/sa représentant(-e).

Article 5 : Un management partagé

La mutualisation est un processus complexe, la réussite de cette entreprise ambitieuse dépend de plusieurs critères notamment en termes de ressources humaines, juridiques, financiers et managériaux.

Mutualiser les services suppose une réelle ambition managériale partagée entre les communes utilisatrices et la CCM&M, la mise en place d'une pédagogie des enjeux, la création d'un leadership partagé. La véritable création d'une « *communauté de destin* ».

➤ Engagements de la communauté de communes :

Les responsables de service et chef(-fe)s d'équipe s'engagent à **informer précisément** les communes des dates et de la nature des interventions qui seront réalisées.

[Tapez ici]

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 des communes, 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 professionnelle annuelle des agents exerçant leurs missions dans un service commun relèvera de la compétence de la communauté. Lorsqu'un agent relevant statutairement de la commune ne remplit qu'en partie ses fonctions dans un service commun, la commune et la communauté devront se coordonner pour sa notation.

Les agents continueront à être rémunérés par leur collectivité d'origine. Lorsque la communauté a modifié le régime indemnitaire de ses agents alors que des agents municipaux mis à la disposition d'un service commun ont opté pour le régime indemnitaire et les avantages acquis définis par celle-ci, elle doit tenir la commune informée avant la date d'adoption du budget, prévue à l'article L. 1612-2 du Code général des collectivités territoriales, soit avant le 31 mars de l'exercice auquel il s'applique, ou avant le 15 avril de l'année du renouvellement des organes délibérants.

Afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de ces services communs, la CCM&M met à disposition des élus communaux une application pour assurer un suivi réciproque permanent.

Les coûts réels supportés par la CCM&M pour la gestion des services communs devront être pris en compte dans le cadre du coût unitaire de fonctionnement :

- Frais de gestion des services
- Encadrement intermédiaire dédié

[Tapez ici]

➤ **Engagements de la commune :**

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

- Assurer de **bonnes conditions de travail** aux agents dans chaque commune. Les Maires doivent par exemple s'assurer que les agents travaillent en sécurité en portant leur 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 ...
- 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 s'engagent à compléter les différents documents / tableaux de bord de suivi des services communs et de la qualité des travaux réalisés par l'intermédiaire de l'application mis à leur disposition par la CCM&M

Les communes participantes aux services mutualisés s'engagent enfin à participer à la commission dédiée aux services communs et à toutes les réunions régulation le cas échéant.

➤ **Une formation obligatoire :**

A ce titre, le ou les élu(-e)s référent(-e)s des communes qui conventionnent et participent aux services communs de la Communauté de Communes Mad & Moselle devront suivre une **journée de formation obligatoire sur le management de proximité**. Et ce lors de l'intégration d'une commune au service ou en cas de modification de l'élu(-e) référent(-e) dans la commune.

Le management de proximité réside dans le fait de gérer un service en tenant compte du facteur humain et de ses conséquences sur la performance. Le manager de proximité est donc la personne chargée d'encadrer des équipes tout en étant à leur écoute et en les soutenant dans leur travail.

Les objectifs du management de proximité sont :

- De tenir compte des leviers prioritaires, spécifiques à chacun des collaborateurs ;
- De prendre en considération les potentiels de progrès de ces leviers

[Tapez ici]

La formation obligatoire d'au moins une personne par commune est indispensable pour la mise en place d'un management efficace.

Cette formation est organisée dans le but de :

- Permettre la mise en œuvre des services communs dans les meilleures conditions possibles ;
- Préciser les conditions de mise en œuvre de la mutualisation ;
- Présenter aux élus les outils organisationnels utilisés ;
- Permettre aux participants d'acquérir des notions managériales et relationnelles qui leur seront utiles pour manager les agents des services communs dans leur commune.

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

➤ **Résolution des conflits :**

Dès la signalisation de difficultés récurrentes au sein des services mutualisés, par la commune 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 seront conjointes.

Article 6 : Règles d'organisation

Le règlement intérieur de la CCM&M s'applique à tous les agents y compris les agents des services communs.

Pour les services techniques communs : Dans un souci de bonne organisation des plannings des équipes (congés/formations), il conviendra pour les communes de recenser les travaux à réaliser et en faire part suffisamment en amont. Une part de souplesse restera, bien sûr admise, étant donné qu'il n'est pas possible d'anticiper les imprévus, tant au niveau des équipes que des communes.

Les agents ne sont pas affectés à une commune, la Communauté de Communes sera amenée à modifier les équipes pour des raisons de bonne gestion :

- **Pour offrir un service public de qualité**, notamment pour assurer la **continuité du service public**, en cas d'urgence ou d'imprévu ;
- **Pour gagner du temps** dans les interventions mieux définies dans le temps, dans l'organisation (en fonction des congés, formations, absences), et la hiérarchisation des priorités grâce à un planning établi en concertation avec les maires et le responsable des services techniques ;
- **Pour le bien être des agents** : lutte contre la monotonie dans le travail et la répétitivité des tâches, développement des connaissances professionnelles par la diversification des tâches, mise en contact avec un grand nombre d'interlocuteurs ;

[Tapez ici]

- **Pour une meilleure répartition du travail**, en fonction des spécialités de chacun (offre de prestations diversifiée grâce aux différentes spécialités de chaque agent intercommunal) ;
- **Pour des possibilités d'évolution de carrière.**

Les services communs sont fondés sur une mise à disposition de services et non d'agents, de sorte que les communes adhérentes acceptent que les agents ne soient pas toujours les mêmes en raison d'un certain nombre de facteurs. En cas d'absence notamment, les agents des services communs sont remplacés, à ce titre, il est possible que des réorganisations et modifications de plannings soient nécessaires, les communes respecteront les changements. Il est possible que la CCM&M ne procède pas systématiquement au remplacement des agents absents, à titre dérogatoire, si les travaux à réaliser dans la commune nécessitent un binôme, pour des raisons de sécurité. Cela se décidera au cas par cas entre la CCM&M et la commune concernée.

Article 6bis : Clause de solidarité entre les communes adhérentes d'un service commun

Dans le cadre de la continuité des services et de la nécessaire solidarité entre les communes, celles-ci acceptent automatiquement, de manière provisoire, une diminution des heures affectées à leur collectivité au profit d'autres communes lorsque le service est confronté à des absences momentanées d'agents ou à des difficultés de recrutement.

Article 7 : Suivi de la qualité du service

Les outils de suivi mis en place permettent également un travail en concertation entre les communes et la CCM&M.

Un comité de suivi (dont la composition et les principes sont inscrits *Partie 1 ; Titre 3 : les commissions et comités consultatifs*) qui permet de :

- Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la présente convention
- Examiner les conditions financières de la 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.

D'autre part, des réunions annuelles globales sont organisées, ainsi que des réunions ponctuelles en fonction des besoins. Mais nous appelons aussi à une **communication plus informelle et systématique**, par exemple par le biais de l'encadrant de proximité des équipes techniques, en bonne intelligence et pour une plus grande efficacité, entre les communes et le service.

Enfin, l'application de suivi des services communs doit permettre de participer à la démarche d'amélioration continue du fonctionnement de ces services.

Article 8 : Vers une spécialisation des agents

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'objectif des services communs est de tendre vers une spécialisation partielle des agents intercommunaux. Ce programme s'inscrit dans la volonté de développer les compétences des agents, d'améliorer leur expertise et leur professionnalisme tout cela dans le respect de leurs aptitudes.

Article 9 : Financement

Le financement des services communs est prévu conformément à la législation et réglementation en vigueur, la charge nette budgétaire est répartie entre les entités en fonction de critères indiqués dans la convention.

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 bénéficiaire de la mise à disposition.

La convention précise les modalités de détermination du coût unitaire de fonctionnement ainsi que la détermination des unités de fonctionnement.

Les Autorisations Spéciales d'Absences de droit sont intégrées dans le calcul du coût unitaire de fonctionnement.

Article 10 : Sortie des services communs

Dans le cadre du principe de libre administration, la sortie du service commun est possible mais, dans l'hypothèse où une commune souhaiterait quitter le service mutualisé par une délibération du Conseil Municipal transmise par un envoi en recommandé avec accusé de réception au moins 3 mois avant la fin de l'année comptable en cours :

- La sortie du service mutualisé ne pourra être effective qu'à la fin de l'année comptable engagée
- Elle ne pourra plus en bénéficier par la suite, jusqu'à la fin du mandat en cours.
- Elle aura le choix entre deux possibilités :
 - o Elle 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, conformément au dernier compte administratif validé,
 - o Ou, la commune se verra transférer un ou plusieurs agents de la CCM&M au prorata du nombre d'heures de mise à disposition des services mutualisés dont elle bénéficiait.

Néanmoins, le conseil communautaire se garde également le droit de déroger aux pénalités dues par délibération et pour circonstance exceptionnelle au niveau de la commune

SCHEMA DE MUTUALISATION 2022/2026

52 Réponses

Enjeux	Nombre de points accordés à chaque proposition	Oui	Non	Ne sais pas	Avez-vous une proposition d'amélioration ?
Création de nouveaux services mutualisés					
Recherche de financement et conduite de projet - Accompagner les communes dans leurs recherches de financement - Renforcer la participation citoyenne et le développement durable dans la conduite de projet - Disposer d'un référent en matière de subvention sur le territoire	409				
Service "gros matériel" - Mettre en commun du matériel acquis ou non par les communes et dont l'usage est ponctuel (ex : broyeur de végétaux, tracteur, échafaudage, groupe électrogène, nacelle, ...) - Eviter les doublons de matériel sur le territoire et mettre à disposition des agents compétents - Réaliser des économies	410				Marquage routier et signalisation verticale /Prévoir des formations tout au long de l'année sur le thème des problèmes et projets en lien avec l'écologie/se renseigner sur les besoins des communes pour éventuellement prévoir une équipe de traceurs pour la signalisation horizontale /Avoir un référent dans chaque commune de manière à prévenir de la présence de personnel de la CC lors de travaux dans la commune
Centrale d'achat territoriale - Diversifier et simplifier les achats groupés - Simplification des démarches administratives - Réaliser des économies d'échelle - Permettre aux communes de bénéficier d'une meilleure expertise - Développer une logique de territorialisation de l'achat public - Optimiser les rapports entre centralisation des besoins, anticipation, passation et livraison	356				Mutualiser une connexion internet/La centrale d'achat pour des thèmes bien précis (exemple : panneaux de signalisation) pas pour du papier et des stylos/solidarité entre toutes les communes
Brigade gardes champêtres intercommunale - Assurer la protection et la surveillance du domaine rural - Assister les maires dans leur exercice de pouvoir de police - Disposer d'agents assermentés pouvant intervenir sur le territoire	349				
Services informatiques - Connaissance de la structure et des métiers en interne- Non opacité des règles de sécurité en place - Transparence sur les couts réels informatique - Arbitrage des priorités - Souveraineté des données - Interlocuteur interne pour la résolution de pannes - Possibilité de planifier des projets numérique sur du long terme	326				
Ressources humaines - Décharger les communes de la gestion des ressources humaines - Accompagner les communes dans les procédures de ressources humaines complexes (ex : RIFSEEP) - Harmoniser les procédures et professionnaliser la fonction ressources humaines sur le territoire - Assurer la sécurisation juridique des démarches ressources humaines des communes	293				
Finances - Décharger les communes d'une partie de leur gestion financière - Accompagner les communes dans les procédures financières (ex : budget) - Renforcer l'expertise des communes en matière financière	218				
Développement des services existants					
Service technique intercommunal					
Développement et spécialisation des compétences		28			
Renforcer la présence des encadrants intermédiaires sur le terrain		18			Avoir un référent dans chaque commune de manière à prévenir de la présence de personnel de la CC lors de travaux dans la commune
Mener une réflexion approfondie sur l'itinéraire des agents		15			
Service administratif secrétaire de mairie					
Assurer une formation plus longue		27			
Développement et spécialisation des compétences		20			
Mener une réflexion sur la valorisation des secrétaires		14			
Service attractivité éducative					
Répondre à la problématique de la précarité des postes		26			
Faire participer les agents à la mise en œuvre du projet éducatif du territoire		16			Développer un service animation culturelle surtout pour les enfants de 3 à 12ans
Renforcer les liens avec l'éducation nationale		14			



République Française
Département de Meurthe-et-Moselle
Arrondissement de Toul

**COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE MAD ET MOSELLE**

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes de Mad & Moselle

SEANCE DU 15 décembre 2022

Membres du Conseil : 71
Présents : 45
Pouvoirs : 5
Votants : 50
Excusés non représentés : 3
Excusés représentés : 2
Absents : 16

L'an deux mille vingt deux, le quinze décembre, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes de Mad & Moselle, régulièrement convoqué, s'est réuni à THIAUCOURT, sous la présidence de M. Gilles SOULIER, Président de la Communauté de Communes de Mad et Moselle.

CONVOCATION : 02.12.2022

AFFICHAGE : 02.12.2022

Membres absents : Marie-Line ROCH, Marcel SPENDOLINI, Damien DUSSOUL, Thierry FLEURY, Marion GIACOMAZZI, Philippe HARDY, Damien THIEL, Michel SENERS, Jacques GENIN, Gérald BRADY, Francis PERIN, Jocelyn CAVAGNI, Roger BURGER, Serge HUMBERT, Marc MARTINOLI, Dominique LEROY

Membre excusé représenté : Stéphanie JACQUEMOT, Colette KLAG,

Membre excusé non représenté : Patrice VELLE, Thierry TESSIER, Jean-Louis DEPIERREUX

Nombre de communes représentées : 38

Communes non représentées : BAYONVILLE SUR MAD, DAMPVITOUX, HAMONVILLE, LORRY-MARDIGNY, PANNES, PUXIEUX, REMBERCOURT SUR MAD, TRONVILLE, VIEVILLE EN HAYE, XAMMES

5.7 INSTITUTIONS et VIE POLITIQUE - Intercommunalité

Ordre du jour n° 4 : Schéma de Mutualisation 2022-2026

VU les articles 65 67 de la loi du 16 décembre 2010 et codifié aux articles L.5211-4-1 à L,5211-413 et L,5211-39,-1 du Code Générale des Collectivités Territoriales qui mettent le dispositif de la mutualisation ;

VU L'article L.5211-39-1 du CGCT qui prévoit : « *Le Président de l'EPCI à fiscalité propre établit un rapport relatif au mutualisation de services entre les services de l'EPCI à fiscalité propre et ceux des communes membres. Ce rapport prévoit un schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'EPCI à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement.* » ;

VU La loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019 rend l'élaboration du schéma de mutualisation facultative. Par ailleurs, cette loi introduit la notion de pacte de gouvernance dans laquelle les mutualisations doivent être abordées ;

VU la Communauté de Communes disposant d'une charte de gouvernance dans laquelle est incluse une charte spécifique des services commun ;

VU la délibération DE-2021-015 du Conseil Communautaire du 21.01.2021 portant sur l'engagement de la Communauté de Communes à adopter son schéma de mutualisation 2022-2026 ;

- **Considérant** que le schéma est un outil de planification destiné à guider les futures mutualisations des services ;
- **Considérant** les entretiens individuels réalisés avec l'ensemble des communes sur la période de mai à juin 2022 ;
- **Considérant** le séminaire à destination des communes du 23 juin 2022 pour déterminer les orientations ;
- **Considérant** le questionnaire réalisé dans le cadre des orientations du schéma de mutualisation 2022-2026, définissant ainsi les orientations à savoir l'amélioration des services existants et le développement de nouveaux services ;
- **Considérant** l'avis favorable de la Commission « Mutualisation des Services et des Moyens » du 28 novembre 2022 et l'avis favorable du Bureau Permanent du 1^{er} décembre 2022 ;

Après avoir pris connaissance de ces éléments et en avoir débattu, les délégués communautaires décident à l'unanimité :

- **d'adopter l'ensemble des propositions d'amélioration des mutualisations existantes et les projets de création de nouveaux services mutualisés dans le cadre du schéma de mutualisation 2022-2026 (en annexe),**
- **De préciser chaque nouveau projet de mutualisation devra faire l'objet d'une délibération à part entière,**
- **D'autoriser le Président à regrouper ces propositions d'amélioration des mutualisations existantes et les projets de création de nouveaux services mutualisés au sein d'un document de synthèse « schéma de mutualisation 2022-2026 »,**
- **d'autoriser le Président à signer tout document s'y afférent.**

Pour extrait conforme,
Le Président de la Communauté
de Communes Mad & Moselle
Gilles SOULIER

Acte rendu exécutoire après
dépôt en Sous-préfecture
et publication le :



GILLES SOULIER

GILLES SOULIER
2022.12.21 14:29:05 +0100
Ref:20221220_151936_1-2-O
Signature numérique
le Président