



SCHEMA DE MUTUALISATION

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES SAVANES

2022-2026

I. INTRODUCTION

I.1 CADRE LEGAL

Le schéma de mutualisation

L'article L. 5211-39-1 du CGCT prévoit la possibilité pour un EPCI d'élaborer un schéma de mutualisation des services, selon termes suivants :

« Afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peut établir un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre 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 prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement. ».

Ce même article prévoit que « Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation fait l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant. ».

La mutualisation à proprement parler

Le code général des collectivités territoriales **ne comporte pas de définition juridique de la notion de mutualisation.**

Concrètement celle-ci peut prendre plusieurs formes juridiques plus ou moins intégrées (coopération-coordination, mise à disposition, prestation de services, service commun, groupement de commandes...).



Sur le plan opérationnel, la mutualisation au sens large consiste en la mise en commun de moyens entre différentes structures.

Elle se fait :

- ◆ Sur la base du volontariat
- ◆ Avec ou sans implication de l'EPCI

I.2 CONTEXTE D'ELABORATION

La Communauté de communes des Savanes a souhaité lancer une démarche d'élaboration d'un schéma de mutualisation axée sur 7 secteurs différents :

- Ressources humaines
- Communication
- Informatique
- Fiscalité

- Groupement d'achats et expertises marchés
- Matériel
- Juridique

Toutes les communes du territoire ont été interrogées et rencontrées dans le cadre de la compréhension du fonctionnement des services communaux en lien avec cette démarche de mutualisation. Le cabinet CALIA Conseil a été sollicité pour mener cette démarche, en collaboration avec les services intercommunaux, communaux, et les élus du Bureau Communautaire.

La CCDS a la particularité de n'avoir jamais mis en place de mutualisation stricto sensu, organisée par l'EPCI et bénéficiant aux communes du territoire. La spécificité du territoire de la CCDS rend en effet tout sujet de mutualisation complexe, de par les distances existantes entre les communes, ainsi que leurs liaisons routières.

Ainsi la concertation a été au cœur de la démarche d'élaboration du schéma. L'ensemble des maires ont été rencontrés individuellement. La mutualisation demeurant un sujet technique, ont de façon évidente été inclus les agents du territoire. Au-delà rencontres précédemment citées, les DGS ont été régulièrement associées à l'étude. L'expérience ainsi que les connaissances des techniciens du territoire ont quant à eux été mobilisées lors des échanges.

II. ACTIONS ENVISAGEES DANS LE PROJET DE SCHEMA DE MUTUALISATION

Les pistes de travail évoquées précédemment ont été définies en amont du travail d'analyse de l'existant et de la rencontre des communes concernées. Ci-dessous sont repris les idées et les besoins identifiés par les communes lors des échanges en direct, en rapport avec ces thèmes prédéfinis.

II.1 PISTES DE MUTUALISATION IDENTIFIEES

Ressources humaines

Un besoin de veille RH est ressorti des discussions. Les communes manquent aujourd'hui de moyens et de temps pour se tenir informées des dernières évolutions en matière de Ressources humaines. Si les communes communiquent entre elles sur ces sujets, les relations inter-collectivités pourraient être renforcées dans un objectif de mise à niveau globale de l'expertise Ressources Humaines sur tout le territoire de la Communauté de communes. La CCDS pourrait servir de pôle d'échanges.

De plus, il a été souligné un manque de suivi de gestion des compétences des agents, avec un réel déficit dans le suivi de carrière. Là encore, le manque de moyens et d'expertise empêchent les services communaux de fournir à leurs agents un suivi de carrière performant. Le sujet de la formation, dans le même sens, a également été soulevé.

Juridique

L'idée d'une expertise juridique centralisée au niveau de la Communauté de communes a été évoquée. Certaines communes n'ont aujourd'hui aucun responsable juridique, et doivent solliciter d'autres organismes, voir prendre sur le temps de la direction générale pour faire régulièrement de la veille juridique.

Ingénierie

Le manque d'expertise en ingénierie de projet apparaît comme le besoin principal des communes.

En effet, les communes manquent d'effectif et d'expertise concernant le mode de montage de projets, et ne peuvent ainsi prétendre à un suivi de projet satisfaisant, permettant de répondre aux bons appels à subventions.

Les communes avancent au cas par cas, et n'ont pas de vision globale sur les projets en cours au niveau intercommunal, sur les campagnes de subventions, et sur les démarches concrètes à appliquer dans le cadre du développement de projets.

L'idée d'une mutualisation de la commande publique a également été évoquée

Informatique

Un effectif d'agents experts informatique conséquent existe aujourd'hui à Kourou, mais fait défaut dans les autres communes du territoire. Ces dernières n'ont soit aucun agent informaticien, soit ont des difficultés à augmenter leurs effectifs du fait du marché du travail actuel.

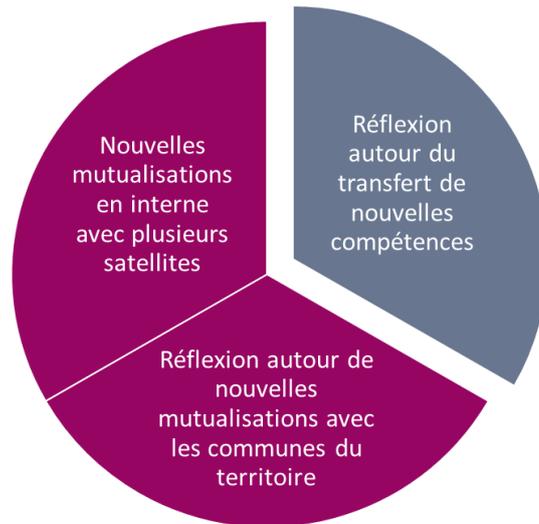
Les autres sujets n'ont pas été évoqués ou retenus.

II.2 CONCLUSION DE L'ETAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

Un état des lieux précis des effectifs, charges et enjeux liés aux différentes thématiques évoquées précédemment a été menée tout au long de la démarche d'élaboration du schéma de mutualisation. Il a été demandé aux services des communes de transmettre toutes les données disponibles, afin de projeter les potentiels impacts de futures mutualisations, aussi bien au niveau financier que RH, avec le transfert potentiel de plusieurs agents.

Néanmoins, après échanges politiques du Bureau, il a été convenu que les communes de la CCDS et l'EPCI lui-même ne souhaitent pas mettre en place de nouvelles mutualisations à l'instant T, mais développer une réflexion collaborative lors du mandat en cours. Les collectivités ne se sentent pas prêtes actuellement à développer sur le moment de nouvelles mutualisations. Néanmoins, l'état des lieux des situations actuelles pourra être remis à jour au moment où la réflexion sur la mutualisation sera relancée.

De plus, d'autres sujets liés à la mutualisation sont apparus lors des échanges, notamment les mutualisations internes à la CCDS, et les potentiels futurs transferts de compétences à envisager.



Mutualisations internes

Ces mutualisations internes concernent la création de deux services communs Ressources Humaines et Finances à disposition de la Communauté de communes, de l'Office de Tourisme Intercommunal et du Centre Intercommunal d'Action Social.

Cette mutualisation est mise en place depuis le 1^{er} janvier 2022, et la convention a été rédigée.

La mutualisation mise en place concerne 3 agents en Ressources Humaines et 5 agents en Finances.

Les missions identifiées sont les suivantes.

Pour le service RH :

- Participation à la définition et mise en œuvre de la politique RH
- Accompagnement des services notamment en matière d'organisation
- Gestion administrative et statutaire : paye, carrières, gestion des maladies, accidents du travail, absences, ...
- Gestion des emplois et développement des compétences, notamment par la formation
- Gestion du budget des RH et pilotage de la masse salariale
- Suivi des contentieux
- Prévention et sécurité au travail
- Animation du dialogue social et des instances représentatives
- Accompagnement des agents : suivi des situations individuelles, assistance sociale, ...
- Information et communication RH

Pour le service Finances :

- Gestion des engagements
- Gestion des budgets
- Instruction et gestion des marchés publics
- Information et communication financière

Transfert de compétences

Lors des échanges avec la ville de Kourou, il a été évoqué la volonté politique de voir le sujet du transfert de certaines compétences traité lors du mandat à venir, cette perspective sortant de fait de l'élaboration du schéma de mutualisation. Les secteurs évoqués sont :

- Sport et Culture
- Espaces Verts
- Voirie
- Services techniques

Ces sujets devront être abordés lors de réflexions communes au cours du mandat.

II.3 SUIVI DU SCHEMA DE MUTUALISATION

Conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales, le présent schéma de mutualisation fera l'objet d'un suivi annuel par la présentation d'un rapport en conseil communautaire au moment du DOB ou du vote du budget.

Chaque année, une commission se chargera du travail préparatoire au débat sur l'évaluation de la mise en place du schéma, et ce pour chacune des actions entreprises.

Le rapport présentera notamment :

- ◆ L'état d'avancement de la mise en œuvre du schéma de mutualisation (et de l'avancement de la réflexion collective)
- ◆ Les impacts financiers et RH en découlant

La présentation du rapport sera également l'occasion de débattre de la pertinence des mutualisations mises en œuvre et de l'éventualité de nouvelles mutualisations.