

COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU PAYS
MORNANTAIS
Le Clos Fournereau
CS 40107
69440 MORNANT

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le

ID : 069-246900740-20240702-CC_2024_060-DE



EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Délibération n° CC-2024-060

L'an deux mille vingt-quatre

Le deux juillet à dix-neuf heures

Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Yves GOUGNE, 1^{er} Vice-Président.

Date de convocation : 26 juin 2024

Nombre de membres :

En exercice 37

Présents 22

Votes 27

PRESENTS :

Yves GOUGNE, Pascal OUTREBON, Fabien BREUZIN, Isabelle BROUILLET, Christian FROMONT, Arnaud SAVOIE, Marc COSTE, Olivier BIAGGI, Luc CHAVASSIEUX, Charles JULLIAN, Magali BACLE, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, Bruno FERRET, Denis LANCHON, Anik BLANC, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Christèle CROZIER, Hélène DESTANDAU, Cyprien POUZARGUE, Bernard CHATAIN, Séverine SICHE-CHOL

ABSENTS / EXCUSES :

Renaud PFEFFER, Françoise TRIBOLLET, François PINGON, Jean-Luc BONNAFOUS, Stéphanie NICOLAY, Pascale CHAPOT, Raphaëlle GUERIAUD, Marilyne SEON, Gérard MAGNET, Anne-Sophie DEVAUX

PROCURATIONS :

Jean-Pierre CID donne procuration à Bruno FERRET

Loïc BIOT donne procuration à Fabien BREUZIN

Anne RIBERON donne procuration à Caroline DOMPNIER DU CASTEL

Véronique MERLE donne procuration à Patrick BERRET

Thierry BADEL donne procuration à Charles JULLIAN

SECRETAIRE DE SEANCE : Christèle CROZIER

RESSOURCES HUMAINES

Avenant n°2 à la
convention relative
au service commun
ressources humaines
portant actualisation
du coût de gestion
annuel par commune
et intégrant la
commune de
Beuvallon

Rapporteur : Monsieur Yves GOUGNE, Vice-Président délégué à la Cohésion sociale, aux Services à la Population et aux Relations extérieures

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 5211-4-2 et D. 5211-16,

Vu les statuts de la Communauté de Communes du Pays Mornantais validés par arrêté préfectoral n° 69-2021-06-01-00004 du 1^{er} juin 2021,

Vu la délibération n° 058/17 du Conseil Communautaire du 4 juillet 2017 portant création du service commun Ressources Humaines entre la Copamo et la commune de Chabanière,

Vu la délibération n° 111/19 du Conseil Communautaire du 17 décembre 2019 portant extension du service commun Ressources Humaines à la commune de Saint André-la-Côte à compter du 1^{er} janvier 2020,

Vu la délibération n° CC-2022-010 du Conseil Communautaire du 8 février 2022 portant création d'un poste de gestionnaire Ressources Humaines au sein du service ressources humaines de la Copamo,

Vu la délibération n° CC-2022-022 du Conseil Communautaire du 29 mars 2022 portant renouvellement de la convention de service commun Ressources Humaines avec les communes de Chabanière et Saint-André-la-Côte au 1^{er} janvier 2022, et extension du service commun à la commune de Riverie au 1^{er} juillet 2022,

Vu la convention relative au service commun Ressources Humaines entre la Copamo et les communes adhérentes du territoire signée le 4 juillet 2022,

Vu la délibération n° CC-2023-090 du Conseil Communautaire du 4 juillet 2023 approuvant l'avenant n°1 à la convention du 4 juillet 2022 pour l'actualisation du coût de la participation financière des communes adhérentes pour l'année 2023,

Vu la demande d'adhésion de la commune de Beauvallon au service commun Ressources Humaines,

Vu les propositions du Comité de Pilotage « service commun Ressources Humaines » du 12 mars 2024,

Vu l'avis du Comité Social Territorial de la Copamo en date du 29 avril 2024,

La mutualisation est devenue une nécessité dans le contexte de maîtrise de la dépense publique locale. Elle constitue également un outil précieux pour améliorer l'efficacité de l'action publique et réaliser des économies d'échelle.

Le schéma de mutualisation se doit d'être un processus évolutif, à géométrie variable et reposant sur le volontariat des communes participantes.

La création d'une activité commune en matière de gestion des Ressources Humaines, identifiée dès l'élaboration du schéma de mutualisation, s'est pleinement intégré dans ce processus évolutif : ainsi le comité de suivi du schéma de mutualisation a proposé, dans la convention de 2017, la création d'un service commun de gestion des Ressources Humaines avec une première commune, la commune de Chabanière, dans l'objectif de l'élargir progressivement aux autres communes en fonction de leurs souhaits et opportunités d'intégration.

Pour mémoire, le service commun (article L. 5211-4-2 du CGCT) est mis en œuvre en dehors des compétences transférées, pour assurer des missions opérationnelles, fonctionnelles (gestion de personnel, gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique, expertise fonctionnelle) ou d'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat. Il est juridiquement géré par l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre ou à titre dérogatoire, par la Commune choisie par l'assemblée délibérante.

Les communes de Saint-André-la-Côte et de Riverie ont intégré le service commun Ressources Humaines respectivement en janvier 2020 et juillet 2022.

La commune de Beauvallon a émis le souhait d'adhérer à ce service commun à compter du 1^{er} juillet 2024.



Le Comité de Pilotage « service commun Ressources Humaines », réuni en date du 12 mars 2024, propose de modifier par avenant la convention du 4 juillet 2022 afin :

- d'intégrer la commune de Beauvallon au service commun de gestion des Ressources Humaines à compter du 1^{er} juillet 2024 ;
- d'augmenter la participation financière des communes adhérentes au service commun Ressources Humaines de 3,75 % par dossier (agents et élus) à compter du 1^{er} janvier 2024.

Où l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

Certifié exécutoire
Transmis en
Préfecture le 05 JUIL. 2024
Notifié ou publié
le 05 JUIL. 2024
Le Président

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président ou d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 rue Duguesclin 69003 Lyon / www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois suivant sa publication

APPROUVE l'adhésion de la commune de Beauvallon au service commun Ressources Humaines à compter du 1^{er} juillet 2024,

APPROUVE l'augmentation de la participation des communes de 3,75 % par dossier (agents et élus) à compter du 1^{er} janvier 2024,

APPROUVE l'avenant n° 2 à la convention relative au service commun Ressources Humaines entre la Copamo et les communes adhérentes du territoire portant actualisation du coût de gestion annuel par commune et intégration de la commune de Beauvallon,

AUTORISE Monsieur le Président ou son délégataire à signer l'avenant n° 2 ainsi que tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

PUBLIE LE 5 JUILLET 2024
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT



Le 1^{er} Vice-Président,
Yves GOUGNE



AVENANT N°2

A LA CONVENTION RELATIVE AU SERVICE COMMUN RESSOURCES HUMAINES PORTANT ACTUALISATION DU COUT DE GESTION ANNUEL PAR COMMUNE ET INTEGRANT LA COMMUNE DE BEAUVALLON

Entre

La Communauté de Communes du Pays Mornantais (Copamo) sise le Clos Fournereau, 50 avenue du Pays Mornantais, 69440 MORNANT, représentée par son Président, Renaud PFEFFER, agissant en vertu de la délibération n° CC-XXXX-XXX du Conseil Communautaire du 2 juillet 2024,

Et

La Commune de Chabanière, sise Parc Communal du Peu, Saint-Maurice-sur-Dargoire, 69440 CHABANIERE, représentée par son Maire, Jean-Pierre CID, agissant en vertu de la délibération n°XXXX-XXX du conseil municipal en date du XXXX,

Et

La commune de Saint-André-la-Côte, sise 11 Rue de la Mairie, 69440 SAINT-ANDRE-LA-COTE, représentée par son Maire, Marc COSTE, agissant en vertu d'une délibération, n°XXXX-XX du conseil municipal en date du 24 juin 2024,

Et

La commune de Riverie, sise 40 Impasse du Château, 69440 RIVERIE, représentée par son Maire, Isabelle BROUILLET, agissant en vertu d'une délibération n° XXXX-XX du conseil municipal en date du 3 juin 2024,

Et

La commune de Beauvallon, sise Clos Souchon, 54 rue Centrale, Saint Andéol-le-Château, 69700 BEAUVALLON, représentée par son Maire, Yves GOUGNE, agissant en vertu d'une délibération n° XXXX-XX du conseil municipal en date du 3 juin 2024.



PREAMBULE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-4-2 et D5211-16,

Vu la délibération n° 058/17 du Conseil Communautaire du 4 juillet 2017 portant création du service commun Ressources Humaines entre la Copamo et la commune de Chabanière,

Vu la délibération n° 111/19 du Conseil Communautaire du 17 décembre 2019 portant extension du service commun Ressources Humaines à la commune de Saint André-la-Côte à compter du 1^{er} janvier 2020,

Vu la délibération n° CC-2022-010 du Conseil Communautaire du 8 février 2022 portant création d'un poste de gestionnaire Ressources Humaines au sein du service ressources humaines de la Copamo,

Vu la délibération n° CC-2022-022 du Conseil Communautaire du 29 mars 2022 portant renouvellement de la convention de service commun Ressources Humaines avec les communes de Chabanière et Saint-André-la-Côte au 1^{er} janvier 2022, et extension du service commun à la commune de Riverie au 1^{er} juillet 2022,

Vu la convention relative au service commun Ressources Humaines entre la Copamo et les communes adhérentes du territoire signée le 4 juillet 2022,

Vu la délibération n° CC-2023-090 du Conseil Communautaire du 4 juillet 2023 approuvant l'avenant n°1 à la convention du 4 juillet 2022 pour l'actualisation du coût de la participation financière des communes adhérentes pour l'année 2023,

Considérant les propositions du Comité de Pilotage du 12 mars 2024 visant à augmenter la participation financière des communes adhérentes au service commun Ressources Humaines et à intégrer la commune de Beauvallon à compter du 1^{er} janvier 2024,

Ceci exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet de modifier la convention du 4 juillet 2022 afin :

- D'élargir le périmètre du service commun de gestion des Ressources Humaines à la commune de Beauvallon ;
- D'actualiser le coût de gestion annuel par commune du service commun Ressources Humaines.

Article 2 : DATE D'INTEGRATION DE LA COMMUNE DE BEAUVALLON

La commune de Beauvallon intègre le service commun Ressources Humaines à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 3 : COUT DU SERVICE COMMUN

L'annexe 4 de la convention initiale « COUT DU SERVICE PAR COMMUNE » est modifiée comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2024, hors frais d'installation et d'hébergement du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) :

- le coût du service est fixé à 536,5 € par dossier agent et par an,
- le coût par dossier élu (élus percevant une indemnité versée par la collectivité) est fixé à 103,75 € par dossier et par an,

soit une augmentation de 3,75 %.

| COMMUNE | NOMBRE D'AGENTS au 1er janvier 2024 | NOMBRE D'ELUS au 1er janvier 2024 | COUT TOTAL |
|---------------------|--|--------------------------------------|-------------|
| CHABANIERE | 42 | 12 | 23 778,00 € |
| SAINT ANDRE LA COTE | 5 | 4 | 3 097,50 € |
| RIVERIE | 5 | 4 | 3 097,50 € |
| BEAUVALLON | 52 | 12 | 29 143,00 € |

Article 4 : AUTRES DISPOSITIONS

Toutes les clauses de la convention initiale et de ses annexes, non contraires aux dispositions du présent avenant, demeurent en vigueur.

L'annexe 4 actualisée est jointe au présent avenant de même que les 3 premières annexes de la convention initiale, pour rappel de l'ensemble des modalités de fonctionnement du service commun Ressources Humaines.

Fait à Mornant, le

Pour la Copamo,
Renaud PFEFFER, Président

Pour la commune de CHABANIERE,
Jean-Pierre CID, Maire

Pour la commune de SAINT ANDRE LA COTE,
Marc COSTE, Maire

Pour la commune de RIVERIE,
Isabelle BROUILLET, Maire

Pour la commune de BEAUVALLON,
Yves GOUGNE, Maire

Liste des annexes :

Annexe 1 : missions du service commun

Annexe 2 : personnel composant le service

Annexe 3 : fiche d'impact

Annexe 4 (actualisée) : coût du service commun actualisé au 1^{er} janvier 2024

ANNEXE 1 : MISSIONS DETAILLEES DU SERVICE COMMUN RESSOURCES HUMAINESGESTION DES

CARRIERES AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

Rédaction des arrêtés du personnel stagiaire et titulaire portant toute modification de situation administrative (nomination avancement d'échelon, de grade, évolution du temps de travail, mise à disposition, détachement, congé maternité, congé parental, maladie, disponibilité, retraite, etc.) et transmission à la collectivité pour signature de l'autorité territoriale, transmission au contrôle de légalité et constitution du registre des actes.

Saisine des CAP

La saisine du CT reste du ressort de la collectivité : le service ressources humaines peut en revanche, assurer un soutien, dans le cadre de ses missions de conseil, pour la préparation des saisines du CT et préparation des délibérations.

Rédaction des contrats de travail pour les agents non titulaires

Rédaction des actes concernant les apprentis et stagiaires rémunérés.

Réalisation des dossiers de promotion interne en lien avec la Direction générale de la commune et les agents concernés

Réalisation des états de services (en vue de concours notamment)

Réalisation des dossiers de médailles du travail

Gestion des dossiers de retraite avec les agents concernés et en lien avec le CDG69, la CNRACL et autres partenaires selon les conventions propres de chaque collectivité, déclaration des cohortes, bilans sociaux

GESTION DES ABSENCES AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

Gestion des dossiers de maladie et d'accident du travail : déclaration et suivi Gestion des dossiers des agents en lien avec le contrat d'assurance du personnel contracté par la collectivité.

Conseil et appui en période de renouvellement de contrat

Gestion de la médecine du travail en lien avec le CDG69 ou autre prestataire extérieur le cas échéant : programmation des visites médicales d'embauche, périodiques, et sur demande.

Gestion de la protection sociale et du dispositif de maintien de salaire des agents (en fonction duchoix préalable de labellisation ou autre effectué par la collectivité)

Gestion des absences : maladies, autorisations spéciales d'absences...

La gestion des temps (congés annuels, CET, fractionnement, RTT) reste du ressort de la collectivité.

GESTION DE LA REMUNERATION ET DE SES ACCESSOIRES AGENTS TITULAIRES ET NONTITULAIRES

Traitement de la paie des agents permanents et non permanents et intégration des variables transmises mensuellement par la commune.

Traitement individuel du régime indemnitaire et des éléments accessoires de la rémunération(astreintes, NBI, indemnités de régie...) en fonction des délibérations correspondante (arrêtés, etc.)

Traitement des indemnités des élus

Suivi de la masse salariale et préparation annuelle du budget du chapitre 012.

Relation et déclarations mensuelles et annuelles avec les caisses et organismes sociaux CDG, mutuelles, Caisse des dépôts, FIPHFP...

Etablissement de la Déclaration sociale nominative

Etablissement des certificats et attestations Pôle emploi

GESTION DES RECRUTEMENTS AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

La gestion du recrutement reste du ressort de la collectivité : analyse des candidatures, jury de recrutement, convocations et réponses aux candidats. En revanche, il est possible, de solliciter l'appui du service Ressources Humaines de la Copamo pour l'analyse des candidatures.

Le service Ressources Humaines

- Assure la publication des vacances de postes auprès du CDG69 et diffusion des annonces de recrutement auprès de tout autre partenaire (Pôle Emploi, Mission Locale et Sud-Ouest Emploi, etc.),
- Traite l'ensemble des étapes d'intégration de l'agent (déclaration d'embauche, casier judiciaire, déclaration du FIJAIS, constitution du dossier ...) et conseille la collectivité en matière de formation obligatoire.

MISSIONS DE CONSEIL ET D'EXPERTISE

Missions de conseil et d'expertise pour tout champ RH, y compris ceux qui ne sont pas listés ci-dessus sans interférer dans les missions de conseil, d'assistance juridique en RH ou d'expertise que la collectivité pourra solliciter auprès du CDG69. Compte tenu des nécessités d'organisation et de bon fonctionnement du service RH de la Copamo, la COPAMO maîtrisera le temps consacré par les agents du service RH à ces questions.

Instaurer des outils permettant de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) : permettant de mieux suivre les départs des agents, les compétences dont le territoire de la COPAMO aura besoin et permettant aux agents d'évoluer au sein des différentes collectivités

Participation au développement de l'information et de la communication au sein des services des collectivités (partage avec la direction générale de notes, projets de délibération, d'avis à proposer au CT...).

AUTRES MISSIONS RESSOURCES HUMAINES :

La COPAMO gère l'intégralité des dossiers des élus bénéficiant d'une indemnité versée par la commune.

La gestion des formations (plan de formation, départ en formation, suivi des formations obligatoires...) reste du ressort de la collectivité.

Le service ressources humaines peut en revanche, assurer un soutien, dans le cadre de ses missions de conseil, pour la préparation des saisines du CT et préparation des délibérations.

Considérant l'objectif de bonne exécution du service commun, la COPAMO et les communes membres du service commun peuvent convenir de la prise en charge par ce dernier de tout autre mission en matière de Ressources humaines, non listée ci-dessus

ANNEXE 2 : PERSONNEL COMPOSANT LE SERVICE COMMUN

Le service commun « Ressources Humaines » est composé en 2022 des emplois suivants :

6 emplois, soit 5.4 ETP au total. 3.76 ETP sont consacrés à la gestion du service commun Ressources Humaines.

Les 1.9 ETP restants sont notamment consacrés au pilotage managérial de l'équipe RH, à la gestion du dialogue social de la collectivité, au pilotage des projets RH divers, à la gestion du recrutement, de la formation et du budget RH de la Copamo.

Les emplois concernés sont :

1 Responsable du service à temps complet (catégorie B – 0.2 ETP consacré à la gestion du personnel)

1 Chargé de la gestion du Personnel à temps complet (catégorie B – 0.8 ETP consacré à la gestion du personnel)

3 gestionnaires de ressources humaines (2 agents à temps complet et 1 agent à 21/35^{ème})
(catégorie C et B – 2.6 ETP consacré à la gestion du personnel)

1 assistante de service Ressources Humaines à 28/35^{ème} (catégorie C – 0.16 ETP consacré à la gestion du personnel)

ANNEXE 3 : FICHE D'IMPACT SUR LES EFFETS DE LA MISE EN COMMUN

Aucune des communes ne transfère ou ne met des agents à disposition de la COPAMO pour exercer ces missions.

Les 6 agents composant le service sont recrutés sur des postes vacants à la COPAMO.

En revanche, compte tenu de l'impact organisationnel de l'intégration de missions nouvelles du service RH de la COPAMO, devenu service commun RH, le CT de la COPAMO a été saisi dans ce sens en date du 27 juin 2017 et sera saisi à chaque évolution du service commun impactant le personnel du service.

Un recrutement d'un gestionnaire RH supplémentaire à temps complet a ainsi été approuvé par délibération du conseil communautaire en date du 8 février 2022.

ANNEXE 4 (actualisée) : COUT DU SERVICE PAR COMMUNE

A compter du 1^{er} janvier 2024, hors frais d'installation et d'hébergement du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) :

- le coût du service est fixé à 536,5 € par dossier agent et par an,
- le coût par dossier élu (élus percevant une indemnité versée par la collectivité) est fixé à 103,75 € par dossier et par an,

soit une augmentation de 3,75 %.

| COMMUNE | NOMBRE D'AGENTS au 1er janvier 2024 | NOMBRE D'ELUS au 1er janvier 2024 | COUT TOTAL |
|---------------------|--|--------------------------------------|-------------|
| CHABANIERE | 42 | 12 | 23 778,00 € |
| SAINT ANDRE LA COTE | 5 | 4 | 3 097,50 € |
| RIVERIE | 5 | 4 | 3 097,50 € |
| BEAUVALLON | 52 | 12 | 29 143,00 € |