

RAPPORT RELATIF AUX MUTUALISATIONS DE SERVICES ENTRE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES VALLÉES DU HAUT-ANJOU ET SES COMMUNES MEMBRES

Sommaire

1. Préambule	p. 3
1.1. La notion de mutualisation	p. 3
1.2. Les intérêts de la mutualisation	p. 5
1.3. Le contexte juridique et l'obligation d'établissement d'un rapport relatif aux politiques de mutualisation de services	p. 6
2. Présentation du territoire et de la Communauté de communes	p. 7
2.1. Le territoire des Vallées du Haut-Anjou	p. 7
2.2. Les compétences de la Communauté de communes	p. 9
2.3. Le projet de territoire et la démarche RSO	p. 10
3. État des lieux de la politique de mutualisation des services en 2021 entre la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou et ses communes membres	p. 13
3.1. Le schéma de mutualisation et les services communs	p. 13
3.2. Les services communs centraux	p. 14
3.2.1 Le service central « ressources humaines »	p. 14
3.2.2 Le service central « comptabilité-finances »	p. 20
3.2.3 Le service central « achats-marchés »	p. 24
3.2.4 Le service central « informatique »	p. 29
3.2.5 Le service central « communication »	p. 33
3.3 Les services communs déconcentrés	p. 37
4. Quel projet de schéma de mutualisation 2023-2027 ?	p. 39
4.1. Quels services communs centraux pour quels périmètres ?	p. 39
4.1.1 Le service central « ressources humaines »	p. 40
4.1.2 Le service central « comptabilité-finances »	p. 41
4.1.3 Le service central « achats-marchés »	p. 42
4.1.4 Le service central « infogérance des systèmes d'information »	p. 44
4.1.5 Le service central « communication »	p. 45
4.2. Quels moyens humains consacrés aux services communs centraux ?	p. 46
4.3. Quelles modalités de financement des services communs centraux ?	p. 47
4.4. Quelles préconisations pour les services communs déconcentrés ?	p. 49
Annexes	p. 50
Annexe 1. Estimation du coût des services communs centraux dans le cadre du projet de schéma de mutualisation 2023-2027	p. 50

1. Préambule

1.1. La notion de mutualisation

Si la notion de mutualisation ne fait pas l'objet d'une définition juridique précise dans le code général des collectivités territoriales, ce dernier prévoit cependant un ensemble d'outils permettant aux collectivités et à leurs groupements de mettre en commun leurs moyens et de coordonner leur action en vue de l'élaboration de leurs projets.

Pouvant être définie comme la **mise en commun, temporaire ou pérenne, entre plusieurs collectivités ou établissements de ressources, qu'elles soient humaines, techniques, financières ou patrimoniales, la mutualisation entre une intercommunalité et ses communes membres peut donc revêtir de multiples formes.**

- La constitution de **groupements de commandes** :
Une intercommunalité et ses communes membres peuvent dans le cadre d'un groupement de commandes mutualiser leurs procédures de marchés publics pour des biens ou des prestations similaires afin de réaliser des économies ou accompagner la mise en place de services partagés. L'intercommunalité peut être désignée coordinatrice du groupement dont elle est membre. Il convient de noter que lorsqu'un groupement de commandes est constitué entre les communes membres d'une même intercommunalité ou entre ces dernières et l'intercommunalité, les communes peuvent confier à titre gratuit à cette intercommunalité par convention, si ses statuts le prévoient expressément, indépendamment des fonctions de coordonnateur du groupement de commandes et quelles que soient les compétences qui lui ont été transférées, la charge de mener tout ou partie de la procédure de passation ou de l'exécution d'un ou de plusieurs marchés publics au nom et pour le compte des membres du groupement (cf. article L.5211-4-4 du code général des collectivités territoriales). Les modalités de mise en œuvre d'un groupement de commandes sont régies par les dispositions des articles L.2113-6 et suivants du code de la commande publique.
- La **réalisation de prestations de services** :
Une intercommunalité peut confier par convention la création ou la gestion de certains équipements ou services relevant de ses attributions à une ou plusieurs de ses communes membres. Réciproquement, les communes peuvent confier à leur intercommunalité la création ou la gestion de certains équipements ou services relevant de leurs attributions (cf. article L. 5214-16-1 du code général des collectivités territoriales).
- La **mise à disposition de services ou d'équipements** :
Des services d'une intercommunalité peuvent ainsi être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services. Dans ce cas, une convention conclue entre l'intercommunalité et les communes intéressées fixe les modalités après consultation des comités techniques compétents. Par ailleurs, en dehors de tout transfert de compétences et afin de permettre

une mise en commun de moyens, une intercommunalité peut également se doter de biens immobiliers ou mobiliers qu'elle partage avec ses communes membres, les modalités étant alors fixées dans le cadre d'un règlement de mise à disposition.

- **La création de services communs :**

L'article 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales dispose que « *en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles, dont l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat [...].* ». Cette disposition permet donc une mutualisation de services sur une base strictement volontaire (là où la loi l'impose en cas de transfert de compétences) pour tout objet intéressant les communes et l'intercommunalité. Elle donne ainsi une base solide à la mutualisation de services « ressources » qui n'étant pas en responsabilité directe, la plupart du temps, pour les compétences transférées ne sont pas directement concernés par les dispositions de l'article L.5211-4-1, alors même que le transfert entraîne des effets en matière d'utilisation des moyens « ressources » (services ressources humaine, finances, juridique...). Sont prévues les règles suivantes pour la constitution de services communs : (i) une convention régit la constitution de ces services et les transferts financiers nécessaires à leur mise en place ; (ii) la gestion des services communs est toujours assurée par l'intercommunalité (à titre dérogatoire, un service commun peut cependant être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'intercommunalité) ; (iii) les agents concernés par la constitution du service commun sont, de plein droit, mis à disposition de l'intercommunalité ; ils sont placés sous la responsabilité du président de l'intercommunalité qui exerce à leur égard un certain nombre de prérogatives de l'autorité de nomination ; (iv) l'autorité fonctionnelle est en revanche partagée entre le maire et le président de l'intercommunalité, selon la mission réalisée (cela signifie donc que si la mission exercée l'est pour le compte de la commune, l'agent appartenant au service commun est placé sous l'autorité fonctionnelle du Maire et, réciproquement, sous celle du Président, si la mission est effectuée pour le compte de l'intercommunalité, cette disposition permettant de faire respecter le droit d'utilisation du service à chacune des autorités auprès desquelles il peut intervenir).

Il n'existe donc pas de méthode unique en matière de mutualisation dans la mesure où cette dernière peut être à géométrie variable et embrasser des réalités variées. Avant toutes choses, il importe qu'elle soit adaptée au contexte, aux spécificités et aux projets locaux.

1.2. Les intérêts de la mutualisation

La mutualisation peut présenter de nombreux intérêts pour les collectivités qui la mettent en œuvre.

1. **Améliorer la qualité et l'efficacité des services**, la constitution de services communs permettant notamment de :
 - **organiser plus aisément la continuité du service** : la mise en commun des effectifs d'un service confère en effet plus de marges de manœuvre pour s'adapter à l'évolution de la charge de travail, voire offre la possibilité de constituer des binômes d'agents susceptibles d'assurer mutuellement les tâches de leurs collègues en cas d'absence ;
 - **rendre l'organisation plus efficace** : la mise en commun des effectifs offre la possibilité (i) aux agents de se spécialiser et donc de monter plus rapidement en compétences et en expertise sur des missions plus précises qu'en situation de polyvalence (ii) et/ou de recruter des agents plus spécialisés ;
 - **professionnaliser la conduite des tâches**, avec le partage des connaissances et des compétences qui s'opère naturellement entre les agents de services communs.
2. **Permettre aux communes membres de disposer de nouveaux services** dont elles ne pourraient pas bénéficier seules ; ainsi, par exemple, en adhérant à un service commun « *achat-marchés* », une commune peut profiter de l'expertise de collaborateurs spécialistes qu'elle ne pourrait recruter seule.
3. **Permettre une meilleure gestion des ressources humaines, et notamment...**
 - **faciliter les recrutements**, les postes mutualisés ou au sein de services mutualisés apparaissant plus attractifs ;
 - **augmenter les opportunités professionnelles des agents** en accroissant les possibilités d'évolution pour ces derniers (et ainsi en réduisant le « *turn-over* ») ;
 - **réduire l'isolement de certains agents communaux**.
4. **Renforcer les liens entre l'intercommunalité et les communes membres**, la mutualisation permettant de :
 - **traiter collectivement des problématiques communes** ;
 - **renforcer la cohérence des politiques locales** et harmoniser les pratiques.
5. **Préserver des marges de manœuvre financières** :
 - **l'optimisation des moyens humains et matériels à moyen et long termes** permettant de maîtriser les coûts de gestion tandis que les « **non dépenses** » engendrées par la **mutualisation** permettent quant à elles de générer des gains à long terme (la mutualisation pouvant permettre, par exemple, de ne pas acquérir en double, triple, etc. des logiciels métiers ou du matériel technique) ;
 - **les dispositifs de calcul des dotations de l'Etat récompensant les efforts de mutualisation** par une majoration des montants.

1.3. Le contexte juridique et l'obligation d'établissement d'un rapport relatif aux politiques de mutualisation de services

L'article L.5211-39-1 du code général des collectivités territoriales dispose que « ***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.***

Le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres. Le conseil municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, son avis est réputé favorable.

Le projet de schéma est approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Le schéma de mutualisation est adressé à chacun des conseils municipaux des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

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. »

Il convient également de souligner que **l'engagement d'établir un bilan de la politique de mutualisation conduite sur le territoire des Vallées du Haut-Anjou est inscrit dans le projet de territoire** (et repris par conséquent dans le contrat de relance et de transition écologique) :

Orientation stratégique n°4 du projet de territoire :

Renouveler la gouvernance du territoire, poursuivre l'ouverture aux acteurs du territoire et aux territoires voisins.

Axe stratégique n°4-1 :

Renforcer les coopérations entre les communes et la Communauté de communes.

Projet n°81 :

Elaborer un bilan du schéma de mutualisation et le faire évoluer.

2. Présentation du territoire et de la Communauté de communes

2.1. Le territoire des Vallées du Haut-Anjou

Créée le 1^{er} janvier 2017 et issue de la fusion des trois Communautés de communes Ouest-Anjou, du Haut-Anjou et de la région du Lion d'Angers, la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou réunit **16 communes**¹ sur un territoire de 648 km², soit **près de 37 000 habitants**.

Ce territoire s'organise autour de **trois bassins de vie**, qui correspondent en partie aux périmètres des anciennes communautés de communes :

- le **bassin de vie de la région du Lion-d'Angers** constitue le cœur démographique et économique de la Communauté de communes ; proposant de nombreux services et équipements, bénéficiant d'un positionnement stratégique avec la métropole angevine, il est particulièrement attractif en termes économiques et résidentiels ;
- au sud-ouest, le **Louroux-Béconnais et Bécon-les-Granits** forment deux pôles munis d'équipements et services ; ce bassin de vie dont l'accès à la métropole angevine reste relativement facile, bénéficie d'une certaine autonomie économique ;
- le **bassin de vie du Haut-Anjou** présente une situation différente ; plus éloigné d'Angers Loire Métropole, l'accès aux équipements et services y est moins aisé ; il accueille une population moins jeune et qui augmente plus lentement que ses voisins ; en revanche, il dispose d'activités industrielles et peut faire appel à une main d'œuvre impliquée et formée.

Il présente **un profil composite, où rural se conjugue avec périurbain** :

- **le caractère rural du territoire est indéniable** : la ruralité est un héritage que portent les habitants, 74% du sol y étant dédié à l'agriculture tandis que 12% des actifs y œuvrent encore pour le secteur agricole ; une économie agricole diverse et des ambiances rurales ouvertes sur des modes de vie plus citadins, un patrimoine bâti de caractère, un maillage bocager emblématique d'un environnement et de paysages naturels de qualité... autant de spécificités qui forgent l'identité du territoire ;
- **si la ruralité imprègne le territoire, la Communauté de communes s'inscrit néanmoins dans l'aire urbaine de la métropole d'Angers** ; la CCVHA est la Communauté de communes la plus intégrée en termes de population et de territoire dans cette aire urbaine, alors même qu'elle ne fait pas partie de l'espace métropolitain ; par ailleurs, les Vallées du Haut-Anjou possèdent des bourgs dynamiques, avec en premier lieu Le Lion-d'Angers ; dotés de services et de logements, ils constituent des zones plus « urbaines », permettant ainsi de qualifier le territoire de périurbain.

¹ Bécon-les-Granits ; Chambellay ; Chenillé-Champteussé ; Erdre-en-Anjou ; Grez-Neuville ; Juvardeil ; La Jaille-Yvon ; Le Lion-d'Angers ; Les Hauts-d'Anjou ; Miré ; Montreuil-sur-Maine ; Saint-Augustin-des-Bois ; Saint-Sigismond ; Sceaux-d'Anjou ; Thorigné-d'Anjou ; Val d'Erdre-Auxence.

Le territoire dispose au final de **nombreux atouts** :

- **un territoire pivot** : la Communauté de communes est un territoire ouvert vers l'extérieur, d'expérimentation et d'innovation, de flux de coopérations intra et intercommunautaires avec les autres territoires ; bénéficiant de forts liens avec la métropole d'Angers, elle se présente comme un pivot entre la vie métropolitaine et la ruralité ;
- **des ressources agricoles et environnementales** : le maillage bocager, caractéristique des Vallées du Haut-Anjou, constitue un atout indéniable ; au-delà de cette ressource paysagère, le territoire est également le siège d'une biodiversité riche, attachée à cet environnement bocager particulièrement dense et à des ressources aquatiques nombreuses (territoire traversé par trois rivières principales, présence de mares et zones humides) ; toutes ces ressources contribuent à renforcer l'attractivité du territoire, offrant un cadre et une qualité de vie appréciés tant par sa population que par les touristes ;
- **un territoire jeune et une démographie dynamique** : la moyenne d'âge des habitants des Vallées du Haut-Anjou est inférieure à celle des territoires voisins, cette jeunesse relative étant répartie de façon homogène sur tout le territoire ; par ailleurs, les Vallées du Haut-Anjou connaissent depuis la fin des années 1990 une dynamique de rajeunissement dans les trois bassins de vie, qui s'est accélérée depuis 2010, cette tendance contribuant au dynamisme démographique que connaît la Communauté de communes.

2.2. Les compétences de la Communauté de communes

Établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou exerce de plein droit les compétences suivantes, **compétences dites obligatoires**, en application des dispositions de l'article L.5214-16 du code général des collectivités territoriales :

- aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ; schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; plan local d'urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et carte communale ;
- actions de développement économique et touristique ;
- gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) ;
- création, aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux locatifs ;
- collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés ;
- assainissement des eaux usées ;
- eau.

Elle exerce par ailleurs plusieurs **autres compétences** :

- protection et mise en valeur de l'environnement et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie ;
- politique du logement et du cadre de vie ;
- création, aménagement et entretien de la voirie d'intérêt communautaire ;
- construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire ;
- action sociale d'intérêt communautaire ;
- création et gestion de maisons de services au public.
- sécurité :
 - création et aménagement de centres de secours ;
 - soutien financier au fonctionnement de centres de secours ;
 - construction et rénovation de locaux de la gendarmerie ;
- gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations « facultative » ;
- eaux pluviales ;
- mobilité.

2.3. Le projet de territoire et la démarche RSO

La Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou a souhaité se doter d'un **projet de territoire ambitieux**. Elaboré avec l'ensemble des acteurs institutionnels et des forces vives, il a été construit sur la base d'un diagnostic du territoire, qui a notamment permis d'identifier les enjeux du territoire à l'aune de la transition écologique et de la cohésion territoriale, les forces et faiblesses, et de favoriser l'articulation entre les différentes dimensions qu'elles soient écologiques, économiques, sociales, culturelles, éducatives, relatives à la santé, etc., en favorisant les synergies et les complémentarités entre les territoires. Adopté par le conseil communautaire le 19 décembre 2019, le projet de territoire porte l'ambition politique et stratégique des Vallées du Haut-Anjou, conférant un sens commun aux actions et à l'engagement des acteurs. Il s'articule autour de **quatre axes stratégiques**. Ces derniers se déclinent en 88 projets et actions structurants, tous repris dans le cadre du **contrat de relance et de transition écologique signé avec l'Etat le 23 juillet 2021**.

- **Orientation stratégique n°1 : habiter et accueillir durablement de nouveaux habitants :**
La dynamique résidentielle, l'un des atouts du territoire des Vallées du Haut-Anjou, fait face à un certain nombre de défis. Dans ce contexte, il importe donc pour les collectivités de reconsidérer leurs politiques d'urbanisme et d'habitat et, à cette fin, de se doter d'outils de planification adaptés. Elles doivent ainsi mener un effort d'adaptation des modes d'urbanisation du territoire, dans un double objectif : (i) inscrire l'urbanisation dans une perspective de gestion durable des ressources naturelles, limitant l'étalement urbain et l'artificialisation des sols, avec la revitalisation des centres-bourgs ou la rénovation du bâti existant ; (ii) assurer une offre de logements adaptée à la diversité des besoins et contribuant à faciliter les parcours résidentiels. Par ailleurs, les Vallées du Haut-Anjou constituent un territoire au profil composite et à l'identité singulière, où rural se conjugue avec périurbain, articulé autour de trois bassins de vie au profil différent. Afin de maintenir une véritable cohésion à la fois territoriale inter-bassins ainsi que du tissu social, le projet de territoire doit non seulement porter une dynamique générale inclusive, notamment au profit des populations les plus fragiles ou les plus éloignées des centralités, mais également intégrer pleinement les questions de mobilité.
- **Orientation stratégique n°2 : faire vivre et partager les ressources d'une identité rurale porteuse de dynamiques économiques et humaines :**
L'identité rurale des Vallées du Haut-Anjou est indéniable et porteuse de nombreux enjeux. L'agriculture, point de référence majeur de cette identité et secteur économique important pour le territoire, doit ainsi être maintenue, en veillant tout particulièrement à la préservation du foncier agricole. Une telle politique de soutien est doublement bénéfique, le maintien de la filière agricole contribuant également à celui de la trame bocagère. Or, la préservation du maillage bocager permet non seulement de protéger la biodiversité mais facilite également la conservation de cette précieuse ressource qu'est l'eau, voire participe à la prévention des risques d'inondation. Les changements climatiques ayant de nombreuses incidences sur l'évolution du territoire et des campagnes bocagères qui le composent, les Vallées du Haut-Anjou ont décidé d'être un acteur de la transition environnementale et énergétique avec la mise en œuvre d'un programme d'actions visant à réduire les consommations d'énergie, optimiser le bilan du territoire en matière d'émissions de gaz à effet de serre et développer les énergies renouvelables.

Outre leur patrimoine environnemental et naturel de qualité, les Vallées du Haut-Anjou disposent de nombreux autres atouts pour développer une politique active de développement touristique autour de l'itinérance douce. La mise en œuvre d'une véritable stratégie touristique contribuera également à renforcer une identité commune à l'échelle de l'ensemble du territoire, avec la diffusion d'une véritable culture d'accueil touristique ainsi qu'avec l'émergence d'un esprit de cohésion autour de la valorisation pour compte commun des patrimoines diversifiés de tous ses bassins de vie. Enfin, il importe aussi que les habitants se sentent bien sur leur territoire. Dans cet objectif, il est important de maintenir un tissu associatif développé, qui contribue à l'intégration des résidents, et de soutenir les initiatives locales.

- **Orientation stratégique n°3 : encourager et tirer parti du rayonnement sur tout le territoire des dynamiques urbaines attractives à l'échelle du bassin angevin :**

Bénéficiant de forts liens avec la métropole angevine, le territoire des Vallées du Haut-Anjou se présente comme un pivot entre la vie métropolitaine et la ruralité. Il lui appartient de tirer parti des dynamiques de l'aire urbaine d'Angers pour conforter et développer son tissu économique et social, en investissant le secteur du numérique, en soutenant les entreprises et en promouvant une offre de services à la population de qualité. Secteur en pleine expansion, le numérique constitue en effet une opportunité pour le territoire. Souhaitant pleinement s'en saisir, la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou entend développer le programme « *InnovNum* », visant à favoriser le développement d'activités économiques tournées vers le numérique et l'innovation ainsi qu'à garantir l'accès de tous les habitants du territoire au numérique. Le projet territorial vise également à attirer de nouvelles entreprises et affirmer l'image des Vallées du Haut-Anjou en tant que territoire d'entreprises ; sont au centre de cette dynamique les zones d'activités. Parallèlement, il convient de soutenir l'activité économique et commerciale des centres-bourgs avec la création de petites activités et le maintien des activités existantes. L'offre en termes d'équipements et de services à la population, que ce soit dans les secteurs de l'enfance ou de la jeunesse, de la culture ou du sport, est déterminante pour attirer et conserver de nouveaux résidents. D'où l'intérêt de mener à l'échelle du territoire des politiques publiques visant à développer, en matière de petite enfance, enfance et jeunesse, un panel de services adaptés aux besoins et attentes des familles et de leurs enfants, à proposer une offre culturelle et sportive de qualité et accessible au plus grand nombre.

- **Orientation stratégique n°4 : renouveler la gouvernance du territoire, poursuivre l'ouverture aux acteurs du territoire et aux territoires voisins :**

Afin de développer des habitudes de travail, voire des alliances, et d'incarner ce territoire ouvert auquel tous aspirent, le projet territorial encourage le dialogue et les coopérations tant entre les différentes collectivités du territoire des Vallées du Haut-Anjou (en l'occurrence entre la Communauté de communes et les 16 communes) qu'entre la Communauté de communes et les collectivités et instances des territoires voisins, dont Anjou Bleu Communauté, le conseil de développement du pays d'Anjou bleu, Angers Loire métropole ou les différents syndicats mixtes. Le comité de pilotage du projet de territoire est chargé de suivre sa mise en œuvre ; sa composition pourrait évoluer, en donnant par exemple plus de place aux communes qui le souhaiteraient. Au-delà de ce comité, il importe de pérenniser la participation des acteurs du territoire, qu'il s'agisse de membres

de la société civile, d'associations ou de simples citoyens. L'ensemble de ces objectifs ont vocation à s'inscrire dans le cadre de la démarche de labellisation Lucie 26000, visant à promouvoir une gouvernance responsable pour répondre aux défis économiques, écologiques, climatiques et démographiques du territoire.

La Communauté de communes s'est engagée dès 2019 non seulement dans l'élaboration d'un projet de territoire mais également dans une **démarche de labellisation « Responsabilité sociétale des organisations » (RSO)**, devenant ainsi la première collectivité en France à obtenir le label « *Lucie 26000* ». Les enjeux d'une telle démarche sont multiples :

- renforcer l'attractivité économique du territoire ;
- engager une transition durable des politiques publiques et promouvoir une gouvernance responsable pour répondre aux défis économiques, écologiques, climatiques et démographiques du territoire ;
- cultiver des marges de progrès continues et permanentes des actions mises en place ;
- créer une culture du bloc communal et un avenir commun entre des territoires, des hommes et des femmes différents ;
- valoriser l'image du territoire et évaluer les politiques publiques.

3. État des lieux de la politique de mutualisation des services en 2021 entre la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou et ses communes membres

3.1. Le schéma de mutualisation et les services communs

La Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou a adopté un **schéma de mutualisation intégrant 11 des 16 communes membres de l'intercommunalité** :

Communes	Population légale au 1 ^{er} janvier 2022 (INSEE)	Adhésion au schéma de mutualisation à compter du...
Chambellay	397	1 ^{er} janvier 2016
Chenillé-Champteussé	342	1 ^{er} janvier 2016
Erdre-en-Anjou	5 739	1 ^{er} janvier 2016
Grez-Neuville	1 432	1 ^{er} janvier 2016
La Jaille-Yvon	334	1 ^{er} janvier 2016
Le Lion-d'Angers	5 023	1 ^{er} janvier 2016
Miré	973	1 ^{er} juillet 2019 / 1 ^{er} janvier 2020
Montreuil-sur-Maine	775	1 ^{er} janvier 2016
Saint-Augustin-des-Bois	1 227	1 ^{er} janvier 2017
Sceaux-d'Anjou	1 180	1 ^{er} janvier 2016
Thorigné-d'Anjou	1 235	1 ^{er} janvier 2016
TOTAL	18 657 <i>soit 51% de la population de la CCVHA²</i>	

Sa mise en œuvre s'est traduite par la **création de services communs** :

- d'une part, **cinq services communs centraux**, en l'occurrence quatre services fonctionnels (les services « *ressources humaines* », « *comptabilité-finances* », « *achats-marchés* » et « *informatique* ») et un service opérationnel (le service « *communication* »), placés sous l'autorité fonctionnelle du Président de la Communauté de communes ;
- d'autre part, **des services communs déconcentrés**, en l'occurrence les services opérationnels au sein des 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation, placés sous l'autorité fonctionnelle des Maires.

² La population de l'ensemble des 16 communes de la Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou s'élève à 36 302 habitants au 1^{er} janvier 2022 (INSEE/population légale).

3.2. Les services communs centraux

3.2.1. Le service commun central « *ressources humaines* »

a) Rappel des objectifs initiaux fixés au service lors de sa création et des gains attendus

- **Professionaliser et sécuriser la gestion administrative des ressources humaines** au sein des collectivités en confiant cette dernière à un service mutualisé, composé d'agents spécialisés et exclusivement dédiés à ces missions.
- **Accompagner et conseiller les communes dans leurs pratiques RH et managériales** en mettant à la disposition des élus municipaux ainsi que des directeurs et secrétaires de mairie une expertise (via notamment un emploi de directeur des ressources humaines mutualisé) et des outils adaptés.
- **Tendre vers une harmonisation de la politique de gestion des ressources humaines** et la mise en œuvre d'un cadre commun, s'agissant notamment des conditions de travail, de rémunération, etc.
- **Proposer aux communes un service de remplacement, dit « brigade administrative de proximité »**, sur des profils de postes administratifs polyvalents, afin notamment de simplifier pour les Maires le recours à des agents remplaçants dans un objectif de continuité du service.

b) Principales activités du service

Outre la gestion des ressources humaines des services de la Communauté de communes proprement dits, le service commun central « *ressources humaines* » assure également **l'ensemble des missions suivantes pour le compte des 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation.**

- **Gestion administrative des agents** (agents titulaires et non titulaires, services civiques, apprentis, stagiaires, etc.) :
 - gestion des carrières : élaboration des actes relatifs à la carrière et à la vie administrative, transmission des arrêtés et des contrats au contrôle de légalité et au centre de gestion, tenue et mise à jour des dossiers individuels, établissement et gestion des dossiers « retraite », etc. ;
 - suivi administratif des visites médicales, des absences, des dossiers « maladie » et « accidents de service » en lien avec les instances compétentes ;
 - traitement de la paie ainsi que des frais de mission : réalisation des opérations de paie et relatives au traitement des charges sociales, établissement des déclarations annuelles, interface avec les différents organismes sociaux, de prévoyance ainsi qu'avec le comptable public, paramétrage et suivi du logiciel de gestion de la paie.
- **Gestion des indemnités des élus.**

- **Conseil et accompagnement des communes :**
 - en matière de recrutement : diffusion des offres sur les sites réglementaires ;
 - en matière de formation professionnelle : mise en place de cycles de formation spécifiques dans un objectif de mutualisation ;
 - en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail : mise en œuvre et animation du réseau des assistants de prévention au sein des communes ; assistance en vue de l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, etc. ;
 - en matière de traitement de dossiers RH spécifiques : veille juridique et réglementaire, organisation de médiations, etc.
- **Pilotage du dialogue social et gestion des instances représentatives du personnel** communes à la Communauté de communes et aux communes adhérentes, en l'occurrence un comité technique (CT) et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- **Gestion de la brigade administrative de proximité.**

c) Quelques indicateurs

- 316 agents gérés par le service commun en 2021 :
 - dont 219 agents des communes ;
 - dont 97 agents de la CCVHA ;
- 4 252 bulletins de paie et d'indemnités d'élus édités par le service commun en 2021 :
 - dont 3 196 pour les communes ;
 - dont 1 056 pour la CCVHA ;
- 101 agents ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2021 :
 - dont 68 pour les communes ;
 - dont 33 pour la CCVHA ;
- 5 réunions du comité technique et 4 réunions du CHSCT organisées en 2021 ;
- 6 communes ayant bénéficié des services de la brigade administrative de proximité pour un total de 1 691 heures d'intervention en 2021.

d) Ressources humaines affectées au service

Le service commun central « *ressources humaines* » est porté au sein des services communautaires par la direction des ressources humaines, l'une des cinq directions placées sous l'autorité du directeur général des services de la CCVHA. Cette dernière assure également la gestion de la brigade administrative de proximité.

Etat du personnel affecté au service commun en 2021	Nombre d'emplois (ETPT)		Temps de travail consacré par les agents ... ³	
	Emplois affectés au service	Emplois réellement pourvus	... à la CCVHA	... aux communes
Directeur des ressources humaines	1,00	0,90	50%	50%
Responsable du service des ressources humaines	1,00	0,75	50%	50%
Gestionnaires des ressources humaines	3,00	2,80	33%	67%
TOTAL SERVICE « RESSOURCES HUMAINES »	5,00	4,45	-	-
Responsable de la brigade administrative de proximité	0,20	0,20	0%	100%
Agents de la brigade administrative de proximité	0,75	0,75	0%	100%
TOTAL BRIGADE ADMINISTRATIVE DE PROXIMITE	0,95	0,95	-	-

e) Coût et financement du service « *ressources humaines* »

Les prestations du service commun sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation :

- la base refacturable est constituée du coût du traitement élargi du personnel affecté au service, augmenté d'un forfait représentant les charges indirectes (personnel encadrant, locaux, outils informatiques, etc.) ; pour l'exercice 2021, cette base a été plafonnée au montant de 96 773 € tandis qu'aucun forfait représentant les charges indirectes n'a été appliqué ;
- la base refacturable est ensuite répartie entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma en fonction du nombre de bulletins de paie et d'indemnités d'élus édités.

³ Estimation du temps de travail consacré par les agents d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

En 2021, les communes adhérentes au schéma de mutualisation ont ainsi financé le service commun à hauteur de 72 740 €.

Refacturation aux communes des prestations du service commun via l'attribution de compensation en 2021	Nombre de bulletins de paie et d'indemnités d'élus édités en 2021	Montant refacturé
Chambellay	116	2 640 €
Chenillé-Champteussé	148	3 368 €
Erdre-en-Anjou	1 044	23 761 €
Grez-Neuville	256	5 826 €
La Jaille-Yvon	76	1 730 €
Le Lion-d'Angers	608	13 838 €
Miré	164	3 733 €
Montreuil-sur-Maine	146	3 323 €
Saint-Augustin-des-Bois	258	5 872 €
Sceaux-d'Anjou	172	3 915 €
Thorigné-d'Anjou	208	4 734 €
SOUS-TOTAL	3 196	72 740 €
Communauté de communes	1 056	24 033 €
TOTAL	4 252	96 773 €

Or, le coût du service commun peut être estimé pour l'exercice 2021 à 226 339 € :

- **dont 131 267 € imputables aux communes adhérentes au schéma de mutualisation ;**
- **dont 95 072 € imputables à la Communauté de communes.**

Estimation du coût du service commun en 2021 ⁴	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ... ⁵	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel du service « ressources humaines » ⁶	209 612 €	87 570 €	122 042 €
Maintenance du logiciel de gestion RH ⁷	6 246 €	3 123 €	3 123 €
Charges indirectes ⁸	10 481 €	4 379 €	6 102 €
TOTAL	226 339 €	95 072 €	131 267 €

f) Coût et financement de la brigade administrative de proximité

Les prestations des agents intervenant dans le cadre de la brigade administrative de proximité sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation en tant que prestations de services, sur la base d'un montant forfaitaire horaire de 24 euros, montant couvrant globalement les coûts directs et indirects d'intervention des collaborateurs.

⁴ Il convient de préciser que l'estimation du coût du service commun n'intègre pas les dépenses relatives à la mise en œuvre de la politique RH proprement dite au bénéfice des agents en poste au sein des communes (formations, etc.), ces dépenses étant refacturées et prises en charge directement par chacune des communes concernées.

⁵ Estimation du montant des dépenses du service imputables d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

⁶ Hors brigade administrative de proximité.

⁷ Répartition des frais de maintenance pour moitié entre la Communauté de communes et les communes.

⁸ Charges indirectes (incluant le personnel encadrant, les locaux, les outils bureautiques, etc.) estimées à 5% des dépenses de personnel.

g) Évaluation du service « *ressources humaines* »

- **Qualité des prestations délivrées par le service :**

- le niveau de qualité des différentes prestations rendues par le service « *ressources humaines* » s'est considérablement accru depuis la mise à disposition d'une directrice des ressources humaines à temps plein ainsi que depuis la réorganisation mise en œuvre en 2021 :
 - gestion des carrières : qualité des prestations délivrées satisfaisante, en nette amélioration ; cependant, est notée une attente en termes de clarification des process, voire de simplification ;
 - traitement de la paie : qualité des prestations délivrées correcte, la démarche entreprise de sécurisation de l'ensemble des process de paie devant être poursuivie ;
 - recrutement, formation et prévention des risques : qualité des prestations délivrées satisfaisante, avec une prise en compte croissante des besoins et des attentes des communes ;
 - conseil et accompagnement RH spécifique : qualité des prestations délivrées très satisfaisante, les communes appréciant tout particulièrement l'expertise de la directrice des ressources humaines sur des situations complexes et, dans ce contexte, faisant de plus en plus appel à ses services (analyse et conseil juridique, médiation et appui managérial, etc.) ;
 - renforcement du dialogue social avec l'aboutissement de chantiers collectifs autour de la santé et de la sécurité au travail ;
 - communication interne : volet à consolider ;
- a pu être constatée depuis la réorganisation une véritable amélioration en termes de réactivité de la part du service, quand bien même il convient de veiller à la conforter.

- **Périmètre d'intervention du service :**

- le périmètre actuel d'intervention du service est jugé globalement satisfaisant ; il pourrait être toutefois judicieux d'inscrire la politique de gestion des ressources humaines conduite par le service davantage dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC).

- **Ressources allouées au service :**

- le recrutement d'une directrice des ressources humaines à temps plein en 2021 (en lieu et place d'un mi-temps) ainsi que l'arrivée de nouveaux collaborateurs expérimentés ont conféré au service les moyens humains nécessaires afin de mieux répondre aux attentes ;
- il convient de conforter la nouvelle organisation interne du service, avec notamment la suppression à compter de 2022 de la fonction de responsable de service, fonction devenue moins pertinente compte-tenu du passage à temps plein de la directrice des ressources humaines.

- **Modalités de financement du service** : le mode de financement du service n'apparaît pas équilibré en 2021, le coût du service imputable aux communes adhérentes au schéma de mutualisation s'élevant à 131 267 € tandis que ces dernières contribuent à son fonctionnement à hauteur de 72 740 € :

	Coût du service commun	Financement du service commun
CCVHA	95 072 €	153 599 €
Communes adhérentes au schéma de mutualisation	131 267 €	72 740 €
TOTAL	226 339 €	226 339 €

h) Évaluation de la brigade administrative de proximité

- **Qualité des prestations délivrées par le service** :
 - l'intérêt de disposer d'un service de remplacement mutualisé est reconnu par une très large partie des communes adhérentes au schéma de mutualisation ; ce service a en effet permis à de nombreuses reprises, d'une part, des remplacements réactifs et temporaires pour pallier des absences momentanées, d'autre part, des renforts programmés de services communaux ;
 - cependant, il convient de souligner qu'au fil du temps, la brigade administrative s'est attachée non seulement à assurer des remplacements temporaires mais a également intégré des agents afin de faire face à des besoins permanents au sein des communes ; ce glissement de missions a pu en perturber les modalités de fonctionnement ; par ailleurs, si la brigade s'est révélée une excellente école de formation pour certains des agents, le recrutement de collaborateurs peu expérimentés a pu dans certaines situations se révéler délicat.
- **Périmètre d'intervention du service** :
 - la brigade administrative a été créée initialement dans un objectif de simplification pour les communes du recours à des agents remplaçants afin de maintenir une continuité du service ; il conviendrait de s'interroger sur l'intérêt d'ajouter à cette première mission de remplacement une seconde mission d'ingénierie, de conseil et d'animation du réseau des secrétaires de mairie.
- **Ressources allouées au service** :
 - le profil des agents recrutés pour intégrer la brigade doit être interrogé ; afin de ne pas mettre ces derniers en difficulté et de pouvoir répondre à la demande des Maires d'assurer une continuité de service dans leur commune, dans un contexte contraint et d'urgence, il serait préférable de recruter des agents expérimentés, capables d'assurer un remplacement au pied levé, plutôt que des collaborateurs novices.
- **Modalités de financement du service** : le mode de financement de la brigade administrative de proximité apparaît globalement équilibré en 2021.

3.2.2. Le service commun central « *comptabilité-finances* »

a) Rappel des objectifs initiaux fixés au service lors de sa création et des gains attendus

- **Sécuriser les pratiques et procédures en matière comptable et financière** au sein des collectivités en ayant recours aux services d'agents spécialisés en la matière.
- **Développer une expertise commune** en matière d'ingénierie comptable et analyse financière, fiscalité, gestion de la dette, recherche de financements, etc. ; apporter conseils et assistance auprès des communes afin de renforcer l'aide à la décision des instances municipales.
- **Mutualiser le logiciel de gestion comptable**, dans un double objectif à la fois d'optimisation de l'outil et de son utilisation, d'une part, d'économie et de réduction des coûts, d'autre part.

b) Principales activités du service

Outre la gestion financière et comptable de la Communauté de communes proprement dite, le service commun central « *comptabilité-finances* » assure également **l'ensemble des missions suivantes pour le compte des 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation.**

- **Traitement comptable des dépenses et des recettes courantes :**
 - validation des engagements et contrôle des imputations budgétaires, des pièces justificatives, etc. ;
 - contrôle des factures puis mandatement des dépenses ;
 - émission des titres de recettes.
- **Gestion des opérations comptables complexes** (cessions immobilières, amortissements, écritures de stocks, etc.).
- **Paramétrage et suivi du logiciel de comptabilité**, accompagnement des agents communaux dans son utilisation.
- **Conseil et accompagnement des communes :**
 - en matière de préparation budgétaire : contrôle des équilibres au niveau chapitre lors de l'élaboration des budgets ;
 - en matière de reddition des comptes : contrôle des balances de fin d'année et contrôle de l'affectation des résultats ;
 - en matière de recours à l'emprunt, de financements de projets ;
 - en matière de pilotage financier : réalisation d'études et d'analyses.

c) Quelques indicateurs

- 24 041 mandats de paiement en 2021 :
 - o dont 9 926 pour les communes ;
 - o dont 14 115 pour la CCVHA ;
- 11 512 titres de recettes en 2021 :
 - o dont 5 954 pour les communes ;
 - o dont 5 558 pour la CCVHA.

d) Ressources humaines affectées au service

Le service commun central « *comptabilité-finances* » est porté au sein des services communautaires par la direction des finances, des achats et de l'évaluation des politiques publiques, et notamment par le service de la comptabilité.

Etat du personnel affecté au service en 2021	Nombre d'emplois (ETPT)		Temps de travail consacré par les agents ... ⁹	
	Emplois affectés au service	Emplois réellement pourvus	... à la CCVHA	... aux communes
Directeur des finances	1,00	1,00	50%	50%
Responsable du service de la comptabilité	1,00	1,00	75%	25%
Gestionnaires comptables	4,00	4,00	50%	50%
TOTAL	6,00	6,00	-	-

e) Coût et financement du service

Les prestations du service commun sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation :

- la base refacturable est constituée du coût du traitement élargi du personnel affecté au service, augmenté d'un forfait représentant les charges indirectes (personnel encadrant, locaux, outils informatiques, etc.) ; pour l'exercice 2021, cette base a été plafonnée au montant de 88 669 € tandis qu'aucun forfait représentant les charges indirectes n'a été appliqué ;
- la base refacturable est ensuite répartie entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma en fonction du nombre de mandats de paiement, de titres de recettes et de factures traités.

⁹ Estimation du temps de travail consacré par les agents d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

En 2021, les communes adhérentes au schéma de mutualisation ont ainsi financé le service commun à hauteur de 45 632 €.

Refacturation aux communes des prestations du service commun via l'attribution de compensation en 2021	Nombre de mandats de paiement traités en 2021	Nombre de titres de recette traités en 2021	Nombre de factures traitées en 2021	Montant refacturé
Chambellay	294	65	211	1 025 €
Chenillé-Champteussé	569	143	440	2 102 €
Erdre-en-Anjou	3 200	2 007	2 535	15 053 €
Grez-Neuville	628	580	455	3 332 €
La Jaille-Yvon	370	144	263	1 444 €
Le Lion-d'Angers	1 659	421	1 510	6 675 €
Miré	625	330	492	2 774 €
Montreuil-sur-Maine	471	436	336	2 489 €
Saint-Augustin-des-Bois	807	628	556	3 913 €
Sceaux-d'Anjou	582	685	433	3 492 €
Thorigné-d'Anjou	721	516	477	3 333 €
SOUS-TOTAL	9 926	5 954	7 708	45 632 €
Communauté de communes	14 115	5 558	4 849	43 037 €
TOTAL	24 041	11 512	12 557	88 669 €

Or, le coût du service commun peut être estimé pour l'exercice 2021 à 289 431 € :

- **dont 131 254 € imputables aux communes adhérentes au schéma de mutualisation ;**
- **dont 158 177 € imputables à la Communauté de communes.**

Estimation du coût du service commun en 2021	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ... ¹⁰	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel	266 791 €	146 216 €	120 575 €
Maintenance du logiciel de comptabilité ¹¹	9 300 €	4 650 €	4 650 €
Charges indirectes ¹²	13 340 €	7 311 €	6 029 €
TOTAL	289 431 €	158 177 €	131 254 €

f) Évaluation du service

- **Qualité des prestations délivrées par le service :**
 - les prestations délivrées sont pleinement en adéquation avec les attentes initiales des communes et répondent à leurs besoins, que ce soit en matière de traitement comptable que de conseil et d'accompagnement en ingénierie financière ; l'expertise apportée notamment tout au long du process budgétaire ou dans le cadre d'opérations complexes est particulièrement appréciée ;
 - les modalités de fonctionnement du service sont adaptées et les agents du service réactifs.

¹⁰ Estimation du montant des dépenses du service imputables d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

¹¹ Répartition des frais de maintenance pour moitié entre la Communauté de communes et les communes.

¹² Charges indirectes (incluant le personnel encadrant, les locaux, les outils bureautiques, etc.) estimées à 5% des dépenses de personnel.

- **Périmètre d'intervention du service :**
 - l'actuel périmètre d'intervention du service ne semble pas devoir être ajusté, exception faite de la recherche de financements extérieurs et du montage des dossiers de subventions afférents.
- **Ressources allouées au service :**
 - les ressources allouées au service en termes d'effectifs (en l'occurrence un directeur, un responsable et quatre gestionnaires) sont suffisantes au vu des objectifs qui lui sont assignés ;
 - les collaborateurs disposent par ailleurs d'un niveau de qualification adapté.
- **Modalités de financement du service :** le mode de financement du service n'apparaît pas équilibré en 2021, le coût du service imputable aux communes adhérentes au schéma de mutualisation s'élevant à 131 254 € tandis que ces dernières contribuent à son fonctionnement à hauteur de 45 632 € :

	Coût du service commun	Financement du service commun
CCVHA	158 177 €	243 799 €
Communes adhérentes au schéma de mutualisation	131 254 €	45 632 €
TOTAL	289 431 €	289 431 €

3.2.3. Le service commun central « *achats-marchés* »

a) Rappel des objectifs initiaux fixés au service lors de sa création et des gains attendus

- **Assurer la sécurisation juridique des procédures de passation de marchés** (en l'occurrence les procédures adaptées ainsi que les procédures formalisées) **et les procédures de passation de contrats de concession**, en s'appuyant sur l'expertise de collaborateurs spécialisés en gestion et droit de la commande publique.
- **Accompagner et conseiller les communes** pour les procédures de passation de marchés sans publicité ni mise en concurrence préalables ainsi que sur certains dossiers complexes.
- **Mutualiser les achats** (par le biais des groupements de commandes) afin d'obtenir des prix plus compétitifs et de réaliser des économies d'échelle ; **améliorer les processus d'achat** dans la perspective d'une meilleure maîtrise des coûts.
- **Mutualiser le logiciel de gestion des marchés publics**, dans un double objectif à la fois d'optimisation de l'outil et de son utilisation, d'une part, d'économie et de réduction des coûts, d'autre part.

b) Principales activités du service

Outre la gestion des achats et des marchés de la Communauté de communes proprement dits, le service commun central « *achats-marchés* » assure également **l'ensemble des missions suivantes pour le compte des 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation.**

- **Planification de la commande publique :**
 - élaboration et mise à jour du tableau de suivi des marchés ;
 - planification des procédures à mettre en œuvre.
- **Gestion des marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables :**
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux, d'une part, lors de la phase de mise en concurrence / négociation des marchés (vérification des projets de contrat, etc.), d'autre part, lors de la phase d'exécution et de reconduction des marchés (suivi de l'évolution des prix, déclaration des sous-traitants, vérification de la facturation, etc.) ;
 - enregistrement dans le logiciel comptable.
- **Instruction et gestion des procédures adaptées et formalisées de marchés ainsi que des procédures de passation de contrats de concession :**
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux lors de la phase de recensement et de définition des besoins, sur les procédures de mise en concurrence ;
 - accompagnement des services prescripteurs dans la rédaction des cahiers des charges techniques ;
 - rédaction des pièces contractuelles et administratives en cohérence avec les pièces techniques communiquées par les services prescripteurs ;
 - élaboration des dossiers de consultation des entreprises et gestion de la phase de publicité ;

- accompagnement des services prescripteurs lors de l'analyse, de la négociation le cas échéant, puis lors de la sélection des offres ; suivi dans ce cadre des relations avec les candidats ;
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux pour l'organisation et la tenue des commissions d'appel d'offres ;
 - prise en charge de la phase d'attribution et de notification ;
 - enregistrement dans le logiciel comptable.
- **Gestion des groupements de commandes :**
- recensement des besoins et rédaction des cahiers des charges techniques ;
 - rédaction de la convention de groupement ainsi que des pièces contractuelles et administratives ;
 - élaboration des dossiers de consultation des entreprises et gestion de la phase de publicité, d'analyse, de négociation le cas échéant, de sélection des offres ; suivi dans ce cadre des relations avec les candidats ;
 - organisation et tenue des commissions d'appel d'offres, prise en charge de la phase d'attribution et de notification ;
 - enregistrement dans le logiciel comptable ;
 - suivi administratif des groupements de commandes.

c) Quelques indicateurs

- 70 marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables, dont le service a assuré la passation / le suivi en 2021 :
 - dont 43 pour les communes ;
 - dont 27 pour la CCVHA ;
- 36 marchés passés selon une procédure adaptée ou formalisée, dont le service a assuré la passation / le suivi en 2021 :
 - dont 17 pour les communes ;
 - dont 19 pour la CCVHA ;
- 5 groupements de commandes gérés par le service en 2021.

d) Ressources humaines affectées au service

Le service commun central « *achats-marchés* » est porté au sein des services communautaires par la direction des finances, des achats et de l'évaluation des politiques publiques, et notamment par le service de la commande publique.

Etat du personnel affecté au service en 2021	Nombre d'emplois (ETPT)		Temps de travail consacré par les agents ... ¹³	
	Emplois affectés au service	Emplois réellement pourvus	... à la CCVHA	... aux communes
Responsable du service de la commande publique	1,00	0,90	75%	25%
Gestionnaires de la commande publique	2,00	1,33	50%	50%
TOTAL	3,00	2,23	-	-

¹³ Estimation du temps de travail consacré par les agents d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

e) Coût et financement du service

Les prestations du service commun sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation sur la base de la grille tarifaire suivante :

Grille tarifaire adoptée par le conseil communautaire lors de sa séance en date du 16 décembre 2021	Montant refacturé
Procédure de marchés de fournitures, de services, de prestations intellectuelles et de travaux sans maîtrise d'œuvre	600 €
Procédure de marchés de travaux avec maîtrise d'œuvre	800 €
Groupement de commandes ¹⁴	2 000 €
Procédure de passation de délégations de service public et de concessions de service public	1 500 €
Co-maîtrise d'ouvrage	400 €
NB : les frais de publication des marchés publics des communes sont pris en charge directement par chacune des communes concernées, ceux des groupements de commandes sont en revanche supportés intégralement par la seule Communauté de communes.	

Il convient toutefois de souligner que :

- les prestations réalisées durant l'exercice N sont refacturées aux communes via l'attribution de compensation pour l'exercice N+1 ;
- un certain nombre de prestations réalisées par le service ne sont pas prises en compte dans cette grille tarifaire et ne donnent dès lors pas lieu à facturation (gestion des marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables, etc.).

En 2021, les communes adhérentes au schéma de mutualisation devraient ainsi financer le service commun à hauteur de 11 891 € (montant facturé via l'attribution de compensation pour l'exercice 2022).

Refacturation aux communes des prestations du service commun (procédures et groupements de commandes passés en 2021) via l'attribution de compensation en 2022	Montant refacturé au titre des procédures de marchés de fournitures, services, PI et travaux sans MOE	Montant refacturé au titre des procédures de marchés de travaux avec MOE	Montant refacturé au titre de groupements de commandes	Montant refacturé au titre de procédures de passation de DSP	Montant refacturé total
Chambellay			222 €		222 €
Chenillé-Champteussé			290 €		290 €
Erdre-en-Anjou	600 €	1 800 €	2 083 €		4 483 €
Grez-Neuville			557 €		557 €
La Jaille-Yvon			302 €	1 500 €	1 802 €
Le Lion-d'Angers			1 262 €		1 262 €
Miré	600 €		466 €		1 066 €
Montreuil-sur-Maine			559 €		559 €
Saint-Augustin-des-Bois			408 €		408 €
Sceaux-d'Anjou	300 €		439 €		739 €
Thorigné-d'Anjou			503 €		503 €
TOTAL	1 500 €	1 800 €	7 091 €	1 500 €	11 891 €

¹⁴ Montant réparti entre les membres du groupement suivant une clé de répartition définie lors du lancement de la procédure.

Or, le coût du service commun peut être estimé pour l'exercice 2021 à 119 998 € :

- dont 47 418 € imputables aux communes adhérentes au schéma de mutualisation ;
- dont 72 580 € imputables à la Communauté de communes.

Estimation du coût du service commun en 2021	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ... ¹⁵	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel	99 592 €	61 778 €	37 814 €
Maintenance du logiciel marchés ¹⁶	11 970 €	5 985 €	5 985 €
Frais de publication dans le cadre de groupements de commandes ¹⁷	3 456 €	1 728 €	1 728 €
Charges indirectes ¹⁸	4 980 €	3 089 €	1 891 €
TOTAL	119 998 €	72 580 €	47 418 €

f) Évaluation du service

- **Qualité des prestations délivrées par le service :**
 - le service commun délivre auprès des communes une réelle expertise et un accompagnement solides, particulièrement appréciés, pour l'ensemble des procédures liées à la commande publique, dans un contexte réglementaire complexe et en évolution permanente ; la mise en œuvre et la coordination de groupements de commandes par le service répondent également pleinement aux besoins des communes ;
 - les modalités de fonctionnement du service sont adaptées (avec une mise à jour régulière des fiches process au vu des retours et au fil des expériences) et les agents du service réactifs.
- **Périmètre d'intervention du service :**
 - l'actuel périmètre d'intervention du service apparaît satisfaisant et ne nécessite pas d'ajustement particulier.
- **Ressources allouées au service :**
 - les effectifs dédiés au service commun, à savoir un responsable et deux gestionnaires, lui permettent de pouvoir mener à bien ses missions en termes de passation et de suivi de marchés ; toutefois, il convient de noter que le service a dû faire face au cours de ces dernières années à plusieurs vacances longues de postes de gestionnaire au sein du service, cette situation de sous-effectif ayant dès lors engendré des difficultés pour assurer le suivi ou la finalisation de certains groupements de commandes ;
 - les collaborateurs disposent par ailleurs d'un niveau de qualification adapté (et reconnu par leurs interlocuteurs), bénéficiant par ailleurs régulièrement de formations auprès du CNFPT.

¹⁵ Estimation du montant des dépenses du service imputables d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

¹⁶ Répartition des frais de maintenance pour moitié entre la Communauté de communes et les communes.

¹⁷ Il convient de préciser que l'estimation du coût du service commun n'intègre pas les frais de publication des marchés publics des communes, ces dépenses étant prises en charge directement par chacune des communes concernées.

¹⁸ Charges indirectes (incluant le personnel encadrant, les locaux, les outils bureautiques, etc.) estimées à 5% des dépenses de personnel.

- **Modalités de financement du service** : le mode de financement du service n'apparaît pas équilibré en 2021, le coût du service imputable aux communes adhérentes au schéma de mutualisation s'élevant à 47 418 € tandis que ces dernières devraient contribuer à son fonctionnement à hauteur de 11 891 € :

	Coût du service commun	Financement du service commun
CCVHA	72 580 €	108 107 €
Communes adhérentes au schéma de mutualisation	47 418 €	11 891 €
TOTAL	119 998 €	119 998 €

3.2.4. Le service commun central « *informatique* »

a) Rappel des objectifs initiaux fixés au service lors de sa création et des gains attendus

- **Mutualiser** la prestation d'externalisation des infrastructures informatiques et des services d'infogérance des systèmes d'information **afin d'obtenir des prix plus compétitifs et de réaliser des économies d'échelle**, dans la perspective d'une meilleure maîtrise des coûts.
- **Renforcer la sécurisation des accès et des données informatiques**, notamment pour les communes ne disposant pas des moyens pour sécuriser les infrastructures, en s'appuyant sur l'expertise d'un prestataire spécialisé en la matière.

b) Principales activités du service

La Communauté de communes et les 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation ont fait le choix (i) d'une part, de **confier à un prestataire extérieur leurs infrastructures informatiques et les services d'infogérance des systèmes d'information**, (ii) d'autre part, de ne pas recruter de collaborateur spécialisé en informatique. Dans ce contexte, le service commun central « *informatique* » a pour **seule mission d'assurer le suivi du marché public relatif à l'externalisation**. Ce marché, attribué à compter du 1^{er} janvier 2021 à la société MCT pour une durée de quatre ans, inclue :

- **Fourniture de ressources informatiques :**
 - fourniture des serveurs dont le prestataire assure notamment la mise en œuvre, l'administration et le maintien en condition opérationnelle, la sauvegarde ainsi que la sécurité¹⁹ ;
 - fourniture, paramétrage et mise en œuvre opérationnelle des logiciels d'infrastructure.
- **Installation des postes de travail et des périphériques** (connexion, paramétrage et configuration, migration, mise en fonctionnement opérationnel et sécurisation, etc.).
- **Mise en œuvre de la fonction réseau distant et connexion aux réseaux locaux.**²⁰
- **Fourniture du service de messagerie.**

¹⁹ Parmi les différents serveurs externalisés, il convient de distinguer les serveurs de travail et de stockage des fichiers, les serveurs d'hébergement de logiciels métiers (Berger Levrault, Ciril, SIG, etc.), les serveurs de stockage d'archives, le serveur pour l'authentification des utilisateurs et le serveur de messagerie.

²⁰ Le système d'information fonctionne sur la base d'un RDS (« remote desktop service » ou « bureau à distance ») via Windows Server 2012. Chaque utilisateur dispose d'une licence Windows Server qui lui permet d'accéder aux serveurs de travail de la CCVHA et des communes et de travailler sur son espace numérique de façon sécurisée tout en permettant une collaboration entre tous les services d'une même collectivité. L'accès à ce RDS se fait par des liaisons spécialisées (SDSL) sur les sites suivants, pour des raisons diverses et variées (nombre important d'agents sur site, problèmes de connexion, etc.) : hôtel de communauté du Lion-d'Angers, site communautaire de Bécon-les-Granits, mairie de Grez-Neuville, espace jeunesse du Lion-d'Angers, mairie déléguée de Brain-sur-Longuenée et mairie déléguée de Vern-d'Anjou. S'agissant des autres sites, l'accès à ce RDS se fait au moyen d'un VPN (Cisco). Certains services sont autorisés à travailler en dehors du RDS afin de fluidifier leurs conditions de travail et de ne pas ralentir l'intégralité du système d'information.

- **Réservation des noms de domaines et des certificats SSL.**
- **Dépannage et assistance** via un support technique dédié.
- **Sauvegarde et sécurisation des données et environnements serveurs** : toutes les données sont sauvegardées quotidiennement avec une réplication des données tous les 14 jours sur le deuxième site du prestataire ; aucun incident de sauvegarde ne s'est produit sur les deux dernières années ; les boîtes mails, les sessions RDS et les serveurs sont tous équipés d'un antivirus ESET.

Il convient de souligner et de rappeler que **la téléphonie, la visioconférence ainsi que l'acquisition de matériel informatique et bureautique n'entrent pas dans le cadre dudit marché.**

c) Quelques indicateurs

- 162 utilisateurs au 31 décembre 2021 :
 - o dont 76 pour les communes ;
 - o dont 86 pour la CCVHA ;
- 358 adresses mails au 31 décembre 2021 :
 - o dont 231 pour les communes ;
 - o dont 177 pour la CCVHA.

d) Ressources humaines affectées au service

Le service commun central « *informatique* » est porté au sein des services communautaires par le service administration générale et affaires juridiques. Il convient de noter que le service ne dispose d'aucun agent spécialisé en informatique, seul un collaborateur du service administration générale et affaires juridiques y consacrant 30% de son temps de travail.

Etat du personnel affecté au service en 2021	Nombre d'emplois (ETPT)		Temps de travail consacré par les agents ... ²¹	
	Emplois affectés au service	Emplois réellement pourvus	... à la CCVHA	... aux communes
Gestionnaire en charge du suivi du marché	0,30	0,30	50%	50%
TOTAL	0,30	0,30	-	-

²¹ Estimation du temps de travail consacré par les agents d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

e) Coût et financement du service

Les prestations du service commun sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation sur la base d'un montant forfaitaire plafonné à 1,50 euros par habitant.²²

En 2021, les communes adhérentes au schéma de mutualisation ont ainsi financé le service commun à hauteur de 28 695 €.

Refacturation aux communes des prestations du service commun via l'attribution de compensation en 2021	Montant refacturé
Chambellay	623 €
Chenillé-Champteussé	542 €
Erdre-en-Anjou	8 880 €
Grez-Neuville	2 227 €
La Jaille-Yvon	496 €
Le Lion-d'Angers	7 609 €
Miré	1 521 €
Montreuil-sur-Maine	1 173 €
Saint-Augustin-des-Bois	1 882 €
Sceaux-d'Anjou	1 847 €
Thorigné-d'Anjou	1 895 €
TOTAL	28 695 €

Or, le coût du service commun peut être estimé pour l'exercice 2021 à 246 454 € :

- dont 132 247 € imputables aux communes adhérentes au schéma de mutualisation ;
- dont 114 207 € imputables à la Communauté de communes.

Estimation du coût du service commun en 2021	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ... ²³	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel	10 262 €	5 131 €	5 131 €
Maintenance (compte 6156)	133 800 €	58 793 €	75 007 €
Location de serveurs (compte 6135)	61 480 €	32 275 €	29 205 €
Frais de télécommunication (compte 6262)	22 900 €	10 062 €	12 838 €
Prestations de services (compte 611)	17 500 €	7 690 €	9 810 €
Charges indirectes ²⁴	512 €	256 €	256 €
TOTAL	246 454 €	114 207 €	132 247 €

²² Lors de la réunion de la commission mutualisation, en date du 4 janvier 2022, les membres de cette dernière ont décidé de porter ce montant à compter de l'exercice 2022 à 3,00 € par habitant.

²³ Estimation du montant des dépenses du service imputables d'une part à la Communauté de communes, d'autre part aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

²⁴ Charges indirectes (incluant le personnel encadrant, les locaux, les outils bureautiques, etc.) estimées à 5% des dépenses de personnel.

f) Évaluation du service

- **Qualité des prestations délivrées par le service :**
 - s'agissant du collaborateur en charge du suivi du marché : interface privilégiée auprès des différents services communautaires et communaux demandeurs, ce dernier assure un suivi de qualité du marché et se révèle particulièrement réactif aux nombreuses demandes et sollicitations ;
 - s'agissant du prestataire en charge des infrastructures informatiques et des services d'infogérance : ce dernier apporte tant à la Communauté de communes qu'aux communes adhérentes une ingénierie et une expertise précieuses ; le niveau de qualité de l'ensemble des prestations délivrées est satisfaisant, voire très satisfaisant en matière de sécurisation ; quant à la réactivité, elle doit en revanche être parfois relativisée.
- **Périmètre d'intervention du service :**
 - la majeure partie des communes adhérentes au schéma de mutualisation ne manifeste pas le souhait d'étendre l'actuel périmètre d'intervention du service commun.
- **Ressources allouées au service :**
 - le service commun ne dispose d'aucun emploi qui lui soit spécifiquement dédié ; de facto, le suivi du marché public relatif à l'externalisation est assuré par un agent du service administration générale et affaires juridiques, qui y consacre 30% de son temps de travail (en sus de ses activités principales de juriste).
- **Modalités de financement du service :** le mode de financement du service n'apparaît pas équilibré en 2021, le coût du service imputable aux communes adhérentes au schéma de mutualisation s'élevant à 132 247 € tandis que ces dernières contribuent à son fonctionnement à hauteur de 28 695 € :

	Coût du service commun	Financement du service commun
CCVHA	114 207 €	217 759 €
Communes adhérentes au schéma de mutualisation	132 247 €	28 695 €
TOTAL	246 454 €	246 454 €

3.2.5. Le service commun central « *communication* »

a) Rappel des objectifs initiaux fixés au service lors de sa création et des gains attendus

- **Développer une expertise commune en matière de communication** en permettant aux collectivités de bénéficier des services d'une équipe « étoffée » d'agents spécialisés.
- **Garantir la cohérence de la communication territoriale entre la Communauté de communes et la centralité abritant le siège communautaire**, en l'occurrence la ville du Lion d'Angers.
- **Optimiser les moyens et les ressources et garantir une meilleure continuité du service.**

b) Principales activités du service

Contrairement aux quatre services communs centraux fonctionnels qui associent la Communauté de communes ainsi que l'ensemble des 11 communes adhérentes au schéma de mutualisation, le service commun central « *communication* » met en œuvre **l'ensemble des missions qui lui sont confiées pour le compte de la Communauté de communes et d'une seule commune, en l'occurrence la ville du Lion d'Angers.**

- **Pour le compte de la Communauté de communes :**
 - communication :
 - assistance et conseil auprès des élus ainsi que de la direction en vue de l'élaboration d'une stratégie de communication externe, interne et numérique ;
 - déclinaison en plans de communication des stratégies et planification des actions ;
 - conception des différents supports de communication print (rapport d'activité annuel, magazine communautaire quadrimestriel, guides, flyers et cartons, affiches, plaquettes des services, etc.) et digitaux (site internet, site extranet, réseaux sociaux) ;
 - relations avec la presse et les médias (organisation des conférences de presse, suivi des interviews, des contacts presse, rédaction de communiqués et de dossiers de presse, etc.) ;
 - organisation et suivi des opérations de communication et événementielles (inaugurations, cérémonies, rendez-vous des agents, etc.) ; rédaction d'éléments de langage et de discours pour les élus dans le cadre de ces opérations.

- **Pour le compte de la commune du Lion d'Angers :**

- communication :
 - assistance et conseil auprès des élus ainsi que de la direction ;
 - conception des différents supports de communication print (journal municipal trimestriel, flyers et cartons, affiches, etc.) et digitaux (site internet, réseaux sociaux, planimètre et panneaux lumineux) ;
 - relations avec la presse et les médias (organisation des conférences de presse, suivi des interviews, des contacts presse, rédaction de communiqués et de dossiers de presse, etc.) ;
 - organisation et suivi des opérations de communication et événementielles (inaugurations, cérémonies, etc.) ; rédaction d'éléments de langage et de discours pour les élus dans le cadre de ces opérations ;
- animation culturelle et citoyenneté :
 - préparation, secrétariat et suivi de la commission municipale « animation culturelle, citoyenneté et communication » ;
 - préparation, organisation et animation des instances participatives (comité consultatif des enfants) ;
 - programmation, préparation, organisation et suivi administratif, technique et logistique des fêtes, cérémonies et événements culturels municipaux (fête de la musique, fête du sport, journée « Les talents s'exposent », journée citoyenne, forum des associations, fête nationale, cérémonies commémoratives, etc.) ;
- secrétariat des élus : gestion des invitations.

c) Ressources humaines affectées au service

Le service commun central « *communication* » est porté au sein des services communautaires par le service de la communication, placé sous la double autorité du directeur général des services de la CCVHA ainsi que de la directrice générale des services de la ville du Lion d'Angers.

Etat du personnel affecté au service en 2021	Nombre d'emplois (ETPT)		Temps de travail consacré par les agents ... ²⁵	
	Emplois affectés au service	Emplois réellement pourvus	... à la CCVHA	... à la commune du Lion d'Angers
Responsable du service de la communication	1,00	0,83	50 %	50 %
Chargé de communication	1,00	1,04	50 %	50 %
Assistant de communication	0,50	0,61	50 %	50 %
TOTAL	2,50	2,48	-	-

²⁵ Estimation du temps de travail consacré par les agents d'une part à la Communauté de communes, d'autre part à la commune du Lion d'Angers.

De surcroît, le service emploie :

- un apprenti recruté par la Communauté de communes (1 100 heures annuelles soit 0,68 ETPT), dédié aux supports de communication digitaux (en l'occurrence les sites internet et extranet) ;
- un apprenti recruté par la commune du Lion d'Angers (1 100 heures annuelles soit 0,68 ETPT), dédié à la gestion et au suivi des projets municipaux « animation culturelle et citoyenneté ».

d) Coût et financement du service

Les prestations du service commun ne sont pas refacturées compte-tenu du fait que :

- les dépenses de personnel imputables à la commune du Lion d'Angers sont directement prises en charge par cette dernière ;
- les dépenses liées à l'activité du service (prestations externes liées notamment à la conception et à l'impression des supports de communication, achats et autres charges diverses) et imputables à la commune du Lion d'Angers sont également directement prises en charge par cette dernière.

e) Évaluation du service

- **Qualité des prestations délivrées par le service :**
 - s'agissant des prestations délivrées pour le compte de la Communauté de communes :
 - les différents supports de communication édités pour le compte de la CCVHA, qu'il s'agisse du rapport d'activité, des guides ou du magazine, sont d'une qualité professionnelle tandis que le service assure un suivi régulier et rigoureux des relations avec la presse et les médias ; par ailleurs, il convient de souligner la montée en puissance progressive à compter de 2021 de la communication numérique (usine à sites, réseaux sociaux, etc.) ;
 - réactif, sachant s'adapter aux enjeux et contextes, le service de la communication s'est pleinement intégré au sein de la nouvelle organisation des services communautaires, collaborant de manière fluide avec chacune des directions et entités ;
 - s'agissant des prestations délivrées pour le compte de la commune du Lion d'Angers :
 - les supports de communication print sont reconnus de qualité, le suivi des relations avec la presse et les médias satisfaisant ;
 - les agents du service de la communication doivent s'adapter à la multiplicité des missions qui leur sont confiées, certaines ne relevant pas de leur cœur de métier en tant que tel.

- **Périmètre d'intervention du service :**

- il conviendrait d'étudier la possibilité de recentrer l'activité du service sur son cœur de mission et les domaines de compétences de ses collaborateurs, à savoir la communication ; dans cette hypothèse, les activités relevant de l'animation culturelle et de la citoyenneté ainsi que du secrétariat des élus, exercées pour le compte de la ville du Lion d'Angers, seraient directement reprises par les services municipaux ;
- à ce titre, il convient de noter qu'en l'état actuel, dans l'hypothèse d'un service sans aucun poste vacant, la commune du Lion d'Angers mobilise tout emploi confondu 1,25 ETPT, se consacrant à la communication à hauteur de 0,80 ETPT et aux autres activités (animation culturelle, citoyenneté, secrétariat des élus) à hauteur de 0,45 ETPT.

Emplois affectés au service commun pour le compte de la commune du Lion d'Angers		Temps de travail consacré par chaque agent du service ...	
		... à la communication	... à l'animation culturelle, citoyenneté et secrétariat des élus
Responsable du service de la communication	0,50 ETPT	Dont 0,40 ETPT	Dont 0,10 ETPT
Chargé de communication	0,50 ETPT	Dont 0,30 ETPT	Dont 0,20 ETPT
Assistant de communication	0,25 ETPT	Dont 0,10 ETPT	Dont 0,15 ETPT
TOTAL	1,25 ETPT	Dont 0,80 ETPT	Dont 0,45 ETPT

- en l'état actuel, dans l'hypothèse d'un service sans aucun poste vacant, la Communauté de communes mobilise pour sa part tout emploi confondu 1,25 ETPT, se consacrant exclusivement à la communication.

Emplois affectés au service commun pour le compte de la Communauté de communes		Temps de travail consacré par chaque agent du service ...	
		... à la communication	... à l'animation culturelle, citoyenneté et secrétariat des élus
Responsable du service de la communication	0,50 ETPT	Dont 0,50 ETPT	-
Chargé de communication	0,50 ETPT	Dont 0,50 ETPT	-
Assistant de communication	0,25 ETPT	Dont 0,25 ETPT	-
TOTAL	1,25 ETPT	Dont 1,25 ETPT	-

- **Ressources allouées au service :**

- les ressources allouées au service en termes d'effectifs (en l'occurrence un responsable, un chargé de mission et un assistant à mi-temps) sont adaptées au vu des objectifs qui lui sont assignés, sous réserve toutefois que son activité soit circonscrite au secteur de la communication proprement dit ;
- les collaborateurs disposent par ailleurs d'un niveau de qualification adapté.

- **Modalités de financement du service :** le mode de financement du service est équilibré en 2021.

3.3. Les services communs déconcentrés

Les services communs déconcentrés sont constitués des **services opérationnels au sein des communes adhérentes au schéma de mutualisation**.

Contrairement aux services communs centraux qui sont placés sous l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle du seul Président de la Communauté de communes, les services communs déconcentrés, compte-tenu des missions réalisées, sont placés quant à eux en **situation de double autorité** :

- **sous l'autorité hiérarchique du Président de la Communauté de communes ;**
- **sous l'autorité fonctionnelle de chacun des Maires.**²⁶

Dans ce contexte :

- en sa qualité d'autorité hiérarchique, le Président de la Communauté de communes est essentiellement compétent pour **prendre les décisions individuelles relatives à la gestion des agents des services communs déconcentrés** (recrutement, nomination, gestion de la carrière, avancement, rémunération, position, affectation, discipline, etc.) ;
- tandis que le Maire, en sa qualité d'autorité fonctionnelle,²⁷ a en charge leur **encadrement, la répartition de leurs tâches et l'organisation de leur travail** ; concrètement, le Maire :
 - leur communique leurs objectifs, précise les orientations de travail qui en découlent, en fixent les délais et les modalités de réalisation ;
 - leur adresse directement toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches qui leur incombent ; contrôle l'exécution de ces tâches ;
 - assure leur management et l'organisation de leur travail, ce qui induit la gestion de leurs plannings, congés annuels, autorisations d'absence, etc. ;
 - veille à assurer la protection de leur santé et de leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions et contribue à l'amélioration de leurs conditions de travail au sein de la commune, en mettant en place toutes les actions nécessaires (prévention, information, formation, etc.) ;
 - veille à les faire bénéficier de toutes les formations utiles à l'exercice de leurs fonctions au sein de la commune ;
 - réalise leur entretien individuel d'évaluation ;
 - émet un avis pour toute décision de positionnement en congé de maladie, accident de service, etc., et, plus généralement, pour toute décision liée à la gestion de leur carrière (avancement, rémunération, etc.) ;
 - saisit le cas échéant, pour toute demande d'engagement d'une procédure disciplinaire, le Président de la Communauté de communes (ce dernier disposant du pouvoir de nomination et exerçant le pouvoir disciplinaire).

²⁶ Cf. article L.5211-4-2 du code général des collectivités territoriales : « *En fonction de la mission réalisée, les agents des services communs sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire ou sous celle du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.* »

²⁷ Et, par délégation, le secrétaire général / directeur général des services / chef de service le cas échéant.

Les dépenses de personnel des services communs déconcentrés sont refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation. Ces dépenses incluent :

- la rémunération chargée du personnel (traitement, régime indemnitaire, NBI, primes et heures supplémentaires, cotisations sociales, etc.) ;
- les cotisations assurances du personnel ;
- les versements aux œuvres dites sociales (COS / CNAS) ;
- les contributions au service de la médecine du travail ;
- les formations nécessaires à l'exercice des missions ;
- les frais de mission du personnel ;
- les frais liés à la diffusion d'offres dans le cadre des recrutements au sein du personnel.

Il convient de noter que la contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est prise en charge par la Communauté de communes, sans refacturation aux communes adhérentes (contribution dont le montant total pour la Communauté de communes et les communes adhérentes s'élève à environ 25 000 €).

Sont déduites les éventuelles recettes liées aux ressources humaines et encaissées par la Communauté de communes, en l'occurrence :

- les indemnités journalières de sécurité sociale et les indemnités de l'assurance statutaire perçues ;
- les versements du fonds national de compensation du supplément familial de traitement ;
- les remboursements du SDIS pour les agents pompiers volontaires ;
- les aides versées par l'Etat pour les contrats aidés, apprentis, etc.

Refacturation aux communes des frais de leur personnel (services communs déconcentrés) via l'attribution de compensation en 2021	Montant refacturé
Chambellay	80 436 €
Chenillé-Champteussé	152 648 €
Erdre-en-Anjou	1 590 997 €
Grez-Neuville	383 567 €
La Jaille-Yvon	66 788 €
Le Lion-d'Angers	1 125 489 €
Miré	279 987 €
Montreuil-sur-Maine	160 768 €
Saint-Augustin-des-Bois	404 194 €
Sceaux-d'Anjou	304 137 €
Thorigné-d'Anjou	295 347 €
TOTAL	4 844 358 €

4. Quel projet de schéma de mutualisation 2023-2027 ?

4.1. Quels services communs centraux pour quels périmètres ?

Dans le cadre du projet de schéma de mutualisation 2023-2027, **seront maintenus les cinq services communs centraux existants**, c'est-à-dire les services « *ressources humaines* », « *comptabilité-finances* », « *achats-marchés* », « *infogérance des systèmes d'information* » (ex service « *informatique* ») et « *communication* ».

Dans un objectif de solidarité, d'une part, et pour des raisons évidentes d'organisation, de standardisation et donc d'efficience, d'autre part, **l'adhésion au schéma de mutualisation ne pourra se faire pour les communes que dans sa globalité**, exception faite du service commun central « *communication* » pour lequel sera spécifiquement maintenu un « système à la carte ».

Ainsi, l'adhésion au schéma d'une commune entraînera automatiquement, a minima, celle aux quatre services communs centraux « *ressources humaines* », « *comptabilité-finances* », « *achats-marchés* » et « *infogérance des systèmes d'information* ».

4.1.1. Le service commun central « *ressources humaines* »

a) Objectifs fixés au service et gains attendus

- **Professionaliser et sécuriser la gestion administrative des ressources humaines** au sein des communes en confiant cette dernière à un service mutualisé, composé d'agents spécialisés et exclusivement dédiés à ces missions.
- **Accompagner et conseiller les communes dans leurs pratiques RH et managériales** en mettant à la disposition des élus municipaux ainsi que des directeurs et secrétaires de mairie une expertise et des outils adaptés.
- **Tendre vers une harmonisation de la politique de gestion des ressources humaines** et la mise en œuvre d'un cadre commun, s'agissant notamment des conditions de travail, de rémunération, etc.

b) Périmètre d'intervention du service

Outre la gestion des ressources humaines des services de la Communauté de communes proprement dits, le service assurera **l'ensemble de ses missions suivantes pour le compte des communes adhérentes** :

- **Gestion administrative des agents** (agents titulaires et non titulaires, services civiques, apprentis, stagiaires, etc.) :
 - gestion des carrières : élaboration des actes relatifs à la carrière et à la vie administrative, transmission des arrêtés et des contrats au contrôle de légalité et au centre de gestion, tenue et mise à jour des dossiers individuels, établissement et gestion des dossiers « retraite », etc. ;
 - suivi administratif des visites médicales, des absences, des dossiers « maladie » et « accidents de service » en lien avec les instances compétentes ;
 - traitement de la paie ainsi que des frais de mission : réalisation des opérations de paie et relatives au traitement des charges sociales, établissement des déclarations annuelles, interface avec les différents organismes sociaux, de prévoyance ainsi qu'avec le comptable public, paramétrage et suivi du logiciel de gestion de la paie.
- **Gestion des indemnités des élus.**
- **Conseil et accompagnement des communes** :
 - en matière de recrutement : diffusion des offres sur les sites réglementaires ;
 - en matière de formation professionnelle : mise en place de cycles de formation spécifiques dans un objectif de mutualisation ;
 - en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail : mise en œuvre et animation du réseau des assistants de prévention au sein des communes ; assistance en vue de l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, etc. ;
 - en matière de traitement de dossiers RH spécifiques : veille juridique et réglementaire, organisation de médiations, etc.
- **Pilotage du dialogue social et gestion des instances représentatives du personnel** communes à la Communauté de communes et aux communes adhérentes.

4.1.2. Le service commun central « *comptabilité-finances* »

a) Objectifs fixés au service et gains attendus

- Sécuriser les pratiques et procédures en matière comptable et financière au sein des collectivités.
- Développer une expertise commune en matière d'ingénierie comptable, financière et fiscale afin de renforcer l'aide à la décision des instances municipales.
- Mutualiser le logiciel de gestion comptable, dans un double objectif à la fois d'optimisation de l'outil et de son utilisation ainsi que de réduction des coûts.

b) Périmètre d'intervention du service

Outre la gestion financière et comptable de la Communauté de communes proprement dite, le service assurera **l'ensemble de ses missions suivantes pour le compte des communes adhérentes** :

- **Traitement comptable des dépenses et des recettes courantes** :
 - validation des engagements et contrôle des imputations budgétaires, des pièces justificatives, etc. ;
 - contrôle des factures puis mandatement des dépenses ;
 - émission des titres de recettes.
- **Gestion des opérations comptables complexes** (cessions immobilières, amortissements, écritures de stocks, etc.).
- **Paramétrage et suivi du logiciel de comptabilité**, accompagnement des agents communaux dans son utilisation.
- **Conseil et accompagnement des communes** :
 - en matière de préparation budgétaire : contrôle des équilibres au niveau chapitre lors de l'élaboration des budgets ;
 - en matière de reddition des comptes : contrôle des balances de fin d'année et contrôle de l'affectation des résultats ;
 - en matière de recours à l'emprunt, de financements de projets ;
 - en matière de pilotage financier : réalisation d'études et d'analyses.

4.1.3. Le service commun central « *achats-marchés* »

a) Objectifs fixés au service et gains attendus

- Assurer la sécurisation juridique des procédures de passation de marchés et les procédures de passation de contrats de concession.
- Accompagner et conseiller les communes pour les procédures de passation de marchés sans publicité ni mise en concurrence préalables ainsi que sur certains dossiers complexes.
- Mutualiser les achats et améliorer les processus dans la perspective d'une meilleure maîtrise des coûts.
- Mutualiser le logiciel de gestion des marchés publics, dans un double objectif à la fois d'optimisation de l'outil et de son utilisation ainsi que de réduction des coûts.

b) Périmètre d'intervention du service

Outre la gestion des achats et des marchés de la Communauté de communes proprement dits, le service assurera **l'ensemble de ses missions suivantes pour le compte des communes adhérentes** :

- **Planification de la commande publique :**
 - élaboration et mise à jour du tableau de suivi des marchés ;
 - planification des procédures à mettre en œuvre.
- **Gestion des marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables :**
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux, d'une part, lors de la phase de mise en concurrence / négociation des marchés (vérification des projets de contrat, etc.), d'autre part, lors de la phase d'exécution et de reconduction des marchés (suivi de l'évolution des prix, déclaration des sous-traitants, vérification de la facturation, etc.) ;
 - enregistrement dans le logiciel comptable.
- **Instruction et gestion des procédures adaptées et formalisées de marchés ainsi que des procédures de passation de contrats de concession :**
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux lors de la phase de recensement et de définition des besoins, sur les procédures de mise en concurrence ;
 - accompagnement des services prescripteurs dans la rédaction des cahiers des charges techniques ;
 - rédaction des pièces contractuelles et administratives en cohérence avec les pièces techniques communiquées par les services prescripteurs ;
 - élaboration des dossiers de consultation des entreprises et gestion de la phase de publicité ;
 - accompagnement des services prescripteurs lors de l'analyse, de la négociation le cas échéant, puis lors de la sélection des offres ; suivi dans ce cadre des relations avec les candidats ;
 - conseil et appui auprès des services et des élus communaux pour l'organisation et la tenue des commissions d'appel d'offres ;
 - prise en charge de la phase d'attribution et de notification ;
 - enregistrement dans le logiciel comptable.

- **Gestion des groupements de commandes :**

- recensement des besoins et rédaction des cahiers des charges techniques ;
- rédaction de la convention de groupement ainsi que des pièces contractuelles et administratives ;
- élaboration des dossiers de consultation des entreprises et gestion de la phase de publicité, d'analyse, de négociation le cas échéant, de sélection des offres ; suivi dans ce cadre des relations avec les candidats ;
- organisation et tenue des commissions d'appel d'offres, prise en charge de la phase d'attribution et de notification ;
- enregistrement dans le logiciel comptable ;
- suivi administratif des groupements de commandes.

4.1.4. Le service commun central « *infogérance des systèmes d'information* » (ex service « *informatique* »)

a) Objectifs fixés au service et gains attendus

- Mutualiser la prestation d'externalisation des infrastructures informatiques et des services d'infogérance des systèmes d'information afin de réaliser des économies d'échelle et maîtriser les coûts.
- Renforcer la sécurisation des accès et des données informatiques.

b) Périmètre d'intervention du service

Le service **assurera le suivi du marché public relatif à l'externalisation des infrastructures informatiques et des services d'infogérance des systèmes d'information** (marché incluant la fourniture de ressources informatiques telles que serveurs et logiciels d'infrastructure, l'installation des postes de travail et des périphériques, la mise en œuvre de la fonction réseau distant et connexion aux réseaux locaux, la fourniture du service de messagerie, la réservation des noms de domaines et des certificats SSL, le dépannage et l'assistance, la sauvegarde et la sécurisation des données et environnements serveurs).

4.1.5. Le service commun central « *communication* »

a) Objectifs fixés au service et gains attendus

- Développer une expertise commune en matière de communication.
- Garantir la cohérence de la communication territoriale entre la Communauté de communes et la centralité abritant le siège communautaire, en l'occurrence la ville du Lion d'Angers.
- Optimiser les moyens et les ressources et garantir une meilleure continuité du service.

b) Périmètre d'intervention du service

Le service assurera **l'ensemble des missions suivantes** :

- **Pour le compte de la Communauté de communes :**
 - assistance et conseil auprès des élus ainsi que de la direction en vue de l'élaboration d'une stratégie de communication externe, interne et numérique ;
 - déclinaison en plans de communication des stratégies et planification des actions ;
 - conception des différents supports de communication print (rapport d'activité annuel, magazine communautaire quadrimestriel, guides, flyers et cartons, affiches, plaquettes des services, etc.) et digitaux (site internet, site extranet, réseaux sociaux) ;
 - relations avec la presse et les médias (organisation des conférences de presse, suivi des interviews, des contacts presse, rédaction de communiqués et de dossiers de presse, etc.) ;
 - organisation et suivi des opérations de communication et événementielles (inaugurations, cérémonies, rendez-vous des agents, etc.) ; rédaction d'éléments de langage et de discours pour les élus dans le cadre de ces opérations.
- **Pour le compte de la commune du Lion d'Angers :**
 - assistance et conseil auprès des élus ainsi que de la direction ;
 - conception des différents supports de communication print (journal municipal trimestriel, flyers et cartons, affiches, etc.) et digitaux (site internet, réseaux sociaux, planimètre et panneaux lumineux) ;
 - relations avec la presse et les médias (organisation des conférences de presse, suivi des interviews, des contacts presse, rédaction de communiqués et de dossiers de presse, etc.) ;
 - organisation et suivi des opérations de communication et événementielles (inaugurations, cérémonies, etc.) ; rédaction d'éléments de langage et de discours pour les élus dans le cadre de ces opérations.

4.2. Quels moyens humains consacrés aux services communs centraux ?

- Service commun central « *ressources humaines* » :

Effectifs « cibles » du service commun central « <i>ressources humaines</i> » dans le cadre du projet de schéma 2023-2027 ²⁸		
Directeur (cat. A)	1,00	dont 0,50 pour CCVHA et 0,50 pour communes
Responsable du service (cat. B)	0,00	
Gestionnaires (cat. B/C)	3,00	dont 1,00 pour CCVHA et 2,00 pour communes
TOTAL	4,00	dont 1,50 pour CCVHA et 2,50 pour communes
<i>Rattachement du service à la direction des ressources humaines</i>		

- Service commun central « *comptabilité-finances* » :

Effectifs « cibles » du service commun central « <i>comptabilité-finances</i> » dans le cadre du projet de schéma 2023-2027 ²⁹		
Directeur (cat. A)	1,00	dont 0,50 pour CCVHA et 0,50 pour communes
Responsable du service (cat. B)	1,00	dont 0,75 pour CCVHA et 0,25 pour communes
Gestionnaires (cat. C)	4,00	dont 2,00 pour CCVHA et 2,00 pour communes
TOTAL	6,00	dont 3,25 pour CCVHA et 2,75 pour communes
<i>Rattachement du service à la direction des finances</i>		

- Service commun central « *achats-marchés* » :

Effectifs « cibles » du service commun central « <i>achats-marchés</i> » dans le cadre du projet de schéma 2023-2027 ³⁰		
Responsable du service (cat. B)	1,00	dont 0,75 pour CCVHA et 0,25 pour communes
Gestionnaires (cat. B)	2,00	dont 1,00 pour CCVHA et 1,00 pour communes
TOTAL	3,00	dont 1,75 pour CCVHA et 1,25 pour communes
<i>Rattachement du service à la direction de l'administration générale et des affaires juridiques</i>		

- Service commun central « *infogérance des systèmes d'information* » :

Effectifs « cibles » du service commun central « <i>infogérance des systèmes d'information</i> » dans le cadre du projet de schéma 2023-2027 ³¹		
Gestionnaire (cat. B/C)	0,50	dont 0,25 pour CCVHA et 0,25 pour communes
<i>Rattachement du service à la direction de l'administration générale et des affaires juridiques</i>		

- Service commun central « *communication* » :

Effectifs « cibles » du service commun central « <i>communication</i> » dans le cadre du projet de schéma 2023-2027 ³²		
Responsable du service (cat. A)	1,00	dont 0,65 pour CCVHA et 0,35 pour commune
Chargé de communication (cat. A/B)	1,00	dont 0,80 pour CCVHA et 0,20 pour commune
Assistant de communication (cat. C)	0,50	dont 0,30 pour CCVHA et 0,20 pour commune
TOTAL	2,50	dont 1,75 pour CCVHA et 0,75 pour commune
<i>Rattachement du service à la direction générale des services</i>		

²⁸ Estimation pour les emplois affectés de la part dédiée à la Communauté de communes ainsi que de la part dédiée aux communes adhérentes au schéma de mutualisation.

²⁹ Idem.

³⁰ Idem.

³¹ Idem.

³² Idem.

4.3. Quelles modalités de financement des services communs centraux ?

- **Service commun central « ressources humaines »** : les prestations du service commun seront refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation conformément aux modalités suivantes :
 - la base annuelle refacturable aux communes des prestations du service sera arrêtée forfaitairement à la somme de 73 000 € à compter de 2023 ; cette base refacturable sera répartie chaque année entre les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction du nombre total de bulletins de paie et d'indemnités d'élus édités durant l'exercice N-1 (à noter que les bulletins de paie d'un agent affecté auprès de plusieurs collectivités seront comptabilisés au titre de la collectivité constituant son principal « employeur ») ;
 - le coût annuel moyen du service est estimé à 205 900 € pour la période 2023-2027, dont 123 950 € imputables aux communes (cf. annexe 1).
- **Service commun central « comptabilité-finances »** : les prestations du service commun seront refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation conformément aux modalités suivantes :
 - la base annuelle refacturable aux communes des prestations du service sera arrêtée forfaitairement à la somme de 46 000 € en 2023, puis de 73 000 € à compter de 2024 ; cette base refacturable sera répartie chaque année entre les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction du nombre total de mandats de paiement et de titres de recettes traités durant l'exercice N-1 ;
 - le coût annuel moyen du service est estimé à 292 900 € pour la période 2023-2027, dont 132 800 € imputables aux communes (cf. annexe 1).
- **Service commun central « achats-marchés »** : les prestations du service commun seront refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation conformément aux modalités suivantes :
 - les prestations du service réalisées durant l'exercice N seront refacturées aux communes via l'attribution de compensation pour l'exercice N+1, sur la base de la grille tarifaire suivante :

Tarification approuvée par le conseil communautaire lors de sa séance en date du 16 décembre 2021, après approbation par la commission mutualisation les 12 novembre 2019 et 2 novembre 2021	Montant refacturé
Procédures de marchés de fournitures, de services, de prestations intellectuelles et de travaux sans maîtrise d'œuvre	600 €
Procédures de marchés de travaux avec maîtrise d'œuvre	800 €
Groupements de commandes (montant à répartir entre les membres du groupement suivant une clé de répartition définie lors du lancement de la procédure)	2 000 €
Procédures de passation de délégations de service public et de concessions de service public	1 500 €
Co-maîtrise d'ouvrage	400 €

il convient de préciser que les montants indiqués n'incluent pas les frais de publication et d'insertion des appels d'offre engagés dans le cadre de la passation des marchés et autres procédures (frais pris en charge directement par les collectivités concernées, exception faite des groupements de commandes pris en charge par la seule Communauté de communes) ;

s'agissant des groupements de commandes, lorsqu'il est décidé de recourir à une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage, le coût est réparti entre les membres du groupement en fonction d'une clé de répartition déterminée lors de la présentation du coût de la mission ;

- à compter de 2024, en sus de la grille tarifaire, sera appliquée une base annuelle refacturable aux communes des prestations du service arrêtée forfaitairement à la somme de 10 000 €, répartie chaque année entre les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction de la population au 1^{er} janvier N-1 (INSEE) ;
 - le coût du service est estimé à 149 900 € pour la période 2023-2027, dont 62 350 € imputables aux communes (cf. annexe 1).
- **Service commun central « infogérance des systèmes d'information »** : les prestations du service commun seront refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation conformément aux modalités suivantes :
- à compter de 2023, au titre des dépenses de personnel et des charges indirectes, sera appliquée une base annuelle refacturable aux communes arrêtée forfaitairement à la somme de 9 000 €, répartie chaque année entre les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction du nombre d'utilisateurs durant l'exercice N-1 (à noter que les agents affectés auprès de plusieurs collectivités seront comptabilisés auprès de chacune, au prorata du temps d'affectation) ;
 - à compter de 2023, les frais de location de serveurs seront répartis chaque année entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction de l'affectation des serveurs (dans l'hypothèse où un serveur serait affecté à plusieurs collectivités, les frais seront répartis en fonction du nombre d'utilisateurs durant l'exercice N-1) ;
 - à compter de 2023, les frais de maintenance, de télécommunication et les frais liés aux prestations de services seront répartis chaque année entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma de mutualisation en fonction du nombre d'utilisateurs durant l'exercice N-1 (à noter que les agents affectés auprès de plusieurs collectivités seront comptabilisés auprès de chacune, au prorata du temps d'affectation) ;
 - le coût du service imputable aux communes a été estimé à 153 660 € pour 2022.
- **Service commun central « communication »** : les dépenses de personnel³³ du service commun seront refacturées à la commune du Lion d'Angers via l'attribution de compensation sur la base suivante : 0,35 ETPT pour l'emploi de responsable de service, 0,20 ETPT pour l'emploi de chargé de communication et 0,20 ETPT pour l'emploi d'assistant de communication ; quant aux autres dépenses liées à l'activité du service (prestations externes liées notamment à la conception et à l'impression des supports de communication, achats et autres charges diverses) et imputables à la commune du Lion d'Angers, elles seront directement prises en charge et supportées par cette dernière.

³³ Ces dépenses incluront non seulement la rémunération chargée mais également les cotisations assurances du personnel, les versements aux œuvres dites sociales (COS / CNAS), les contributions au service de la médecine du travail, les formations nécessaires à l'exercice des missions, les frais de mission, etc.

4.4. Quelles préconisations pour les services communs déconcentrés ?

Dans le cadre du projet de schéma de mutualisation 2023-2027, **sera poursuivie et renforcée l'harmonisation du cadre RH au sein des services communs déconcentrés :**

- harmonisation de la stratégie de recrutement ;
- mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) ;
- harmonisation des politiques de formation professionnelle ;
- harmonisation des pratiques de rémunération ;
- harmonisation des conditions de travail (télétravail, etc.) ;
- harmonisation de la politique de sécurité et prévention des risques.

Les dépenses de personnel des services communs déconcentrés continueront d'être refacturées aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation, ces dépenses incluant :

- la rémunération chargée du personnel (traitement, régime indemnitaire, NBI, primes et heures supplémentaires, cotisations sociales, etc.) ;
- les cotisations assurances du personnel ;
- les versements aux œuvres dites sociales (COS / CNAS) ;
- les contributions au service de la médecine du travail ;
- les formations nécessaires à l'exercice des missions ;
- les frais de mission du personnel ;
- les frais liés à la diffusion d'offres dans le cadre des recrutements au sein du personnel.

Il convient de noter que la contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sera prise en charge par la Communauté de communes, sans refacturation aux communes adhérentes.

Seront déduites les éventuelles recettes liées aux ressources humaines et encaissées par la Communauté de communes, en l'occurrence :

- les indemnités journalières de sécurité sociale et les indemnités de l'assurance statutaire perçues ;
- les versements du fonds national de compensation du supplément familial de traitement ;
- les remboursements du SDIS pour les agents pompiers volontaires ;
- les aides versées par l'Etat pour les contrats aidés, apprentis, etc.

Annexe 1 : estimation du coût des services communs centraux dans le cadre du projet de schéma de mutualisation 2023-2027

- **Service commun central « ressources humaines »** : le coût annuel moyen du service commun est estimé à 205 900 € pour la période 2023-2027, dont 123 950 € imputables aux communes adhérentes au schéma.

Estimation du coût annuel moyen du service commun dans le cadre du projet de schéma 2023-2027	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ...	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel du service commun (4,00 ETPT)	190 000 €	75 000 €	115 000 €
Maintenance du logiciel de gestion RH	6 400 €	3 200 €	3 200 €
Charges indirectes ³⁴	9 500 €	3 750 €	5 750 €
TOTAL	205 900 €	81 950 €	123 950 €

- **Service commun central « comptabilité-finances »** : le coût annuel moyen du service commun est estimé à 292 900 € pour la période 2023-2027, dont 132 800 € imputables aux communes adhérentes au schéma.

Estimation du coût annuel moyen du service commun dans le cadre du projet de schéma 2023-2027	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ...	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel du service commun (6,00 ETPT)	270 000 €	148 000 €	122 000 €
Maintenance du logiciel de comptabilité	9 400 €	4 700 €	4 700 €
Charges indirectes ³⁵	13 500 €	7 400 €	6 100 €
TOTAL	292 900 €	160 100 €	132 800 €

- **Service commun central « achats-marchés »** : le coût annuel moyen du service commun peut être estimé à 149 900 € pour la période 2023-2027, dont 62 350 € imputables aux communes adhérentes au schéma.

Estimation du coût annuel moyen du service commun dans le cadre du projet de schéma 2023-2027	Montant des dépenses	Part des dépenses imputables ...	
		... à la CCVHA	... aux communes
Dépenses de personnel du service commun (3,00 ETPT)	128 000 €	76 000 €	52 000 €
Maintenance du logiciel marchés	12 000 €	6 000 €	6 000 €
Frais de publication dans le cadre de groupements de commandes	3 500 €	1 750 €	1 750 €
Charges indirectes ³⁶	6 400 €	3 800 €	2 600 €
TOTAL	149 900 €	87 550 €	62 350 €

³⁴ Charges indirectes (incluant le personnel encadrant, les locaux, les outils bureautiques, etc.) estimées à 5% des dépenses de personnel.

³⁵ Idem.

³⁶ Idem.