Projet de schéma de mutualisation de la Communauté de Communes du Genevois

L'essentiel du projet de schéma :

- Au-delà de la nécessité légale, le schéma de mutualisation porte une démarche volontaire des Collectivités du Genevois et de leurs responsables.
- Il se définit en cohérence avec le projet de territoire et en est un moyen de mise en œuvre.
- Il se positionne dans une réflexion globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et impactera directement ou indirectement le travail des agents territoriaux locaux (530 Equivalents Temps Plein).
- Le schéma porte 8 actions sur 5 axes principaux (commande publique, informatique, ressources humaines, services techniques, police). D'autres actions ont pu être également évoquées et réfléchies dans une démarche participative et responsable.
- 4 actions prioritaires se dégagent : un service commun « marchés publics », une mutualisation des services techniques bâtiment « CCG-Ville de St Julien en Genevois », la création de police(s) pluricommunale(s), l'élaboration d'un plan de formation des agents territoriaux.
- Le présent document définit ces actions prioritaires (2015-2017) et pose les conditions de cadrage et conduite des autres actions à venir.
- Il pose aussi les principes généraux de mise en œuvre de celles-ci et notamment **le respect du principe communautaire et des identités locales** ainsi que **le volontariat et l'engagement des Communes.**
- Il définit les modalités de pilotage, de suivi et d'actualisation du schéma et le besoin de communication sur celui-ci.

Préambule

Pourquoi un schéma de mutualisation ?

La loi n° 2010-1563 du 16 Décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales renforce les possibilités de mutualisation des services et des biens entre communes et EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale). La création de services communs bénéficie désormais d'un socle juridique autonome et la mutualisation des services fonctionnels, en dehors de tout transfert de compétences, est explicitement prévue. Enjeu incontournable de la réforme territoriale qui inscrit l'obligation d'un schéma de mutualisation dans toutes les intercommunalités à compter de fin 2015, la mutualisation doit permettre de renforcer la qualité des services à rendre aux habitants et aux communes, dans un contexte de restriction des finances locales et de préservation de la proximité communale. La Communauté de Communes, les Communes et structures du Genevois ont souhaité poser la réflexion d'une mutualisation anticipée et non subie autour de plusieurs axes de réflexion :

- Comment évaluer la valeur ajoutée de la mutualisation ?
- Comment prendre en compte la diversité communale (taille, organisation) ?
- Comment ne pas appauvrir le service public de proximité ?
- Comment dépasser la seule dimension économique ?
- Quelles formes donner à la mutualisation ?
- Quels impacts financiers et juridiques de la mutualisation ?

Le souhait a donc été de dépasser la simple optimisation de moyens qui répond à un souci certes louable mais insuffisant de réaliser des économies d'échelle. La volonté a été de l'inscrire dans une réflexion globale des services sous deux angles :

- quelle mutualisation pour quelle recherche d'amélioration de la qualité de service ?
- quelle recherche d'efficacité interne dans le cadre de la mutualisation des fonctions supports ou ressources ?

A ce titre, la démarche mise en œuvre, avec le concours d'un cabinet externe, a visé à :

- rechercher la cohérence entre le(s) projet(s) politique(s), le projet de territoire et l'organisation de celui-ci notamment quant à la mutualisation de services,
- prendre en compte le contexte financier des collectivités mais en partant du réel, du vécu et des besoins du « terrain »,
- **impliquer les acteurs (élus, agents,…) dans la démarche mise en œuvre,**
- poser l'élaboration du schéma sur un état des lieux,
- intégrer aussi loin que possible une réflexion « Ressources Humaines »,
- être pragmatique et s'inscrire dans une dynamique où le possible et le « bon sens » sont essentiels tout comme l'imagination et l'ambition,

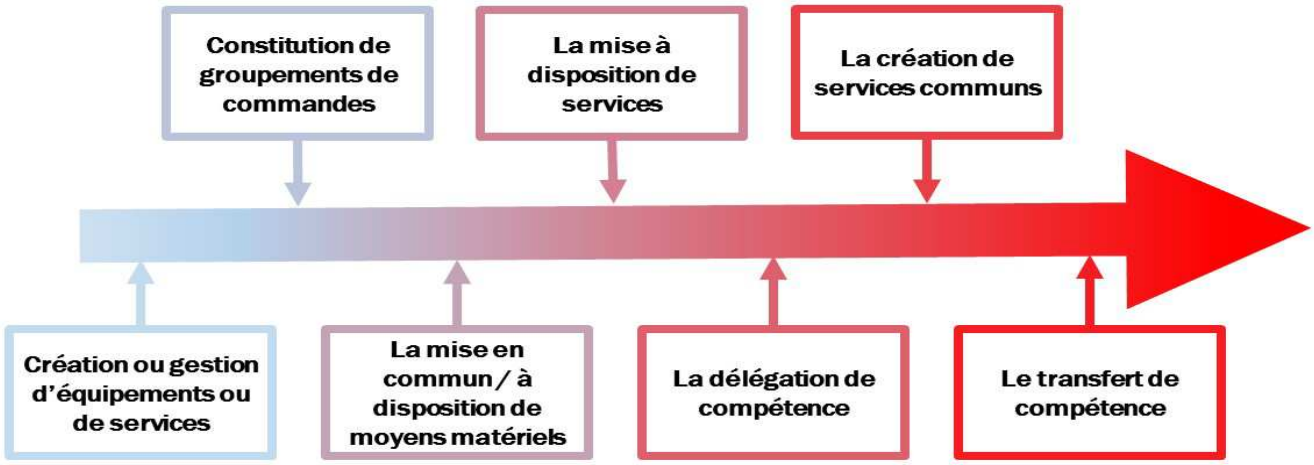
tout en respectant le cadre juridique de la mutualisation.

Les modalités juridiques de la mutualisation : la boîte à outils à la disposition des collectivités

Les modalités de mise en œuvre de la mutualisation sont multiples et constituent une véritable **boîte à outils pour les collectivités**. Elles peuvent, selon leur projet et en fonction de plusieurs questionnements en lien notamment avec l'évolution et la répartition des compétences et des missions, choisir l'outil qui sera le plus pertinent pour approfondir la coopération entre les collectivités.

Le panel d'outils propose une **approche différente et progressive du degré de partenariat entre les collectivités** au sein de l'intercommunalité. Chacun d'eux se traduit par une intégration croissante des missions, et/ou des services et/ou de leurs moyens. Les aspects graduels et progressifs de cette échelle mettent en exergue le fait qu'un processus de mutualisation doit être appréhendé comme des étapes successives dont l'évolution n'est aucunement figée ni dans le temps ni dans la réflexion.

Ces outils peuvent être matérialisés, sur une échelle d'intensité du partenariat entre collectivités, de la manière suivante :



Chaque outil se traduit par un régime juridique différent, qui doit permettre de mieux cerner, pour chacun d'eux et le cas échéant, les éléments constitutifs suivants :

- les sources juridiques,
- la définition,
- les conditions de mise en œuvre,
- les domaines/missions concernés,
- les modalités de mise en œuvre,
- la situation des agents,
- les éléments de relation entre l'EPCI et la ou les Communes.

La démarche mise en œuvre et son agenda

Cette démarche et son calendrier ont visé à associer et impliquer, le plus largement possible, les acteurs des collectivités : élus, cadres, agents et également, pour un axe de travail, des bénévoles du territoire.

Calendrier et modes d'élaboration du schéma de mutualisation					
Année	**Mois**	**Contenu**	**Phase Concernée**	**Date(s) Clé(s)**	**Evénements**
2014	Printemps	Elaboration cahier des charges du projet	Phase préalable		
	Eté	Consultation pour choix du cabinet accompagnateur	Phase préalable		
	Octobre	Cadrage de la méthodologie	Phase 1 A	24 octobre	Réunion de travail Président et comité stratégique
	Novembre	Sensibilisation et état des lieux	Phases 1 A et 1 B	5 novembre	Réunion COPIL (Maires et DGS-SEC M)
	Décembre	Etat des lieux (rencontres élus, DGS et secrétaires de mairie)	Phase 1 B	Nov Déc 19 Déc	34 rencontres Elus et Cadres; Réunion comité stratégique
2015	Janvier	Présentation état des lieux	Phase 1 B	9 janvier	réunion COPIL
	Février	Proposition et choix des ateliers	Phase 2	2 février	réunion COPIL
	Mars	1ère journée des ateliers avec retours au bureau et réseau des Secrétaires de Mairie	Phase 3 A	6 et 9 mars 12 et 16 mars	6 ateliers : Marchés Publics-achats ; Informatique ; Ressources Humaines ; Services Techniques ; Police ; bibliothèques réunions réseau SecMairies et COPIL
	Avril	2ème journée des ateliers avec retours au bureau et réseau des Secrétaires de Mairie	Phase 3 A	9 et 10 avril 30 avril	6 ateliers : Marchés Publics et achats; Informatique; Ressources Humaines; Services Techniques; Police; bibliothèques réunions réseau SecMairies
	Mai	Réalisation et présentation de la synthèse des ateliers aux instances	Phase 3 A	4 mai et 18 mai	Réunion COPIL et réunion Bureau
	Juin	Consultation des Maires et Mairies ; réunions d'informations des agents territoriaux	Phase 3 B	2 et 9 juin 8 juin	3 réunion d'informations et d'échanges avec les agents Réunion du Bureau de la CCG
	Juillet-Août	Rédaction du projet de schéma	Phase 3 B		
	Septembre	Présentation du projet aux instances communautaires	Phase 3 B	28 septembre	conseil communautaire
	Octobre - Novembre	Consultation des Conseils Municipaux	Phase 3 B		conseils municipaux
	Décembre	Validation du schéma	Phase 3 B	14 décembre	conseil communautaire

Il convient de souligner l'attention portée dans cette démarche sur la communication. Cela a été le cas dans le fonctionnement des instances de projet (COPIL et comité stratégique), du retour d'information et de la saisine régulière du bureau de la Communauté de Communes et du Conseil Communautaire.

Par ailleurs, le réseau des secrétaires de mairie a été régulièrement saisi (avec 2 réunions quasi exclusives sur l'avancement du projet). Enfin, un support de communication spécifique à l'adresse de tous les acteurs des collectivités (élus et agents) a été élaboré et diffusé avant la tenue de 3 réunions d'informations à l'attention des personnels des Communes et de la Communauté de Communes.

I) <u>Contexte et enjeux de la mutualisation</u>

- **Présentation de la Communauté de Communes du Genevois et de l'intercommunalité sur le territoire**

Située entre le Mont Salève et la montagne du Vuache, la Communauté de Communes du Genevois (CCG) est l'association de 17 communes à deux pas de la frontière Suisse. Ce territoire bénéficie d'une localisation exceptionnelle : il représente la Porte Sud de Genève, à seulement 15 minutes de l'aéroport international de Genève Cointrin. Ces communes sont également à proximité immédiate des grands axes qui desservent le sillon alpin d'une part, et la région urbaine de Lyon, d'autre part (Autoroute A40 et A41). La Communauté de Communes du Genevois compte 38 215 habitants (population municipale en vigueur au 1er janvier 2015). Elle a été créée en janvier 1996.
Les compétences de la CCG sont définies par ses statuts. Les principaux domaines d'intervention, aménagement de l'espace, développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement, politique du logement et du cadre de vie sont les enjeux essentiels qui animent la vocation de la Communauté de Communes.
Par ailleurs, une politique en faveur du sport, une autre en direction des associations et organismes mais aussi une politique sociale sont mises en place. La compétence incendie ainsi que d'autres interventions complètent son engagement au cœur du service public.
Le projet d'agglomération Franco-Valdo-Genevois fixe à l'horizon 2020-2030 des perspectives de développement favorables pour le Genevois.
En outre, la Communauté de Communes est membre de l'ARC SM du Genevois. Ses membres étudient actuellement l'évolution de ce syndicat mixte fermé vers un statut de pôle métropolitain ainsi que la définition de l'intérêt métropolitain.

Enfin, le fait intercommunal intègre sur le territoire et au-delà diverses structures portant des compétences spécifiques :
La Société d'Economie Mixte d'Aménagement du Genevois
Le Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Vuache
Le Syndicat Mixte du Salève
le SIDEFAGE : Syndicat Intercommunal de gestion des DEchets du FAucigny et du Genevois
Le SIGETA : Syndicat Intercommunal de Gestion des Terrains d'Accueil Syndicat chargé de la localisation, de la réalisation et de la gestion des terrains d'accueil.

- **Le contexte de la mutualisation (projet de territoire, situation financière des collectivités, le pacte financier et fiscal, les RH des Collectivités sur le territoire)**

Dans la tradition de la démarche collective initiée en 2011 et de sa culture de concertation et de co-construction, la nouvelle assemblée communautaire, en place depuis mars 2014, a souhaité franchir une nouvelle étape en élaborant un Projet de Territoire à horizon 2020. Les élus communautaires ont travaillé ensemble pendant 6 mois, au travers de 4 séminaires, pour préparer ce document fédérateur, dans le souci d'impulser une politique ambitieuse autour de 5 objectifs politiques :

- la création de richesses et d'emplois grâce à des services et 100 hectares pour le développement économique,
- le renforcement d'une offre de mobilité multimodes performante et attractive,
- la mise en œuvre d'un développement urbain maitrisé, préservant les espaces agricoles et offrant des logements adaptés pour tous,
- l'organisation d'un territoire moteur pour la transition énergétique et la protection de l'environnement,
- le développement d'une offre complète de services à la population (petite enfance, santé, accompagnement social).

Dans le contexte de la situation financière des Collectivités et notamment la forte réduction des dotations de l'Etat, le pacte financier et fiscal constitue également un volet fédérant les relations entre la Communauté de Communes et ses communes membres.
Enfin, l'élaboration de ce schéma de mutualisation de services concerne les services de 18 collectivités.
L'importance de ce dossier a amené la Communauté de Communes à attribuer une délégation spécifique sur la mutualisation à l'un de ces Vices Présidents.
Il convient de noter la réalité des services municipaux et intercommunaux :
L'état des lieux « Ressources Humaines » effectué au début de la réflexion, sur la base des données transmises par les Collectivités, met en valeur divers éléments :

- les missions des 17 communes et de la Communauté de Communes sont assurées (emplois permanents) par 526,13 emplois équivalents temps plein, soit un agent pour 72,5 habitants ;
- 56,4 % de ceux-ci sont employés par la Ville de St Julien en Genevois et la Communauté de Communes (296,6 ETP) ;
- 115,19 agents ETP travaillent dans les services administratifs (le nombre d'agents par habitant étant un peu plus important dans les plus petites communes : 1 agent pour 461 habitants dans les communes de moins de 2 500 habitants, 1 agent pour 417 habitants dans les communes de 3 000 à 5 000 habitants, 1 pour 399 habitants dans la ville-centre) ;
- 120,82 agents ETP travaillent dans les services techniques (la proportion est inversée selon la taille des communes : 1 agent pour 494 habitants dans les moins de 2 500 habitants, 1 agent pour 456 habitants dans les 3 000-5 000, 1 agent pour 305 habitants dans la ville-centre) ; 160,76 agents travaillent dans les services scolaires ou périscolaires et ce dans des proportions quasi équivalentes selon la taille des communes ;
- les services fonctionnels (secrétariat de mairie et direction, affaires juridiques, marchés publics et achats, comptabilité et finances, ressources humaines, informatique, communication) représentent (sur la base de déclaratif et d'estimation) 57,29 ETP (soit un peu plus de 10 % des effectifs) ;
- pour le reste, l'essentiel des écarts entre ville-centre et autres communes s'expliquent par les services spécifiques que portent celle-ci ;
- les agents de catégorie A et B représentent 106,42 ETP soit 20,23 % des effectifs et sont avant tout présents dans la ville-centre et la Communauté de Communes (72 % des effectifs) ;
- le turn-over est très variable selon la taille des Collectivités mais est non négligeable, notamment pour la ville-centre ;
- des analyses plus poussées de la réalité des ressources humaines du bloc communal restent à effectuer notamment en fonction des besoins de chacune des Collectivités et plus globalement de l'évolution du bloc communal ou du développement de la mutualisation de services.

II) <u>Plan d'actions du schéma</u>

A) Les travaux des ateliers

6 ateliers se sont réunis, à 2 reprises, en mars et en avril pour élaborer des propositions autour de 6 thèmes. Ils ont impliqué 74 personnes (élus, agents ou bénévoles) pour proposer des actions possibles au titre de cette mutualisation.
Les 6 thèmes ont été les suivants :

3 thèmes « opérationnels » :

- Un service nouveau (pour les collectivités qui ne l'avaient pas créé) : la police pluricommunale ou intercommunale,
- Services Techniques : un besoin existant à satisfaire (ingénierie bâtiments CCG) et un réseau à créer pour plus d'efficience et des économies,
- Un service du territoire (réseau bibliothèques) impliquant des bénévoles et des professionnels à conforter ou, de fait, à réduire.

3 thèmes « fonctionnels » :

- Un service commande publique pouvant répondre à 3 besoins : expertise MP, opérationnalité MP, groupements de commandes et à terme un 4ème : achat, le tout **avec un objectif global d'économie,**
- Un axe « informatique-numérique » avec 2 scénarii, permettant, outre des économies à terme, de l'efficience car permettant le partage des systèmes d'information,
- Un axe Ressources Humaines

- avec à court terme la formation et le développement des compétences ainsi qu'un début de travail en commun en Gestion des Ressources Humaines
- un diagnostic, respectant l'autorité des Exécutifs, permettant de réfléchir ensemble à la politique sociale à l'adresse des personnels
- un axe prévention (ou prévention-absentéisme), apportant une sécurisation juridique - et le cas échéant, évitant des pénalités- humaine et managériale

B) Les actions retenues par le comité de pilotage et le Bureau - les axes du schéma

Vue synthétique (en annexe 1 : la vue détaillée des actions proposées au bureau de la Communauté de Communes ; ce dernier a priorisé, parmi l'ensemble des propositions, les actions énoncées ci-dessous)

Elles sont au nombre de 8 sur 5 axes différents :

Axe 1. Achat Marchés Publics Commande Publique	**Action 1.1** : créer un service commun, en s'appuyant sur les postes ou parties de postes et compétences existantes dans diverses collectivités; offrir plusieurs niveaux de service à la carte : expertise Marchés Publics; opérationnalité Marchés Publics ; groupements de commandes (avec montée en puissance progressive) **Action 1.2 :** à terme développer une fonction achats
Axe 2. Informatique	**Action 2.1** : se doter d'un système d'information sur le territoire facilitant le travail en coopération. Une première étape "d'état des lieux" pour projeter un plan d'action **Action 2.2** : saisir toute opportunité (changement de logiciel voire de matériel) pour développer des démarches communes de convergence
Axe 3. Ressources Humaines	**Action 3.1** : élaborer un plan de formation sur le territoire et développer la mise en place de formations intra
Axe 4. Services Techniques	**Action 4.1** : assurer une fonction "ingénierie bâtiments" pour la CCG **Action 4.2** : créer et animer un réseau ST et développer par ce réseau des actions et projets de coopération, d'efficience et d'économies dans ce domaine

Axe 5. Police inter ou pluri-communale	**Action 5.1** : créer une police intercommunale ou pluricommunale avec un ou des projets communs et assurer pour plusieurs collectivités un nouveau service. Dans tous les cas, ce service est sous l'autorité du Maire sur le temps consacré à sa Commune

C) Le détail des actions 2015-2017 dans l'ordre de leur mise en œuvre potentielle

Action 1.1 Mutualisation marchés publics – mise en place du service commun

Rappel des objectifs de la mutualisation

1. A périmètre d'effectifs constant par rapport à l'existant, rechercher des économies budgétaires
2. Passer des groupements de commandes
3. Gagner en expertise par le partage d'expérience et la mise en commun des compétences

Finalités

Mettre en place un service commun

Des étapes intermédiaires

- La mise à disposition individuelle et partielle à une Commune d'un agent d'une autre Commune pour répondre à un besoin urgent
- L'identification des 1ers groupements de commande, objets de gisements en termes de coûts et commencer à en passer pour les communes intéressées

Etapes - planning – échéances

ETAPES	REFERENTS	PLANNING - ECHEANCES
Recensement (volume, typologie marchés, fonctionnement existant, attente) : questionnaire	Toutes les collectivités	Retour questionnaire pour mi-octobre au plus tard
Mise en place du groupe de projet	Collectivités parties prenantes au service commun	septembre
Travail sur la structuration du service commun, son organisation, son fonctionnement, son périmètre d'intervention	Groupe de projet	Septembre 2015 – janvier 2016
Identification des 1ers groupements de commandes à passer et formalisation de ces marchés	Groupe de projet	Novembre 2015 – avril 2016
Constitution du service commun : aspects statutaires, fiche d'impact, convention, saisine CAP, CT, instances délibérantes	DGS/DRH Collectivités « bénéficiaires » du service commun	Janvier – juin 2016
Mise en œuvre effective du service commun		Septembre 2016
Retours en réunions des secrétaires de mairie		
Etapes itératives de validation auprès des élus (comité de pilotage) + validation plénière		

Action 4.1 Mutualisation des services techniques – bâtiments Ville de Saint-Julien en Genevois et Communauté de Communes du Genevois

Eléments de contexte

- Transfert de la petite enfance au 1er janvier 2015.
- Une convention entre Saint-Julien et la CCG prévoyant l'intervention des ST de Saint-Julien, moyennant facturation, dans les structures de petite enfance de Saint-Julien.
- Un besoin de la CCG en matière de services techniques bâtiments du fait du patrimoine bâti communautaire et du suivi à réaliser.

Objectifs

- Pour la CCG, disposer, à court terme, de compétences et ressources supplémentaires en matière de Services Techniques « bâtiments », structurer son organisation interne pour répondre de manière satisfaisante à ses prérogatives sur les bâtiments communautaires.
- Pour la Ville de Saint Julien en Genevois, rationaliser la mise en œuvre des ressources humaines et des compétences en bâtiment.

Eléments de cadrage - périmètre et de méthodologie

- Mise à disposition de compétences et effectifs des ST de la Ville de Saint-Julien sur la base de 0,5 Equivalent Temps Plein.

Processus – calendrier

	ETAPES	ACTEURS	CALENDRIER
1ère étape	Validation de la faisabilité technique de la démarche et de ses objectifs	Techniciens Saint-Julien et CCG	27 mai 2015
	Validation du principe et du dispositif par les élus	Elus mutualisation Saint-Julien et CCG	22 juin 2015
	Travail technique pour définir les besoins, ventilation, profils, quantification, organisation Rédaction du projet de convention de gestion Avec étapes de validation par les élus	Techniciens Saint-Julien et CCG Elus mutualisation Saint-Julien et CCG	De juin 2015 à octobre 2015
	Approbation par les instances délibérantes	CM Saint-Julien et Bureau CCG	Novembre ou décembre 2016
	Mise en œuvre		1/01/2016
2ème étape	Démarche de mutualisation des ST	Cf schéma de mutualisation	

Action 5.1 : création de polices pluricommunale ou intercommunale

Eléments du contexte

- L'existence d'un service de police municipale dans 4 communes du territoire
- Des réflexions engagées par secteur géographique (Vuache/ Salève) entre les Maires avec l'appui de leurs services respectifs

Objectifs

- Pour les Communes ne disposant pas de service de police et qui souhaiteraient la mise en place de ces missions sur leur territoire et sous l'autorité respective de chaque Maire, bénéficier de l'intervention d'un service de police pluricommunale
- Pour les Communes disposant de ce service et disposées à le transformer en service pluricommunal, voire intercommunal, rationaliser les ressources humaines et les compétences affectées à la police municipale
- Le cas échéant, ou à terme, au niveau du territoire, gérer une problématique commune au territoire tout en renforçant l'autorité de police des Maires en renforçant les coefficients de mutualisation.

Eléments de cadrage - périmètre et de méthodologie

Les porteurs du projet seront désignés dans le cadre de l'avancement de la réflexion.

Rappel des travaux de l'atelier « police »

ETAPES	REFERENTS	PLANNING - ECHEANCES
Finaliser le choix entre police(s) intercommunale ou pluricommunale(s)	Un ou des Elus responsables ; des visites ; poser les principes généraux	Année 2015
Elaborer le ou les projets de service (missions, management, relations Maires, ….) et des besoins en personnel ; établir les conventions	Cadres dirigeants et responsables police ; validation par les Maires et CM après avis des CT	2016
Mettre en œuvre les dispositions arrêtées et faire des évaluations régulières pour adapter au mieux le ou les services	Le ou les responsables police/ ELUS/ DGS ; modalités à définir	2017

Action 3.1 : élaborer un plan de formation sur le territoire et développer la mise en place de formations intra

Objectifs

- Pour les Collectivités, faciliter le développement des compétences de leurs collaborateurs et développer une démarche de co-investissement sans induire de dépenses supplémentaires
- Pour les agents, mieux adapter l'offre de formation aux besoins réels et prioritaires et développer une offre de formation de proximité

Eléments de cadrage - périmètre et de méthodologie

Les porteurs du projet seront désignés dans le cadre de l'avancement de la réflexion.

ETAPES	REFERENTS	PLANNING - ECHEANCES
Mise en place du projet de plan de formation ; poser le projet et les instances de conduite de projet et les apports d'expertise CDG CNFPT ou autre	Chef de projet et une équipe projet à déterminer : DGS/DRH	Année 2016
Elaborer le tableau de bord et les outils permettant de recenser les besoins de formation	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH), le réseau Secrétaires de Mairie et les instances	2016
Ecrire un projet de règlement de formation et le faire valider	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH), le réseau Secrétaires de Mairie et les instances	2016
Collecte des besoins en formations ; consolider les données recueillies et arbitrer	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH), le réseau Secrétaires de Mairie et les instances	Fin 2016/ début 2017
Rédiger le plan de formation	Chef et équipe projet	1er semestre 2017
Saisir les CT et les instances pour approbation du plan de formation	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH), le réseau Secrétaires de Mairie et les instances	1er semestre 2017
Solliciter les prestataires, demander des devis, choisir et planifier	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH)	2ème semestre 2017
Assurer l'organisation et la logistique matérielle, le suivi, l'évaluation	un chef et une équipe projet, un groupe référent (DGS/RRH), le réseau Secrétaires de Mairie et les instances	2018-2020

D) Les actions restant à programmer et dont la conduite restent à organiser sur le mandat actuel :

Action 1.2 : à terme développer une fonction achats à partir du service commun «commande publique »
Action 2.1 : se doter d'un système d'information sur le territoire facilitant le travail en coopération. Une première étape "d'état des lieux" pour projeter un plan d'action
Action 2.2 : saisir toute opportunité (changement de logiciel voire de matériel) pour développer des démarches communes de convergence
Action 4.2 : créer et animer un réseau ST et développer par ce réseau des actions et projets de coopération, d'efficience et d'économies dans ce domaine

Dans le cadre du bilan annuel de la mise en œuvre du schéma de mutualisation, ces actions pourront être complétées d'actions projetées par les ateliers précités (annexe 1) ou nécessitées par le contexte et l'actualité du territoire. A ce titre, chaque élu, chaque acteur et surtout chaque instance municipale ou intercommunale peut être force de proposition à l'adresse du Président de la Communauté de Communes ou du Vice-Président en charge de la mutualisation.

E) Les autres actions de mutualisation possibles (entre communes)

Ce schéma de mutualisation n'est pas exclusif d'autres démarches de mutualisation sur le territoire entre 2 ou plusieurs Communes, entre Collectivité et structures publiques ou parapubliques.
L'état des lieux effectué en fin d'année 2014 mettait d'ailleurs en valeur de multiples exemples de mutualisations actuelles entre 2 ou plusieurs Communes ou Communauté de Communes:
partage d'employé technique, regroupement pédagogique, balayeuse, matériel technique commun, groupement de commande PLU, prêt de matériel, collaboration des personnels, accord d'entretien de voirie limitrophes, jeunesse et loisirs via la participation à la MJC, déneigement, instruction des permis de construire, SIG, archivage…
La démarche engagée a sans aucun doute renforcé les échanges et les réflexions visant à des mutualisations très opérationnelles entre 2 ou plusieurs collectivités.
Il est, à ce sujet, de la responsabilité de chaque acteur de se poser, à chaque opportunité, la question de la recherche de rationalité et d'efficience pour le service public local : départ d'un agent en mutation ou en retraite, évolution notoire du contexte et de l'environnement, projet nouveau pouvant impliquer ou concerner une autre Collectivité. A ce titre, la mutualisation de services peut être une réponse à étudier.

III) Impacts prévisionnels « Ressources Humaines » du schéma sur le territoire 2016-2020

Tenant compte du contexte financier des Collectivités et du pacte financier et fiscal, du projet de territoire, les impacts prévisionnels du schéma visent, dans un contexte de croissance de la population et de ses besoins, à un maintien global des effectifs équivalent temps plein sur le territoire.
Notamment les actions de mutualisation mises en œuvre devront globalement ne pas porter en elles des dépenses nouvelles de fonctionnement mais au contraire plusieurs de ses actions ont, pour objectif, la recherche d'économies.

IV) Les modalités de pilotage et de suivi

L'adoption par la CCG d'un schéma de mutualisation requiert de définir une organisation permettant de :
- Piloter : prendre les décisions qui permettent d'atteindre les objectifs du schéma de mutualisation ;
- Suivre et évaluer : mesurer les écarts par rapport à ce qui était prévu ;
- Animer : garantir le respect des principes fondant la démarche de mutualisation.

La CCG souhaite donc formaliser dans le schéma de mutualisation :
- Les principes directeurs qui permettront un bon fonctionnement des services mutualisés ;
- Le rôle des instances existantes (conseil et bureau communautaires, conseils municipaux, réseaux de professionnels dont le réseau des secrétaires de mairies) dans le suivi et la mise en œuvre des actions du schéma ;
- Le rôle du comité de pilotage du schéma et de la commission « finances – ressources humaines - mutualisation ».

A) Les principes directeurs qui permettront un bon fonctionnement de la mutualisation

1) LE RESPECT du principe communautaire et des identités locales

Le schéma de mutualisation favorise les domaines de collaboration entre communes de différentes strates, et privilégie les projets de mutualisation mobilisant un nombre significatif de communes. Pour ce qui concerne les services mutualisés ayant vocation à rendre un service à la population, les documents d'information et les documents à caractère administratif adressés en dehors des services portent la double identité visuelle CCG/communes.

2) LE VOLONTARIAT ET L'ENGAGEMENT des Communes

L'adhésion des communes aux services mutualisés repose sur le principe du volontariat. Chaque commune est libre de rejoindre ou non un projet de mutualisation.

En intégrant un projet de mutualisation, une commune s'engage à participer activement aux travaux de mise en œuvre du service (dans la limite de ses moyens), à fournir à la CCG l'ensemble des informations nécessaires et à participer financièrement au service mutualisé selon les règles définies à priori ou dans le cadre du projet. Une commune peut se retirer d'un projet de sa propre initiative dès lors que le projet n'est pas encore lancé (encore en cours de définition et dimensionnement).

Les modalités de retrait d'un projet lancé seront définies par le Bureau, si ce retrait a un impact sur la viabilité ou l'équilibre économique du service. Tout projet de mutualisation doit générer son propre équilibre économique au sein des collectivités engagées.

B) Les modalités de révision et de mise à jour du schéma de mutualisation

1) La mise à jour annuelle du schéma de mutualisation suit le processus suivant

- Les groupes « projet » et les réseaux professionnels (aujourd'hui réseau des secrétaires de mairies, à l'avenir, d'autres réseaux comme celui des Services Techniques) identifient et formalisent des propositions d'ajustement des actions du schéma, voire d'autres actions à mettre en œuvre.
- De même, en cours d'année, des propositions peuvent être effectuées par le Président, l'Exécutif de la CCG, un ou des Maires, ou des commissions de la CCG.

Celles-ci sont analysées, étudiées par le comité de pilotage de la mutualisation qui se réunira au moins une fois par an (Président, Vice-Président en charge de la mutualisation, Maires ou leurs représentants, DGS, SG ou secrétaires de mairie). Si les principes sont validés par le Comité de pilotage, celui-ci pose les modalités d'élaboration de la ou des propositions d'évolution du schéma de mutualisation.

Ces ajustements peuvent porter sur le calendrier de mise en œuvre, le périmètre ou la nature des actions du schéma de mutualisation, l'intégration de nouvelles actions ou le retrait de d'actions projetées ;

Après information de la commission en charge de la mutualisation des services (commission finances – ressources humaines - mutualisation), ces propositions sont débattues en Bureau communautaire à l'occasion du bilan d'avancement annuel du schéma de mutualisation, qui est présenté pour adoption au conseil communautaire.

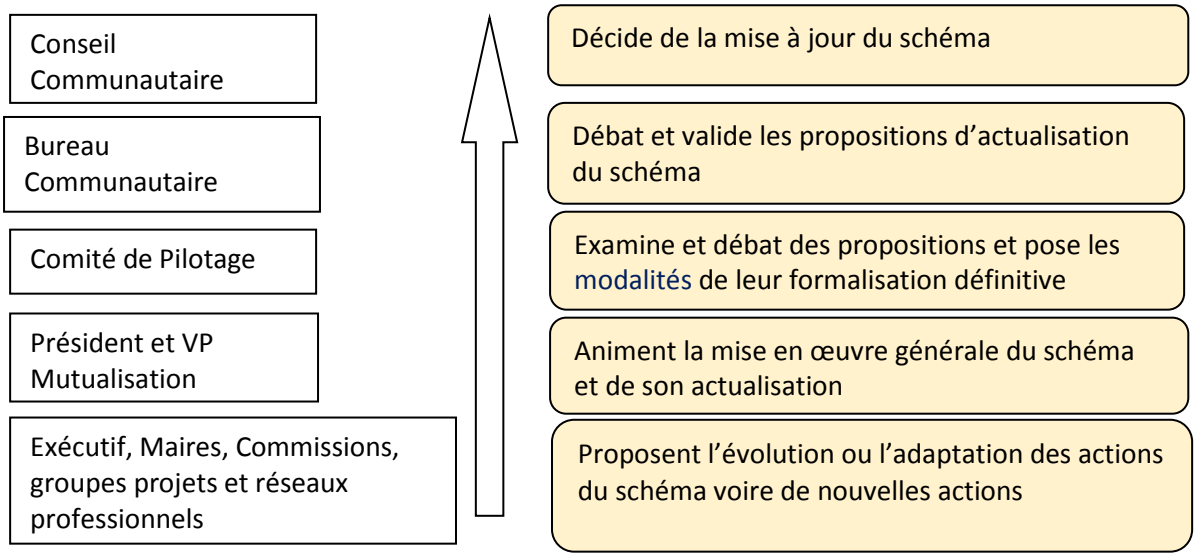
Si nécessaire, et notamment si les modifications du schéma sont notoires, le Bureau communautaire peut décider de saisir pour avis les conseils municipaux des communes membres.

Le Président de la CCG, et par délégation, le Vice-Président en charge de la mutualisation ont en charge l'animation générale de ces modalités de révision et de mise à jour.

Il s'agit d'une démarche évolutive dans le temps en fonction des attentes, de besoins nouveaux, s'adaptant de manière permanente au contexte plus global et aux spécificités locales. Ainsi, d'autres axes de convergence et de mutualisation pourront par conséquent devenir opportuns à développer ultérieurement dans des domaines non encore déclinés à ce jour, comme l'action sociale par exemple.

2) Les instances de pilotage du schéma et les instances projet des actions 2015-2017

Les instances de pilotage général du projet sont donc :



Pour chaque action, un groupe « projet » et un « responsable » de projet est désigné par le Président de la Communauté de Communes.

V) La Communication

Elle est une des conditions de réussite du schéma et de chaque action de mutualisation.
Chaque groupe « projet » doit donc intégrer dans le cadrage et la mise en œuvre de l'action concerné le « plan de communication » lié à celle-ci.
De même chaque année, lors de la mise à jour du schéma, une attention toute particulière doit être portée à la communication à tous les acteurs (élus communautaires et municipaux, agents, bénéficiaires du schéma,…).
La cohérence globale de cette communication est notamment portée par le Président et les Vices-Présidents en charge de la Communication et de la mutualisation et par les services « Communication » et « Direction Générale » de la Communauté de Communes.

Communauté de Communes du Genevois - Synthèse des travaux des ateliers et des propositions effectuées

N° Thème et fiche action	Intitulé Thème et action/Etapes		Objectifs	Conditions de réussite Points de vigilance	Responsable participants	Modalités de mise en œuvre	Échéances début	Échéances Fin	Moyens nécessaires	Communication	Indicateurs
1.	**Achat Marchés Publics Commande Publique**	**Effectuer des économies sur les achats (notamment en lien avec le futur réseau ST), ce dans des process accessibles, avec une vigilance sur le lien de proximité (avec un coût global inférieur, service commun inclus); Formaliser un conseil et un appui dans la commande publique et les marchés publics aux collectivités Etre vigilant à une montée en puissance progressive (débuter sur des groupements de commandes "produits communs")**					2015	2018			
1.1	**Recensement des Collectivités intéressées**	**Recenser les Collectivités intéressées, la réalité de leurs commandes publiques actuelles, les**					2015	2016			
1.1.1	**Constitution groupes projets et recueil informations**	**Constituer 2 groupes projets : recensement et analyse; organisation du service et RH**		Implication des Collectivités; adéquation du service aux besoins réels	Chef de projet : A définir; Groupe recensement : un par collectivité intéressée groupe organisation : DGS ou DRH Collectivités ressources		2015	Fin 2015	Temps cadres et agents	Informations régulières des Collectivités et **validation du projet en bureau**	nombre de Collectivités impliquées puis volontaires; simplicité relative des process; économies envisagées/ coût
1.1.2	**Définition des modalités d'organisation service et réseau Commande Publique**	**Proposer les modalités concrètes du contenu du service mutualisé et du fonctionnement du réseau; proposer son organisation, ses RH et son positionnement; poser les modes de fonctionnement service/ réseau Commande**		Cohérence générale et coût	Chef de projet : A définir		2016	2016	Temps cadres et agents		
1.2	**Validation politique et administrative**	**Faire valider et valider les engagements des collectivités adhérentes au service commun; élaborer les conventions et les signer**		Equilibre général projet/nombre et taille des Collectivités; qualité juridique des conventions	DGS-SM/ Maires et Président		2016	2016		Sensibilisation des élus et services des Collectivités	
1.3	**Opérationnalité du service et du réseau**	**Mettre en place le service commun; officialiser le réseau commande publique; préparer le lancement du service; finaliser les procédures…**		Disposer du temps nécessaire à ce travail	Chef de service/ DGS CCG		2016	2016	Locaux et moyens techniques	Informer/ former utilisateurs	
1.4	**Mise en œuvre et évaluation**	**Animer, suivre et évaluer le service et le fonctionnement réseau**			Chef de service/ DGS CCG		2017	2019			
2.	**Informatique numérique**	**Se doter d'un système d'information sur le territoire facilitant le travail en coopération: Assurer l'harmonisation du matériel et du soft dans les écoles et au sein des mairies; Optimiser les coûts matériel et maintenance; Sécuriser les données ; A terme développer une offre « en ligne » et rendre plus efficient le service (notamment perspective fibre optique)**					2016	2019			
2.1	**Diagnostic informatique**	**Réaliser un diagnostic du matériel, des réseaux et**			Chef projet : A définir Elu + Cadre		2016	2017			
2.1.1	**Dimensionnement du diagnostic**	**Déterminer le dimensionnement de ce diagnostic et sa maitrise d'œuvre**		Adéquation objectifs/moyens	Chef et équipe projet : A définir; Réflexions projet stratégique sur le numérique et		2016	2016			
2.1.2	**Mise en œuvre du diagnostic**	**Valoriser l'état de l'existant en réseau, matériel et soft et définir des objectifs et plans d'action et la gouvernance (qui tranche et priorise**			Chef et équipe projet : A définir		2017	2017			
2.1.3	**Mise en œuvre des actions prioritaires**	**Définir et mettre en œuvre les actions prioritaires apportant économies et/ou efficience**		La gouvernance et les RH dédiées (service commun?)	structure de pilotage et management à définir		2018	2019			
2.1.4	**Poursuite du schéma "numérique et administration locale"**	**Evaluer et Mettre en œuvre les autres actions retenues**		Avoir défini en amont les indicateurs des actions et la gouvernance	structure de pilotage et management à définir		2020	2021			

Communauté de Communes du Genevois - Synthèse des travaux des ateliers et des propositions effectuées

N° Thème et fiche action	Intitulé Thème et action/Etapes	Objectifs	Conditions de réussite Points de vigilance	Responsable participants	Modalités de mise en œuvre	Échéances début	Échéances Fin	Moyens nécessaires	Communication	Indicateurs
2.2.1	***Si le diagnostic n'est pas retenu ou à intégrer en parallèle, "Ecoles et attitude commune"***	***Dresser un bilan de l'existant, des besoins et envisager les conditions d'une politique commune adapté aux moyens notamment financiers***	*Volonté politique; capacité à définir une attitude commune*	*Elus et cadres ; groupe projet et validation politique en bureau?*		2018	2018			
2.2.2	***Si le diagnostic n'est pas retenu ou à intégrer en parallèle, "dématérialisation et Administration bloc communal"***	***Dresser un bilan de l'existant, des besoins et envisager les conditions d'une politique commune adapté aux moyens notamment financiers***		*Réseau Sec. Mairie avec S. Informatiques*		2017	2018		*Validation politique en bureau avant chaque commune?*	
3.	**Ressources Humaines**	**Coopérer dans la politique et la gestion des ressources humaines et se donner les fondations pour, à terme, disposer d'une gestion prévisionnelle commune des emplois et des compétences**				2016	2020			
3.1	**Plan de formation mutualisé**	**Répondre aux besoins de compétences des agents et avoir une démarche commune**	De l'organisation, de la méthodologie			2016	2020			
3.1.1	**Mise en place du projet de plan de formation**	**Poser le projet et les instances de conduite de rojet et les apports d'expertise CDG CNFPT ou autre**	Cadrage du projet et de ses instances	Chef de projet : à définir ; équipe projet : DGS/DRH		2016	2016			
3.1.2	**Recensement des besoins en formations**	**Elaborer le tableau de bord et les outils**		Un chef de projet, un groupe référent (DGS/RRH) le réseau Sec. Mai. Et les instances		2017	2017			
3.1.3	**Règlement de formation**	**Ecrire un projet de règlement**				2017	2017			
3.1.4	**Collecte des besoins en formations**	**Consolider les données réceuillies et arbitrers**				2017	2017			
3.1.5	**Formalisation du document**	**Rédiger du plan de formation**				2017	2017			
3.1.6	**Approbation**	**Saisir les CT et instances**				2017	2017			
3.1.7	**Mise en œuvre opérationnelle**	**Solliciter les prestataires, demander des devis, choisir et planifier**				2018	2020			
3.1.8	**Organisation, la logistique, suivi**	**assurer l'organisation et la logistique matérielle, le suivi, l'évaluation**				2018	2020			
3.2	**Réflexions sur les convergences possibles en termes de politiques sociales et de régime indemnitaire**	**Recenser les pratiques de chaque collectivité en matière de politique sociale et de politique indemnitaire;Poser ce qui peut être commun ou non aux collectivités; contribuer à identifier/classer les métiers, les postes de travail.**	Poser les conditions sur le plan RH des évolutions du bloc communal sur le territoire	Un chef de projet; un groupe RH; le réseau Sec. Mairies; Démarche déontologique forte (travail basé sur l'anonymat; restitution à chaque Maire ensemble/sa mairie uniquement)		2016	2018	en interne et/ou appui cabinet extérieur	information forte des maires avec une restitution à très forte déontologie; information globale des comités	
3.2.1	**Sensibilisation**	**Sensibiliser les DGS, SM et les Maires sur les dispositifs "RIFSEP et action sociale" avec convergence/autonomie-autorité de chaque commune;**		A définir en s'appuyant sur réseau Sec. Mai.; un chef de projet (DGS et ELU?); interne ou appui cabinet? Temps 1 : formation sensibilisation		2016	2016	en interne et/ou appui cabinet extérieur	communication et déontologie	
3.2.2	**Diagnostic**	**Effectuer un diagnostic global et par Collectivité des situations avec restitution à chaque collectivité**	respect autonomie et autorité exécutif chaque collectivité	A définir en s'appuyant sur réseau Sec. Mai.; un chef de projet (DGS et ELU?); interne ou appui cabinet? Temps 2 : diagnostic		2017	2017	en interne et/ou appui cabinet extérieur	communication et déontologie	
3.2.3	**Actions de convergences**	**Souligner collectivement ou par collectivité, les actions de convergence politique sociale ou outils RH (pesage postes…)**	respect autonomie et autorité exécutif chaque collectivité	A définir		2018	2020			
3.3	**Prévention et sécurité au travail**	**Mutualiser les outils de prévention et une expertise sur le territoire**	cohérence entre service CDG et agents de	A définir et besoin de validations politiques		2018	2020			

Communauté de Communes du Genevois - Synthèse des travaux des ateliers et des propositions effectuées

N° Thème et fiche action	Intitulé Thème et action/Etapes		Objectifs	Conditions de réussite Points de vigilance	Responsable participants	Modalités de mise en œuvre	Échéances début	Échéances Fin	Moyens nécessaires	Communication	Indicateurs
3.3.1	**Recensement des Collectivités souhaitant ce service**	**Recenser les collectivités intéressées et leurs situations (agents, services, organisation actuelle de la prévention, document unique, préventeur, difficultés actuelles, atouts actuels ; attentes absentéisme, suivi actuel de celui-ci…)**		Sous l'animation des réseaux SecMai et ST, en relations avec CDG, voire CNFPT, engager un travail de réflexion sur la situation actuelle qui a ou peut avoir	A déterminer		2018	2018			
3.3.2	**Finalisation éventuelle d'un service commun expert**	**Finaliser l'organisation d'un éventuel service commun et son positionnement en appui aux collectivités et aux fonctions RH**					2019	2019			
3.3.3	**Eventuel recrutement préventeur**	**Recruter un agent de prévention des risques professionnels et de l'absentéisme, en charge de l'animation d'une politique RH commune dans ces domaines**		Validation politique			2019	2020			
3.3.4	**Mise en œuvre d'actions**	**Mettre en place les actions prioritaires du plan d'actions territorial prévention-absentéisme**					2019	2020			
3.5	**Remplacement Personnel**	**A définir**					2020	2025			
3.6	**Bourse de compétences**	**A définir**					2020	2025			
3.7	**Mobilité-recrutement**	**A définir**					2020	2025			
4.	**Services Techniques**	**Renforcer la coopération entre Collectivités sur les domaines techniques pour effectuer des économies et/ou être plus efficient**					2015	2020			
4.1.1	**Ingénierie bâtiments mutualisée cadrage**	**Apporter une solution à la problématique « bâtiments » CCG notamment dans le cadre de mutualisation de service; travail spécifique CCG et Communes pouvant ou souhaitant éventuellement y répondre**			Groupe de travail responsable projet CCG et Ville(s) concernée(s) puis organisation des modalités opérationnelles et des conventions à intervenir		2015	2015			
4.1.2	**Validation et signature des conventions à intervenir**						2015	2016			
4.1.3	**Ingénierie bâtiments mutualisée Mise en œuvre et évaluation**	**Répondre aux besoins de la CCG dans une recherche d'efficience et d'économies**			A définir phases précédentes		2016	2017			
4.2.1	**Création du réseau ST du territoire**	**Créer et faire vivre un réseau ST à géométrie variable impliquant élus ST, DST et RST; définir son rôle vis-à-vis des autres réseaux en notamment Commande publique**		Adaptabilité aux thèmes; animation d'un nouveau réseau	Un ou des chefs de projet; un groupe de travail qui pose son rôle, son positionnement, son animation, du temps "cadre" d'animation		2016	2016			
4.2.2	**Travaux du réseau ST: ERP, ingénierie partagés, entretiens divers, partage de matériel voire d'équipements…**	**Selon les thèmes travaillés au sein du réseau, définir des modalités de travail, élaborer de dossiers ou projets ou faire élaborer…**		Partage réseau, volontariat et modalités de répartition des coûts	Un ou des chefs de projet; un groupe de travail qui pose son rôle, son positionnement, son animation, du temps "cadre" d'animation voire de travaux		2016	2020			
4.2.3	**Validation et signature des conventions à intervenir**						2016	2020			
5.	**Police**	**Créer une police intercommunale ou des polices pluricommunales**					2015	2017			
5.1	**Analyse comparative**	**Finaliser le choix entre police(s) intercommunale ou pluricommunale(s)**		Autorité Maire; organisation progressive; Coefficient mutu.	Un ou des Elus responsables; des visites; poser les principes généraux		2015	2015			

Communauté de Communes du Genevois - Synthèse des travaux des ateliers et des propositions effectuées

N° Thème et fiche action	Intitulé Thème et action/Etapes		Objectifs	Conditions de réussite Points de vigilance	Responsable participants	Modalités de mise en œuvre	Échéances début	Échéances Fin	Moyens nécessaires	Communication	Indicateurs
5.2	**Projet(s) de service**	**Elaborer le ou les projets de service (missions, management, relations Maires, ….) et des besoins en personnel; définir les conventions**		Management du service; missions communes; organisation des autres missions actuelles	Cadres dirigeants et responsables polices; validation par les Maires et CM après avis CT		2016	2016			
5.3	**Mise en œuvre et Evaluation**	**Mettre en œuvre les dispositions arrêtées et faire des évaluations régulières pour adapter au mieux le ou les services**		Souplesse et respect des modalités générales fixées; évaluations	Le ou les responsables police/ ELUS/ DGS; modalités à définir		2017	2020			
6.	**Bibliothèque**	**Faire vivre et perdurer le réseau existant sur le territoire de la CCG en s'appuyant sur les établissements actuels et en renforçant le bénévolat**					2016	2019			
6.1	**Logiciel**	**Généraliser un logiciel commun : Outil commun adapté aux bibliothèques du territoire, permettant la reprise des données, facile d'accès pour les bénévoles , et évolutif**			le réseau actuel; achat des droits (groupement de commandes ou matériel commun); formations des utilisateurs		2016	2016			
6.2	**Coordination et animation réseau**	**Un poste pour animer le réseau ; conseiller et soutenir les bénévoles et structures associatives ; développer la Communication ; harmoniser les données et les tarifs ; travailler sur les prêts inter-bibliothèques ; solliciter la Région et Département sur leurs implications « lecture publique collèges et lycées »**		le recrutement et le coût	CCG ou une des communes; conventions?		2017	2017			
6.3	**Fonds documentaire commun**	**Réaliser un travail commun sur un matériel commun pour accroitre l'offre documentaire et permettre des spécialisations par établissement.**		Le recrutement	Coordinateur et réseau; Harmonisation des normes « catalogage »; Aide technique aux autres bibliothèques (penser à l'étendre aux autres bibliothèques hors réseau)		2018	2020			
6.4	**Poursuite et développement des animations**	**Poursuivre du travail d'animations et savoir le faire connaitre**		Le recrutement	Coordinateur et réseau		2018	2020			