

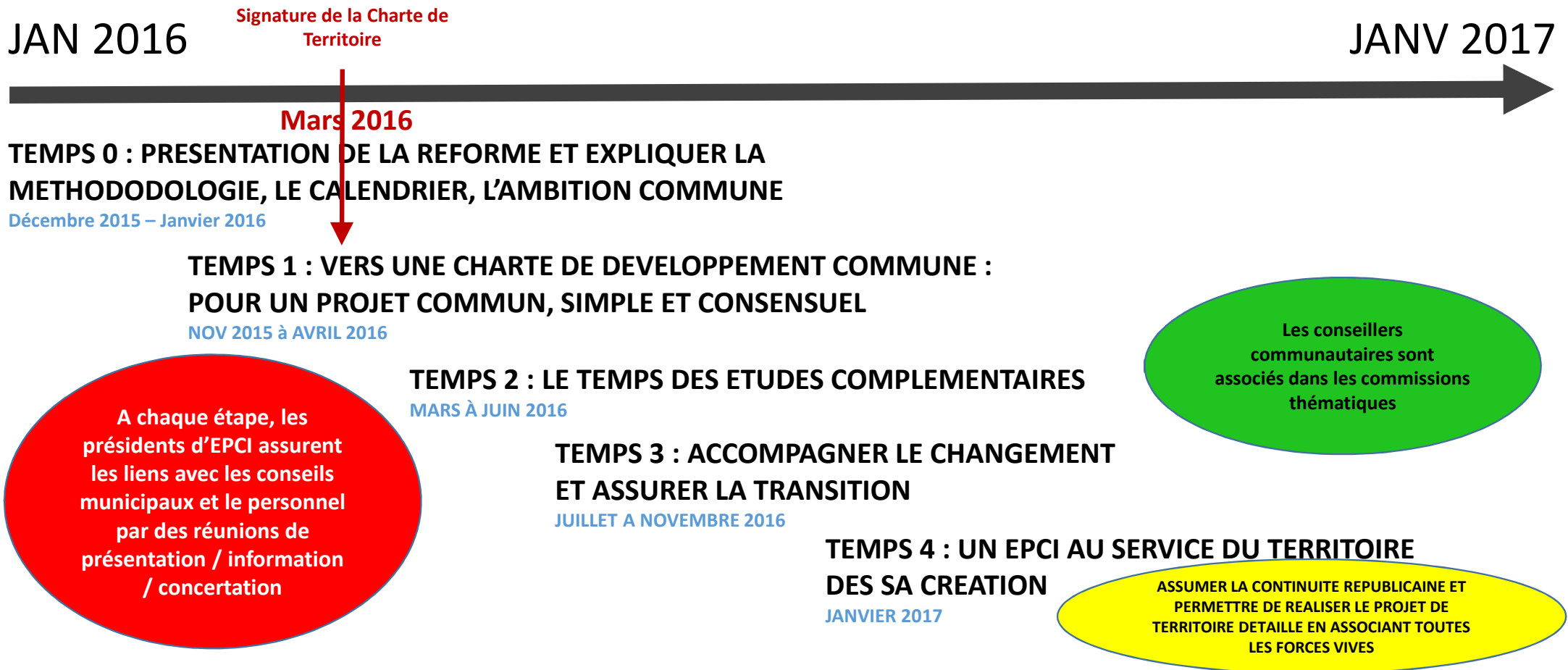
PREPARATION DE LA FUSION DE 7 EPCI DE L'ARRONDISSEMENT D'AMBERT « Ambert Livradois Forez »



Comité de pilotage n°5 : Mardi 8 mars 2016



Rappel du calendrier



Rappel des étapes précédentes

- Compilation et analyse des projets de territoire ou documents cadre des 7 EPCI (Projets de Territoire-PADD-Charte de développement-Contrats A+ et CTDD) – **REDACTION D'UNE CHARTE DE TERRITOIRE COMMUNE** (en cours d'analyse dans les 58 communes) DEC
- Consolidation des statuts et identification : Nombreux points communs – Identification des besoins d'études complémentaires - **PREFIGURATION DES STATUTS INTERCOMMUNAUX**
- Rédaction des cahiers des charges de consultation:
 - . Etude organisationnelle et RH
 - . Missions complémentaires (Consolidation financière, ADS, Siège, CIAS.....)
- Début de consultation :
 - . Compétence tourisme (Missions OT+ Missions Développement + Mission Gestion équipement)
 - . Préfiguration financière et fiscales du bloc local (58 communes + 7 EPCI + 5 Syndicats)
 - . Préfiguration de l'intérêt communautaire
- Demande de financement FNADT et d'accompagnement par les services de l'Etat
- Parallèlement à toutes ces étapes, un inventaire des équipements, agents a été réalisé par le COTECH. Les fiches d'état des lieux détaillées sont en cours de réalisation. Un travail d'harmonisation des pratiques (RH, Compta, Gestion de patrimoine) a débuté.

PROGRAMME DU COPIL DU 8 MARS 2016

- 1 Rappel des phases précédentes / calendrier**
- 2 Présentation du Cahier des charges : « Ressources humaines »**
- 3 Groupes de Travail sur les études complémentaires**
- 4 Compétence sociale: devenir du CIAS et mission**
- 5 Mission ADS: Positionnement Cotech**
- 6 Siège Interco: Premières orientations**
- 7 Mission Graphique et portail net**
- 8 Présentation de la cartographie des équipements**
- 9 Participation aux auditions des BE et recensement des élus participant aux groupes de travail**

PARTIE 1 : ETUDE « ORGANISATION ET RH », PRESENTATION DU CAHIER DES CHARGES



Cahier des charges étude « Organisation et RH »

Phase 1 : ANALYSE

A/ Analyse des métiers, missions, compétences et aspirations des agents et des acteurs du territoire

- Rencontrer de manière collective ou individuelle tous les agents ainsi que les différents acteurs associatifs ou les syndicats partenaires et concernés par une compétence de la future intercommunalité afin de produire un état des lieux pertinent par cadre d'emploi, grade, échelon, missions exercées, compétences, aspirations, salaires, ... ***La méthodologie adoptée devra tenir compte du nombre important d'agents concernés par la fusion afin d'anticiper les délais imposés***
- Répondre aux objectifs identifiés de la charte de territoire
- Être en mesure de proposer une spécialisation ad hoc de la majorité des cadres et des agents « projets » afin de disposer d'une meilleure connaissance technique
- Estimer les besoins en personnel de chaque service en détaillant le nombre de postes nécessaires
- Faire remonter les problématiques individuelles des agents qui le souhaitent et synthétiser leur premier ressenti sur cette fusion

En partenariat avec le CNFPT

Cahier des charges étude « Organisation et RH »

Phase 1 : ANALYSE (suite)

B/ Analyse territoriale et organisationnelle

- Quelle répartition (administrative, services, biens immobiliers...) sur les territoires actuels et leurs locaux suite à la fusion ?
 - Réponse aux objectifs identifiés de la charte de territoire
 - Fonctionnalité de la répartition
 - Lisibilité de la nouvelle organisation pour tous les habitants
 - Avenir des anciens sièges des 7 CC et du SIVOM
- Quel service rendu aux habitants dans la future intercommunalité ?
 - Réponse aux objectifs identifiés de la charte de territoire
 - Lisibilité du service public pour les habitants
 - Accueil des nouveaux habitants et services dédiés
 - Lieux d'implantation de MSAP
 - Maintien des Services à la population de proximité
- Accompagnement des agents
 - Accompagner au changement : prise en compte des risques psychosociaux inhérents à la fusion
 - Accompagner, former les cadres pour la mise en œuvre d'une politique managériale commune
 - Accompagner la mise en place du futur service RH

Cahier des charges étude « Organisation et RH »

Phase 2 : Proposition de scénarii organisationnels

Quelle organisation hiérarchique et spatiale pour inventer un nouveau fonctionnement qui permettra de faire plus et mieux avec les mêmes moyens ?

- Définir un lieu identitaire pour les services centraux de la future intercommunalité
- Répondre aux objectifs fixés dans la charte de territoire afin d'exercer, au plus près des habitants, les compétences intercommunales notamment en lien avec la définition de l'intérêt communautaire
- Proposer une organisation efficace, réactive et inventive au service du projet global favorisant la gestion transversale des projets notamment au niveau des futurs responsables de pôles
- Place du télétravail dans la future organisation avec optimisation des déplacements domicile-travail
- Favoriser la proximité des agents dans des antennes territoriales à l'échelle des anciens périmètres en lien avec le télétravail, notamment pour une gestion quotidienne déconcentrée.
- Evaluer la masse salariale et son évolution sur 5 ans (charges dynamiques à moyens constants et compétences égales) en lien avec l'étude financière.

Cahier des charges étude « Organisation et RH »

Phase 3 : Tranche conditionnelle : Accompagnement dans la mise en œuvre et l'installation de la nouvelle organisation

- Aide à la mise en place du régime indemnitaire
- Aide à l'élaboration du futur règlement intérieur
- Aide à l'élaboration du futur plan de formation de la collectivité (en partenariat avec le CNFPT plan pluri annuel de formation)
- Préparer le travail en CAP / CT
- Instauration du dialogue social
- Mutualisation en lien avec les communes membres
- Amorcer la prise de compétence eau / Assainissement en lien avec les Syndicats intercommunaux existant

PARTIE 2 : LES GROUPES DE TRAVAIL DE SUIVI DES ETUDES

4 études :

Rappel du suivi : 2 élus du copil + 2 élus par EPCI + techniciens des EPCI + 2 personnes du cotech

Liste des élus intéressés

PARTIE 3 : COMPETENCE SOCIALE

Une compétence optionnelle pour l'un des piliers du développement durable...

- ▶ Une compétence exercée par les communautés de communes qui recouvre de nombreux services
- ▶ Un CIAS sur le territoire du Pays d'Ambert

- **Faut-il continuer à exercer la compétence sociale dans la future Communauté de Communes ?**
- **Si oui, comment ?**
- **Quel serait l'articulation avec le CIAS existant ?**

Constat général dans le domaine social

- Une logique de dispositifs et d'acteurs sectoriels (enfance jeunesse, insertion, aides sociales...)
- Des périmètres d'actions différents
- Une analyse des besoins sociaux qui ne traite pas de l'ensemble des sujets

Qu'est ce que la compétence action sociale ?

Sur notre territoire :

- Enfance jeunesse
- Chantier insertion
- Soutien à des organisme luttant contre la pauvreté
- Soutien à la mission locale
- Accompagnement à la scolarité
- Transport à la demande
- Portage de repas
- Gestion de logements d'urgences
- Gestion de la Banque alimentaire
- Accueil des SDF
- Télé assistance

Le CIAS

- C'est un Etablissement Public Administratif.
- Son CA est présidé par le Président de l'EPCI et d'un vice président élu au sein du CA. Il est composé pour moitié d'élus et pour moitié de membres associatifs participants à des actions sociales.
- Il a des compétences qui lui sont propres (les mêmes que les CCAS) et qui ne peuvent pas être gérées par d'autres structures : gestion de prestations, instruction des demandes d'aide sociale, gestion de services médicaux sociaux. Il peut se voir transférer des missions plus larges.

Les possibilités de gestion de la compétence action sociale

- Transfert au CIAS
- Gestion en direct par la Communauté de Communes
- Partage entre le CIAS et la Communauté de Communes

Proposition : une action sociale territorialisée

- Réalisation d'un portrait social du territoire traitant de tous les sujets
- Réalisation d'une stratégie de développement social
- Mise en place des parcours sociaux en décroissant la politique sociale
- Coordination de l'action sociale
- Contractualisation globale de l'action sociale
- Mise en place d'une gouvernance adaptée pour une politique co produite

Rôle de la future Communauté de Communes

Atouts : - une connaissance fine de son territoire, un regard large sur l'action sociale grâce à ses compétences en développement local et à des documents comme les PLUI, PLH, PEDT
- Les actions déjà menées



- Mettre en place une **action sociale territorialisée**
- **Gérer les équipements et les services** des anciennes Communautés de Communes

(pas de concurrence avec les autres acteurs du domaine social)

Le CIAS

- Il garde ses prérogatives actuelles en les étendant à l'échelle du nouveau territoire si besoin et si volonté des CCAS.

 **UNE ACTION SOCIALE PARTAGEE**

Avantages de la proposition

- ➔ Les élus communautaires ont la garantie de ne pas être dessaisis de la responsabilité sur la question sociale et les équipements.
- ➔ Mutualisation qui permet de s'appuyer sur les agents de la Communauté de Communes et du CIAS pour réaliser et suivre certaines missions.

PARTIE 4 : MISSION ADS

Nouveaux éléments suite aux échanges avec Mme Lechevallier (DDT) :

Concernant les documents d'urbanisme :

- Si des CC ont déjà la compétence PLUI, cette compétence ne pourrait pas être rétrocédée aux communes (même en cas de majorité qualifiée)
- Si des PLUI sont en attente d'adoption ou si des révisions sont encore en cours au 27 mars 2017, il y aurait l'obligation d'étendre le PLUI à tout le territoire.

PARTIE 4 : MISSION ADS

Concernant l'administration du droit des sols :

- **Cette compétence restera communale**, même si la CC a la compétence PLUI.
- **Pour l'instruction :**
 - Depuis juillet 2015, l'Etat n'instruit plus les dossiers pour les communes appartenant à un EPCI de plus de 10 000 habitants
 - En cas de changement de seuil dû à la création d'un nouvel EPCI, la loi prévoit un **délai d'un an avant l'application de cette disposition** et la possibilité d'établir une convention de transition pour définir les modalités d'accompagnement de l'Etat: **échéance 01/01/2018**

PARTIE 4 : MISSION ADS

=> Par conséquent, en 2017, les communes devront choisir entre :

- Déléguer cette compétence à la CC dont le président devient l'autorité compétente pendant toute la durée du mandat
- « sous-traiter » l'instruction des dossiers via un service commun ou mutualisé (qui peut être les services d'une commune, d'un groupement de communes ou une agence départementale)

PARTIE 4 : MISSION ADS

Les actes réalisés par la DDT :

- 3 types d'instructions majeurs : Permis de construire / Certificats d'urbanismes / Déclarations préalables
- Au total, cela représente en moyenne 1200 actes par an :
 - Environ 50% des actes sont des CU
 - Environ 50% des actes sont pour des communes soumises à document d'urbanisme (4 CC + Arlanc) et 50% pour les communes soumises au RNU
- Contentieux :
 - Peu développé : en moyenne une procédure tous les deux ans avec des personnes privées pour le territoire de la future CC (sur les 3 dernières années, pour les 101 communes du LF : 9 procédures, dont seulement 3 à l'initiative de personnes privées)
 - Contentieux évitable lors que les instructeurs sont bien formés, qu'ils se déplacent sur le terrain et pratiquent la concertation en amont
 - Le recours à un avocat est indispensable en cas de recours

PARTIE 4 : MISSION ADS

Personnel de la DDT :

- Un agent traite 300 à 350 actes par an
- 25% du temps de travail de l'instructeur est consacré à d'autres aspects que le traitement administratif : enregistrement, conseil, accueil, déplacements terrain, explications et prétraitement en amont des dossiers
- Pour l'arrondissement d'Ambert : 3 agents instructeurs + 1 responsable (contrôle et valide les décisions / transfère les copies des dossiers aux services fiscaux)
- Un ou deux agents pourraient *éventuellement* être intéressés pour rejoindre un service ADS communautaire.

PARTIE 4 : MISSION ADS

Le Cotech s'interroge sur la proposition du Conseil Départemental...

Notamment sur les points suivants :

- Plus value d'un service au sein du Conseil départemental par rapport à un service communautaire
- Eloignement des agents départementaux du terrain, (terrain nécessaire pour concerter et faire une pré-instruction, pour éviter les contentieux)
- Intérêt du service juridique du département (faible nombre de contentieux et nécessité de payer un avocat, selon la DDT)
- Coût de ce service départemental (Facturation du service au coût réel, mais avec probablement une répercussion des charges de structure du Conseil Départemental (secrétariat, service juridique...))
- Avenir des agents départementaux affecté au service ADS en cas de disparition des départements (Obligation de les intégrer dans la future CC ?)

PARTIE 4 : MISSION ADS

... Et fait valoir les arguments en faveur d'un service ADS communautaire :

- Des agents des EPCI actuels se montrent intéressés par le sujet et pourraient donc intégrer ce nouveau service
- Un « service urbanisme » communautaire rassemblant les agents en charge de la rédaction des documents d'urbanisme et ceux instruisant les dossiers favorisera les échanges permettant des documents d'urbanisme plus pertinents et une instruction plus intelligente.
- La proximité du service assurera :
 - une meilleure prise en compte des problématiques du territoire (accueil de nouveaux habitants...)
 - un meilleur suivi entre le service et les mairies
- Possibilité de recruter un agent DDT pour transmettre son savoir (et éventuellement encadrer le service ADS communautaire) à étudier

PARTIE 5 : SIEGE DE LA FUTURE INTERCOMMUNALITE

- **Un siège adapté à l'organisation de la communauté de communes : l'intégration de la problématique à l'étude organisationnelle**
- **Un siège dans son temps : intégrer les possibilités offertes par les NTIC (Télétravail, site éclaté, gestion déconcentrée, gestion des plannings de salles...)**
- **Les attentes des élus : comment les élus appréhendent leur travail dans le siège (Bureaux partagés pour les VP, quelle proximité avec les techniciens, quelle place pour les conseillers, les organisations syndicales...)**

PARTIE 6 : MISSION GRAPHIQUE ET PORTAIL NET

Ne serait-il pas intéressant de constituer un groupe de travail sur les problématiques de communication :

- Comment gérer la transition : actuellement 7 sites Internet et 7 chartes graphiques !
- Constituer un « cahier des charges » pour le groupe de travail ?
- Réfléchir à la conduite de la communication (interne et externe) autour de la démarche

PARTIE 7 : CARTOGRAPHIE DES EQUIPEMENTS

PARTIE 8 : COMMISSION DE SELECTION DES BUREAUX D'ETUDES

Quelle composition des commissions de sélection des bureaux d'études?

- Un représentant par EPCI?
- Les élus référents de l'étude?
- Autre?

Date des commissions de sélection :

- 22 mars après midi, SIVOM : étude « finances »
- 5 avril, SIVOM : étude « tourisme »

PROCHAIN COPIL

Prochain comité de pilotage:

Mardi 29 mars –9H00

SIVOM AMBERT

Ordre du jour:

- Analyse des retours des communes sur la charte de territoire
- Point sur les consultations en cours/CAO
- Organisation du planning des groupes de travail hors études complémentaires
- Présentation du partenariat CNFPT.

