

Préparation des transferts 2012-2013 : réunion d'information et d'échanges

Jeudi 11 octobre 2012

A

Présentation de la
communauté
d'agglomération
Est Ensemble

Une
agglo
née
d'une
volonté
politique
forte

Début 2009 : 9 villes s'associent pour créer une communauté d'agglomération au 1^{er} janvier 2010.

Objectif > créer un territoire qui pèse à l'échelle de l'agglomération parisienne, rééquilibrer les financements en faveur du territoire

3 ambitions
affirmées
dans le
« texte
fondateur »

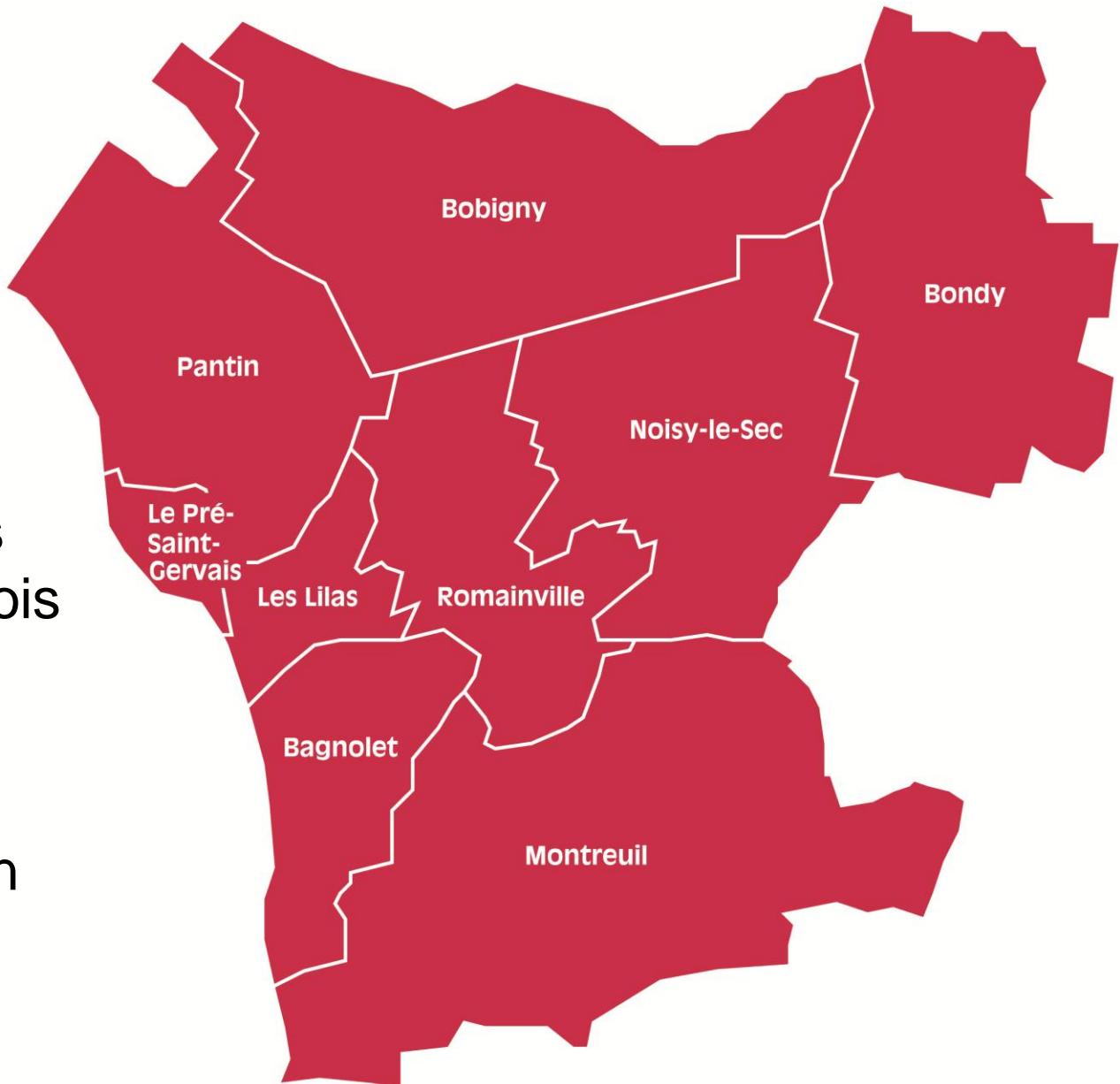
Mutualiser
nos
ressources et
porter
ensemble des
projets
ambitieux

Affronter
ensemble les
crises et
renforcer la
cohésion
sociale

Renforcer la
démocratie
par une
administration
sobre et
proche des
citoyens



- **9 villes**
- **400 000 habitants**
- **3850 hectares**
- **152 000 emplois**
- **40% de logements sociaux**
- **11 quartiers en rénovation urbaine**



Organisation institutionnelle

Le **Président, organe exécutif**, prépare et exécute les délibérations du conseil communautaire. Ordonnateur des dépenses, chef des services de l'EPCI et le représente en justice.

Il est assisté de **19 vice-présidents et 8 conseillers délégués** ayant délégation pour l'exercice d'une partie de ses fonctions.

Conseil communautaire : règle, par ses délibérations, les affaires de la compétence de l'EPCI. Il vote notamment le budget.

Bureau communautaire : délibère pour partie, examine les projets, débat et prépare les conseils communautaires, arbitre sur les grands projets

Commissions du conseil : examinent les projets de délibération et peuvent s'autosaisir de tout sujet

Conseil de développement : organe consultatif de démocratie participative

- 91 conseillers communautaires désignés au sein de chaque conseil municipal

- 31 membres (Président + VP + 3 maires + 8 conseillers délégués) élus par le conseil communautaire

- 6 commissions

- 79 membres: acteurs des secteurs économiques, sociaux et associatifs

Historique

1^{er} janv.
2010

- Création officielle d'Est Ensemble par arrêté préfectoral
Compétences transférées : eau, assainissement, traitement des déchets.

3 avril
2010

- Adoption des premiers budgets

1^{er} janv.
2011

- Transferts de la compétence collecte des déchets (MAD de personnel)

8 février
2011

- Signature du Protocole d'accord sur les Ressources humaines

1^{er} sept.
2011

- Intégration des agents de la collecte des déchets et de l'assainissement

13 déc.
2011

- Définition de l'intérêt communautaire dans les autres compétences

1^{er} janv.
2012

- Début des nouveaux transferts de compétences (MAD de personnel)

Mars
2013

- Intégration des nouveaux transferts d'agents

Les compétences d'Est Ensemble

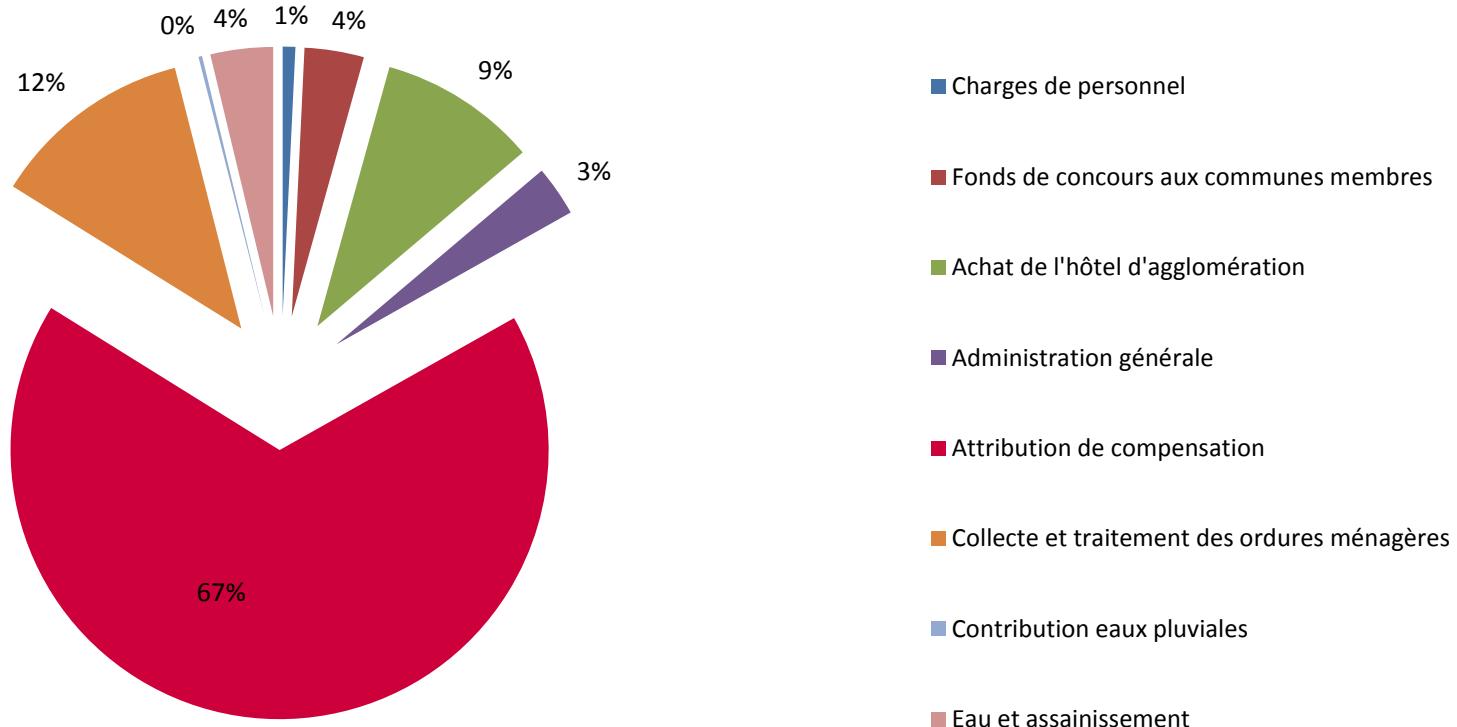


- Eau / Assainissement
- Prévention, valorisation des déchets
- Aménagement de l'espace, dont ZAC d'intérêt communautaire
- Déplacements mobilité
- Équilibre social de l'habitat
- Emploi Insertion
- Développement économique
- Politique de la ville
- Équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire
- Environnement
- Action sociale

Le budget d'Est Ensemble

Dépenses 2011 : 319,4M€

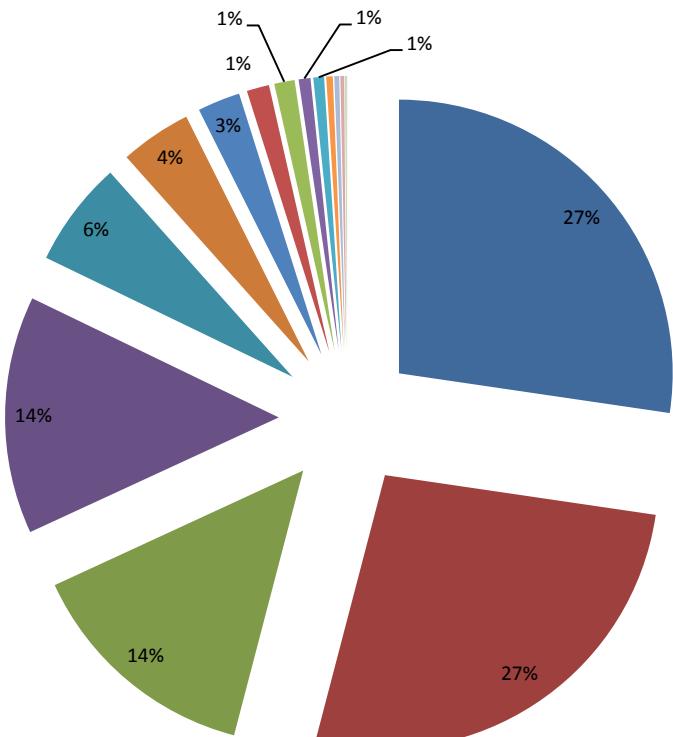
Dépenses 2011 (budget principal et budget annexe d'assainissement) :
319 390 312,1 €



Le budget d'Est Ensemble

Recettes 2011 : 319,4M€

Recettes 2011 (budget principal et budget d'assainissement) : 309 571 992, 87 €



- Contribution économique territoriale
- Dotation globale de fonctionnement
- Taxe d'habitation
- Taxe d'enlèvement des ordures ménagères
- Emprunt
- Compensation de la réforme de la taxe professionnelle
- Redevances
- Produits exceptionnels
- Compensations fiscales
- TASCOM
- FCTVA
- Subventions et participations
- Imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux
- Contribution eaux pluviales
- Taxes foncières
- autres recettes



Quels objectifs pour Est Ensemble?

Le bien vivre-ensemble

- La culture pour tous
- Un territoire de sport(s)
- Le service public partout
- L'accès pour tous à des soins de qualité
- La cohésion sociale

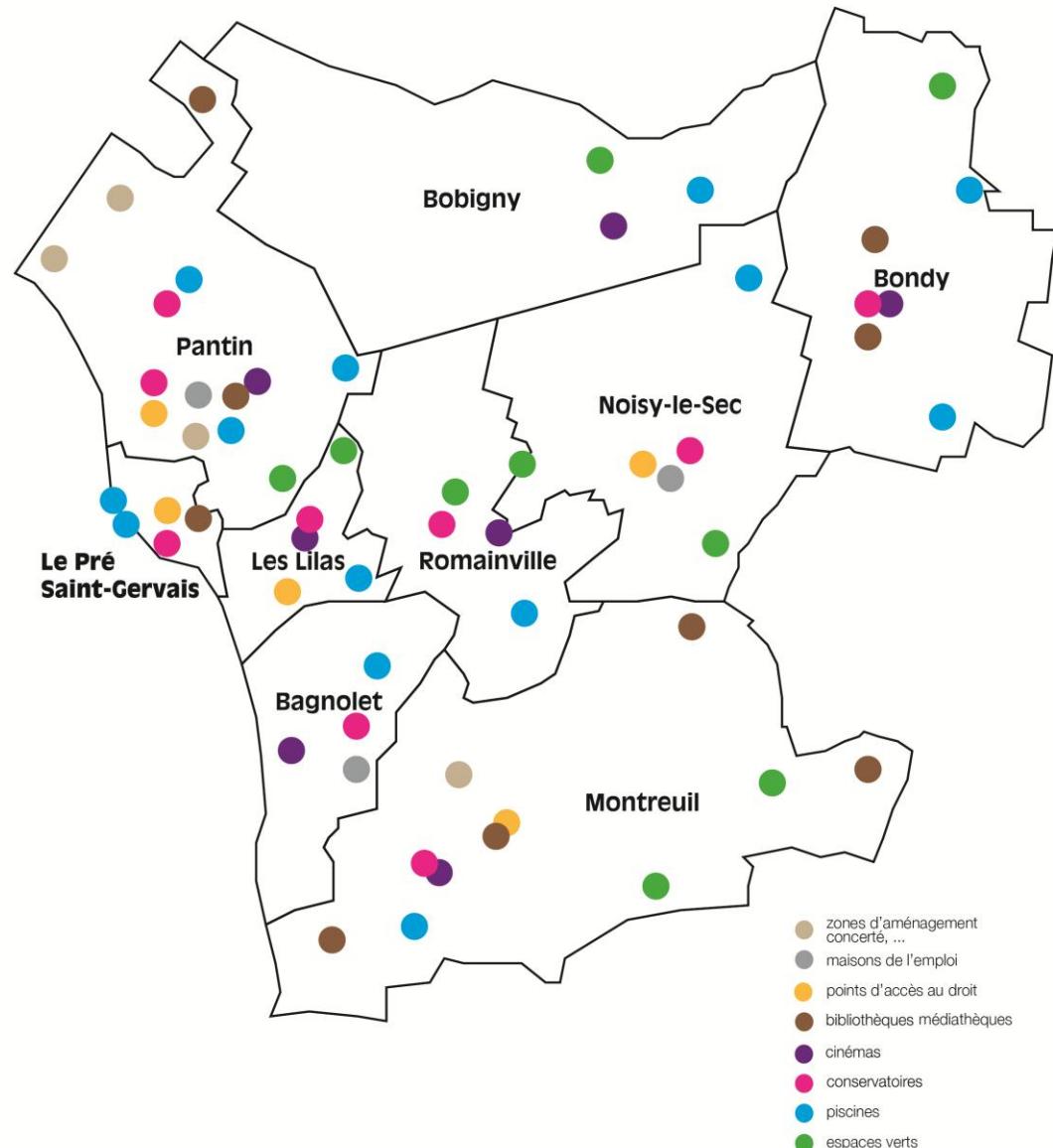
Le rayonnement et l'attractivité du territoire

- Une offre économique globale et attractive
- Des activités d'excellence et un tissu d'entreprises diversifié
- Une économie sociale et solidaire soutenue
- Une offre de formation initiale et permanente renforcée
- Un commerce local maintenu

Une éco-agglomération

- Un aménagement durable pour tous
- Une priorité au logement
- La nature en ville

Carte des équipements transférés

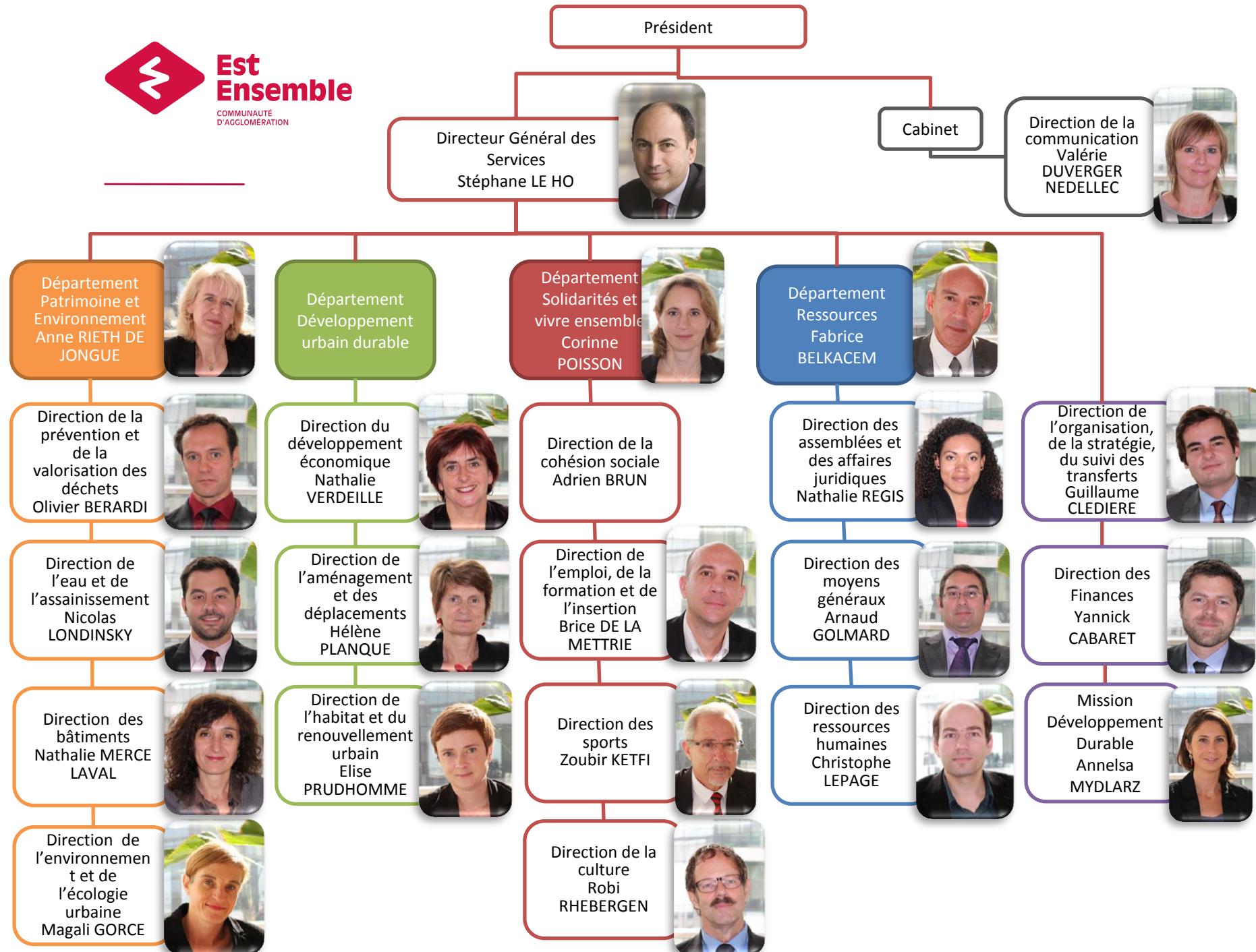


B

L'administration communautaire



**Est
Ensemble**



C

Calendrier et méthode des transferts

Enjeux des transferts

- **Assurer la continuité du service public par la réussite des transferts** : identification et transfert des agents et des moyens nécessaires à la conduite de l'action publique désormais sous compétence communautaire, tout en assurant la neutralité budgétaire
- Assurer au territoire les moyens de **développer une action publique de qualité**
- Garantir les conditions d'une **coopération étroite** entre les services des Villes et les services de l'Agglomération
- Construire une administration **au service du projet de territoire**

Les grandes étapes à venir

1. Effectuer un état des lieux partagé de l'existant
2. Elaborer les projets de direction
3. Assurer une bonne évaluation des transferts de charges
4. Préparer les transferts d'un point de vue opérationnel

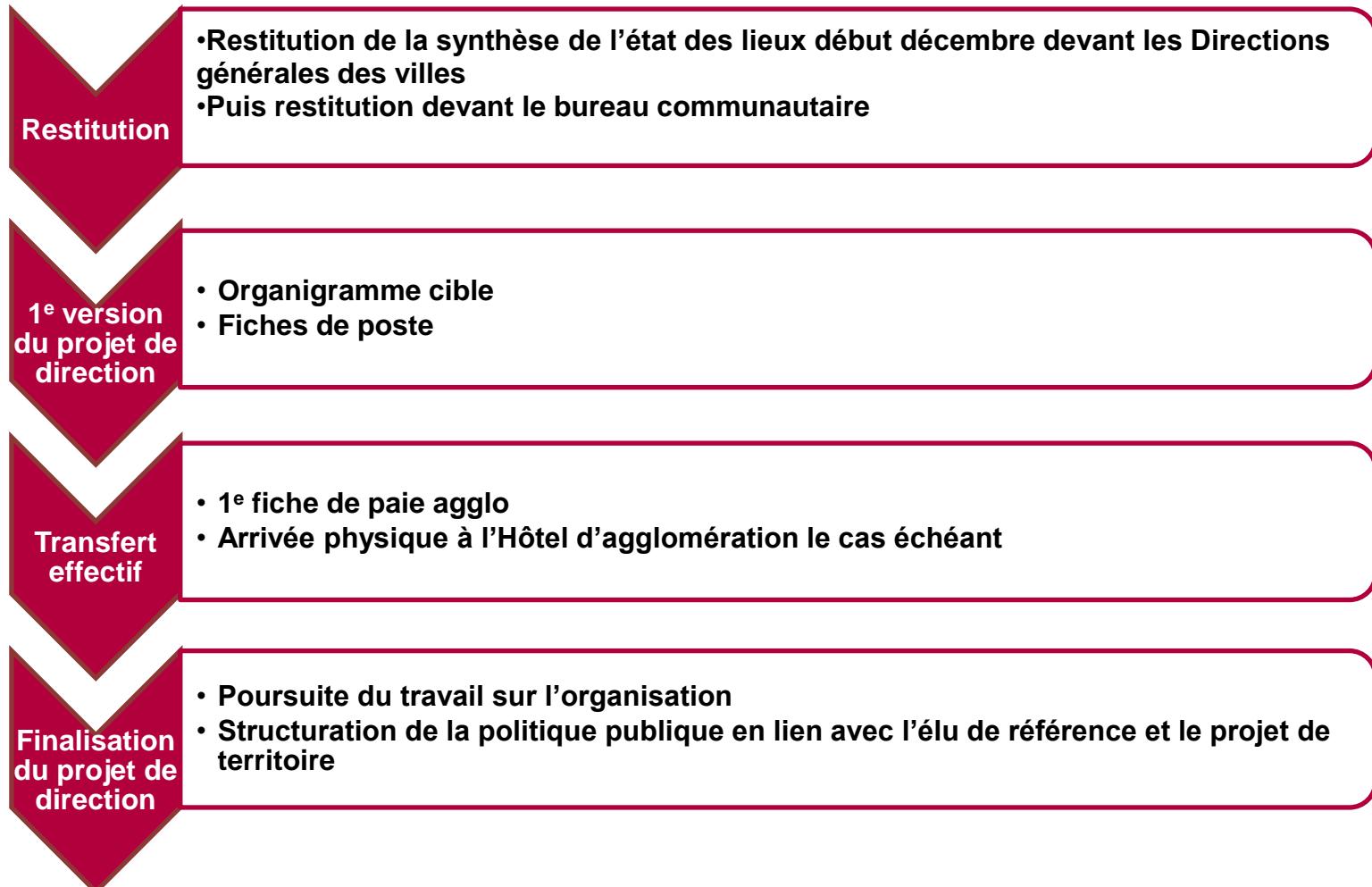
Les grandes étapes à venir

1. Effectuer un état des lieux partagé de l'existant

- **Objectif** : Connaître le fonctionnement des services dans les villes pour préparer les transferts
- Pour cela, les directeurs mènent un **état des lieux de l'existant** selon la méthode de la sociologie des organisations
- **Formation et accompagnement des directeurs** par des sociologues de Sciences-Po jusqu'à la fin décembre
- **Réalisations d'entretiens** de fond avec les interlocuteurs des villes : DGA, directeurs, responsables d'équipement/de services, cadres, agents...
- ⇒ **Objet des entretiens** : faire connaissance, comprendre précisément les **missions** de chaque personne rencontrée, ses **relations** de travail, afin de mieux préparer les **collaborations futures** et de construire une **organisation pertinente**

Les grandes étapes à venir

2. Elaborer les projets de direction



Les grandes étapes à venir

3. Assurer une bonne évaluation des transferts de charges

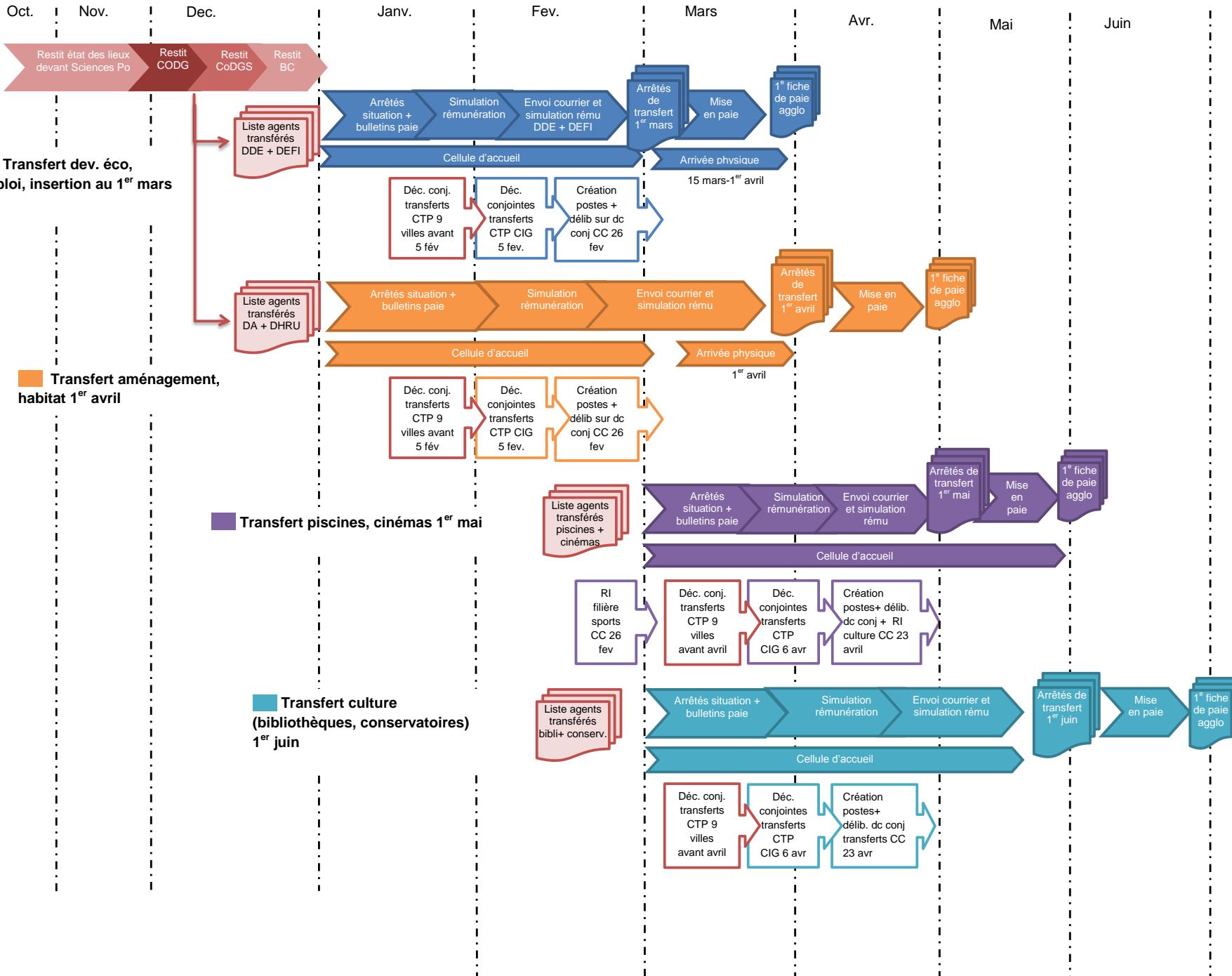
- Alimenter les réflexions de la CLECT avec l'état des lieux
- Garantir à la CAEE des moyens suffisants pour exercer ses compétences

4. Préparer les transferts d'un point de vue opérationnel

- Assurer que les conditions techniques des transferts seront remplies (système d'information, transfert des contrats...)
- Pour cela, les directions supports de la CAEE seront fortement mobilisées, en coopération étroite avec leurs homologues des villes

Le calendrier des transferts de personnel

- Les transferts du personnel dans leur ensemble doivent être réalisés **entre le 1^{er} mars et le 1^{er} juin**
- Certaines **exceptions** sont à prendre en considération :
 - ✓ Cinéma Trianon : transfert au 1^{er} janvier
 - ✓ Cinéma Méliès : transfert à son ouverture
 - ✓ Centre nautique Bobigny : délégation de service public prolongée
 - ✓ Piscine écologique de Montreuil : transfert à son ouverture
 - ✓ Transferts des Points d'Accès au Droit à caler
 - ✓ Transferts environnement/écologie urbaine à caler
 - ✓ Transferts habitat indigne à caler



Préparation technique des transferts

- Processus de transfert des **bâtiments** : nécessite un inventaire technique, la passation de marchés : échéance décembre 2013
 - Transferts des **systèmes d'information** et de l'**exécution comptable** : études en cours
- ⇒ **Zones d'interdépendances** durables avec les services municipaux : **mutualisations** à penser
- ⇒ Nécessité de mettre en relation des interlocuteurs dédiés aux transferts dans les villes et à l'agglo pendant la **période transitoire**

Les modalités de travail villes/CAEE

- **Une fois les transferts des personnels réalisés, les relations entre les villes et la CAEE resteront étroites :**
 - ✓ Les relations de travail demeureront dans le cadre d'une **co-construction** et d'une **mise en œuvre partagée** des politiques publiques
 - ✓ Une réflexion doit s'engager sur la forme des **collaborations futures** selon des modalités juridiques à définir

Les modalités de travail villes/CAEE

- **Au niveau de l'administration communautaire**, la coordination des transferts est assurée par la Direction générale, via la Direction de l'organisation, de la stratégie et du suivi des transferts (DOSST).
- **Les villes sont étroitement associées à la préparation transferts :**
 - ✓ Des temps de rencontre et de concertation réguliers: comité des DGS chaque mercredi, visite des équipements mis à disposition, réunions de DG partagées ville/CAEE, comités de DGA thématiques, comité des DRH, etc...
 - ✓ Processus CLECT en lien avec les instances ci-dessus
 - ✓ **Lettre d'information périodique** adressée par mail aux cadres concernés par les transferts

D

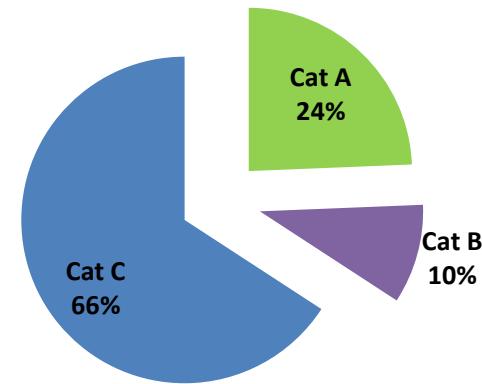
Les ressources humaines d'Est Ensemble



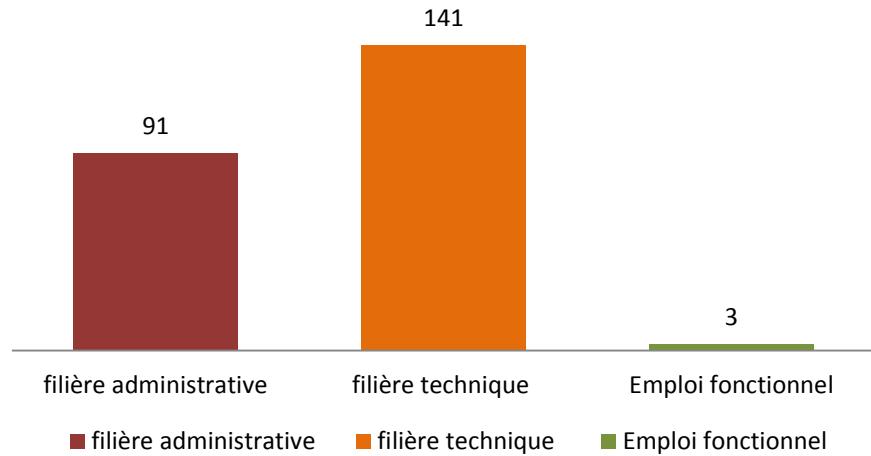
Qui sont les agents d'Est Ensemble ?

- Au 1^{er} sept. 2012, **234** agents sur emploi permanent, dont **194** fonctionnaires et 40 non titulaires
- Âge moyen : **41 ans**
- **75%** des agents sont arrivés par transfert (1^{er} septembre 2011) soit 119 agents

Répartition par catégorie



Répartition par filière





En résumé

Une politique RH équitable, transparente et ambitieuse

Rémunération équitable et temps de travail en accord avec la réglementation :
Un RI de grade et de fonction, 1607 heures annuelles

Un dialogue social intense :
Commission internes,
Groupe Transferts,
CTP

Une action sociale soutenue :
Participation à la restauration,
Adhésion CNAS
Participation à la protection-santé



En résumé

Une politique RH équitable, transparente et ambitieuse

Un plan de formation et un règlement de formation en cours d'élaboration mais déjà des actions de formation planifiées en intra et en lien avec les autres villes membres

Un plan de prévention en construction mais aussi des actions concrètes déjà réalisées :
EPI, formation continue obligatoire, assistante sociale du personnel

Des supports de communication interne et des actions en faveur de la connaissance des services et des projets



En résumé

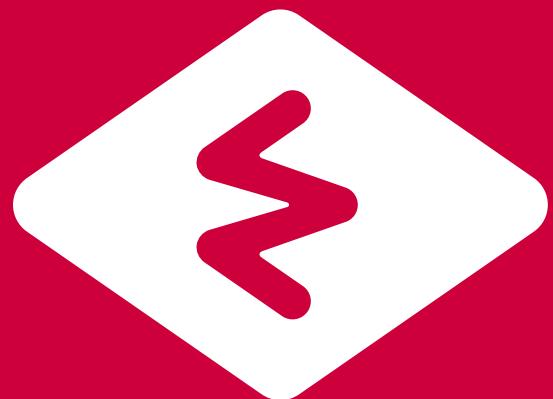
Une politique RH équitable, transparente et ambitieuse

Politique de déroulement de carrière

Une politique favorable en matière d'avancement d'échelon

Des quotas fixés à 100% (selon critères) en matière d'avancement de grade favorisant l'évolution de carrière

Des possibilités de promotion interne réelles définies en fonction du poste occupé, de l'évaluation de l'agent et des règles statutaires



Est Ensemble

COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION