

# Fiche d'impact d'une convention de service commun

## Instruction des autorisations du droit des sols

Référence : article L 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales

### **Préambule :**

Comme suite au retrait annoncé de la Direction Départementale des Territoires en ce qui concerne l'instruction des autorisations du droit des sols, la communauté d'agglomération a décidé, en concertation avec ses communes-membres, d'aider celles-ci à faire face à leurs besoins. Ainsi, a été décidée la création d'un service commun au sein de la CoVe, dont bénéficieront les communes-membres qui le souhaitent. Ce service, prenant appui sur les compétences d'instruction déjà existantes au sein des Communes de Carpentras et de Mazan, qui seront utilement mutualisées, présente, de plus, l'avantage de permettre des économies d'échelle.

### **1- Effets sur l'organisation et les conditions de travail**

#### Composition du service

Le personnel du service commun sera constitué, pour un nombre d'actes estimé à environ 2100 à la date d'élaboration de la convention, de 5 équivalents temps plein (ETP), répartis de la façon suivante :

- responsable de service : 0,6 ETP en catégorie A
- instructeur adjoint au responsable de service : 1 ETP en catégorie B
- 4 instructeurs : 2,4 ETP en catégorie C ou B
- secrétariat-accueil : 1 ETP en catégorie C
- soit au total 5 ETP.

Au démarrage du service, ces besoins seront pourvus, pour la plus grande part, par voie de mise à disposition de personnel des communes, selon la répartition suivante :

- 1 responsable de service (0,6 ETP en catégorie A)
- 4 instructeurs (2 à 0,5 ETP, 1 à 0,6 ETP et 1 à 0,8 ETP, tous en catégorie C).

De plus, la CoVe devra créer deux emplois à temps complet, l'un pour la fonction d'instructeur adjoint au responsable de service, en catégorie B, l'autre pour celle de secrétariat-accueil, en catégorie C.

Cette composition pourra évoluer, d'une part dans son nombre, proportionnellement à la quantité d'actes traités, d'autre part dans sa répartition, selon les besoins observés et les contraintes de recrutement.

#### Conditions de travail

##### *o L'environnement physique de travail*

L'ensemble du service sera positionné à la Maison de Pays de Carpentras, dans les anciens locaux de la Direction Départementale des Territoires. Les agents bénéficieront des moyens bureautiques usuels et des logiciels métier nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Ils disposeront également d'un véhicule de service.

Les agents du service commun pourront être appelés à tenir des permanences dans les communes. La convention stipule qu'ils devront alors disposer des moyens matériels (locaux, mobilier, matériel bureautique...) et humains (le cas échéant : présence indispensable d'un agent communal...) adaptés, fournis par la commune concernée.

#### ○ *Les relations hiérarchiques*

Le service commun est placé sous l'autorité du Président de la Communauté d'agglomération. Cependant, la composition du service induit certaines particularités :

- Les agents d'un service commun sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Maire de la commune pour laquelle ils assurent leur prestation. Cela signifie que la Maire est habilitée à leur donner des instructions et à contrôler la bonne exécution des missions confiées. De façon à faciliter le fonctionnement du service commun et son management, la convention dispose, sur le modèle des dispositions du code général des collectivités territoriales (article L5211-4-1) relatives aux mises à disposition de service, que le Maire adresse ses instructions au chef du service commun.
- Lorsqu'ils sont salariés de la Communauté d'agglomération, les agents sont dans une situation statutaire classique et leur autorité hiérarchique au sens strict, détentrice notamment du pouvoir de nomination et du pouvoir disciplinaire, reste le Président.
- Lorsqu'ils sont agents communaux placés auprès de la Communauté d'agglomération via une mise à disposition de personnel, ils sont simplement placés sous l'autorité fonctionnelle du Président, qui leur donne leurs instructions et en contrôle l'exécution, le Maire de leur commune conservant le pouvoir hiérarchique au sens strict.

#### ○ *Les droits et obligations*

L'agent est soumis, dans le cadre de sa relation avec l'autorité fonctionnelle, aux mêmes droits et obligations que ceux qui régissent ses rapports avec son autorité hiérarchique.

En raison des rapports particuliers liés au travail dans le cadre du service commun, il est cependant opportun, de façon à clarifier et sécuriser les relations, que deux précisions soient apportées sur des situations engageant les liens hiérarchiques, voire la responsabilité personnelle de l'agent ou de l'autorité territoriale :

- Devoir de désobéissance face à un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public émanant d'un maire disposant de l'autorité fonctionnelle :
  - si l'agent ne parvient pas à trouver d'issue en concertation avec la mairie, il pourra faire appel à la Communauté d'agglomération, aux fins de trouver une solution, en concertation avec la commune concernée ;
  - si cet agent est mis à disposition de la Communauté d'agglomération et se trouve en désaccord avec celle-ci, il aura la faculté de s'adresser à sa collectivité employeur, détentrice de l'autorité hiérarchique, en vue de trouver une solution concertée
- Exercice du droit de retrait face à un danger grave et imminent :
  - la communauté d'agglomération est compétente pour gérer la procédure, en concertation avec la commune concernée, ce pour l'ensemble des agents du service commun ;
  - si un désaccord se fait jour entre la communauté d'agglomération et un agent mis à sa disposition, l'administration d'origine de l'agent peut être saisie par l'une ou l'autre partie.

#### ○ *Les temps de travail*

Les jours et horaires d'ouverture du service sont fixés par la communauté d'agglomération. Pour les agents faisant l'objet d'une mise à disposition de personnel, les horaires sont fixés en concertation avec l'administration d'origine. Pour ces mêmes agents, la communauté d'agglomération est compétente pour prendre les décisions en matière de congés annuels et jours de récupération du temps de travail, dans le cadre de la réglementation de la commune d'origine de l'agent, qui continue

à gérer ses droits. Dans l'hypothèse où l'agent est mis à disposition pour une quotité inférieure ou égale au mi-temps, l'administration d'origine de l'agent reste compétente pour l'ensemble des décisions, en concertation avec la communauté d'agglomération.

○ *La prévention des risques professionnels*

La prévention des risques auxquels sont exposés les agents du service commun est centralisée au niveau de la communauté d'agglomération (évaluation, consignes, formations, équipements de protection individuelle...).

## **2- Rémunération et droits acquis des agents**

Aucun agent n'étant transférable à la communauté d'agglomération dans le cadre de la création du service commun, la question des droits acquis par les agents n'est pas posée. Chaque agent sera rémunéré par son administration d'origine dans les conditions habituelles. En revanche, il sera défrayé de ses éventuels frais de déplacements par la CoVe, dans les conditions de droit commun.