



SCHEMA DE MUTUALISATION DES SERVICES DE LA VALLEE D'OSSAU

Adopté le

SOMMAIRE :

I. Présentation du territoire.

- A. Présentation géographique.
- B. Présentation administrative.

II. Définitions.

- A. La mutualisation.
- B. Le schéma de mutualisation.

III. Les objectifs, les enjeux de la mutualisation.

- A. Un enjeu financier.
- B. Un enjeu de maintien ou de renforcement du service public local.
- C. Un enjeu de rationalisation des organisations.
- D. Un enjeu de sécurisation de l'action publique locale.
- E. Un enjeu de renforcement de la solidarité à l'échelle du territoire.

IV. Le cadre juridique de la mutualisation.

- A. Le cadre juridique du schéma de mutualisation.
 - 1. L'obligation d'élaborer un schéma de mutualisation des services.
 - 2. Contenu et procédure d'élaboration du schéma de mutualisation.
- B. Les outils juridiques de la mutualisation.

V. La démarche de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.

- A. La méthodologie du projet.
- B. Gouvernances et instances.
- C. Le calendrier du projet.

VI. Le diagnostic territorial.

- A. Les ressources humaines.
- B. Les informations budgétaires.

VII. La mutualisation existante.

- A. La mutualisation de moyens humains.
- B. La mutualisation de moyens matériels.
- C. Les groupements de commandes.
- D. Les autres exemples de mutualisation.

VIII. Les perspectives de mutualisation.

- A. Le plan d'action.
- B. Les fiches action.

I. Présentation du territoire

A. Présentation géographique

Située dans les Pyrénées-Atlantiques, la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau est un territoire rural d'une superficie de 620 km². Il s'étire géographiquement du nord au sud sur une cinquantaine de kilomètres depuis Rébénacq, à une quinzaine de kilomètres de Pau, jusqu'au col du Pourtalet, à la frontière espagnole. Le territoire est constitué d'un paysage de piémont au nord puis remonte une vallée glacière qui s'étire vers le sud dans des paysages de basse, moyenne et haute montagne.

La Vallée d'Ossau compte une population d'environ 9 700 habitants. La CCVO se situe de ce point de vue assez nettement en dessous du nombre moyen d'habitants par communauté de communes en France, qui s'élève à 22 249 habitants.

Communes	Population municipale	Population Totale
Arudy	2 229	2 275
Aste-Béon	237	243
Béost	217	220
Bescat	255	260
Bielle	390	407
Bilhères	160	164
Buzy	974	996
Castet	157	161
Eaux-Bonnes	243	247
Gère-Bélesten	190	197
Iseste	425	428
Laruns	1 194	1 217
Louvie-Juzon	1 058	1 087
Louvie-Soubiron	119	120
Lys	334	338
Rébénacq	682	693
Sainte-Colome	356	360
Sévignacq-Meyracq	538	553
Total	9 758	9 966

**Vallée d'Ossau : population légale en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (source : INSEE)*

B. Présentation administrative

Sur le plan administratif, la vallée d'Ossau est divisée en 18 communes, regroupées au sein de la CCVO, établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre créée en janvier 2009 sur les bases de l'ancien SIVOM de la vallée d'Ossau.

La vallée se caractérise par une certaine hétérogénéité notamment au regard de la taille et de la population des communes qui composent son territoire. Cette composition rejaillit nécessairement sur la taille et l'organisation de leur administration. Cet état de fait n'est pas sans conséquence sur les possibilités, les besoins et les attentes en matière de mutualisation.

Contrairement à de nombreux EPCI, dans lesquels l'observation des pratiques a mis très tôt en avant le fait que la mutualisation se fait fréquemment entre la ville centre et l'EPCI, dans le cas de la vallée d'Ossau, la situation peut paraître un peu différente.

Le territoire ne se caractérise par la présence de deux bassins de vie articulés autour de communes centre, anciens chef lieux de canton, que sont Arudy et Laruns.

La Vallée d'Ossau se compose ainsi de deux communes importantes, quatre communes de taille intermédiaires et treize communes plus petites.

Ces 18 communes sont représentées au conseil communautaire selon la répartition suivante :

Communes	Nombre de délégués titulaires
Arudy	8
Aste-Béon	1
Béost	1
Bescat	1
Bielle	1
Bilhères	1
Buzy	3
Castet	1
Eaux-Bonnes	1
Gère-Bélesten	1
Iseste	1
Laruns	4
Louvie-Juzon	3
Louvie-Soubiron	1
Lys	1
Rébénacq	2
Sainte-Colome	1
Sévignacq-Meyracq	1
Total	33

**Répartition des sièges du conseil communautaire par commune en 2019.*

Compétences

Depuis sa création, les compétences de la CCVO n'ont eu de cesse d'évoluer. Elle est aujourd'hui en charge des compétences suivantes (voir les statuts pour les compétences détaillées) :

- Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire : schéma de cohérence territoriale.

- Actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L. 4251-17 ; création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ; politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire ; promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme.
- Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI), dans les conditions prévues à l'article L. 211-7 du code de l'environnement ;
- Création, aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux locatifs définis aux 1° à 3° du II de l'article 1er de la loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage.
- Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés.
- Protection et mise en valeur de l'environnement, le cas échéant dans le cadre de schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie.
- Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire.
- Politique du logement et du cadre de vie.
- Action sociale d'intérêt communautaire.
- Création et gestion de maisons de services au public et définition des obligations de service public y afférentes.
- Assainissement non collectif.
- Action culturelle.
- Politique locale de santé.
- Etudes d'intérêt communautaire.
- Prestation de services.
- Télévision et TIC.

II. La mutualisation : définitions

A. La mutualisation, un concept aux contours ambigus

La mutualisation est un concept polymorphe, qui ne fait l'objet d'aucune définition juridique précise. Pour autant, il est possible d'en donner une définition pratique et communément admise. La notion désigne généralement la dynamique de mise en commun des moyens humains, matériels et financiers entre différentes structures. Si ce concept traverse l'ensemble des administrations centrales et décentralisées, il s'est posé avec une acuité particulière pour les collectivités territoriales, et plus spécifiquement les administrations du bloc local : les communes et leurs EPCI.

La CCVO, comme bon nombre d'EPCI avant elle, a fait le choix de retenir une définition la plus extensive possible, afin de permettre d'y intégrer tout un ensemble de dispositifs juridiques, ainsi que de réalités pratique de mise en commun de moyens matériel, humains, financiers, mais également et plus largement de toute forme de coopération informelle, de partage de compétences, d'expérience, de solidarité territoriale.

B. Le schéma de mutualisation des services, document de planification de la mutualisation

Le schéma de mutualisation des services quant à lui est un document de planification, de programmation. Il a pour rôle de cadrer cette dynamique, en ce qu'il prévoit les différentes hypothèses de partage, de mise en commun de matériel, d'équipements, d'agents ou de services entre les échelons communal et intercommunal, ainsi que les impacts d'une telle organisation sur les moyens du bloc local.

III. Les enjeux et objectifs de la mutualisation

La mutualisation est au carrefour de nombreux enjeux pour les administrations du bloc local. C'est avec l'ensemble de ces éléments à l'esprit que la CCVO s'est lancée dans cette démarche. C'est également autour de ces éléments qu'elle a tenté de fédérer les différentes structures du territoire autour de ce projet.

A. Un enjeu financier

Les collectivités territoriales et leurs groupements connaissent un contexte budgétaire et financier de plus en plus contraint, notamment marqué depuis 2013 par une importante baisse des concours financiers de l'Etat ou plus récemment par la suppression de la taxe d'habitation. Ce contexte érige pour beaucoup l'objectif d'optimisation des dépenses locales au rang d'impératif. Le territoire de la vallée d'Ossau n'échappe pas à ce constat : la question des moyens financiers reste l'un des plus importants moteurs de mutualisation.

Fréquemment associé à l'idée de maîtrise, voire de réduction des dépenses publiques, elle apparaît comme un outil de gestion permettant, à travers la mise en commun des moyens, une optimisation financière (réalisation d'économies d'échelles, réduction des coûts engendrés par d'éventuels doublons, etc.), et donc de dégager des marges de manœuvre pour continuer d'agir et de se développer. Pour autant, ces effets ne se faisant généralement sentir qu'à moyen ou plus long terme, et étant souvent assez difficiles à évaluer, la démarche de la vallée d'Ossau n'a pas été envisagée que sous le seul angle financier. D'autres enjeux majeurs ont guidé sa réflexion.

B. Enjeux de maintien ou de renforcement du service public local :

La mutualisation peut contribuer à concrétiser des projets qu'une collectivité pourrait ne pas être en capacité financière, matérielle ou technique de mener seule. Elle peut donc permettre d'améliorer et d'étendre la qualité de service rendu ou de maintenir un niveau de service public répondant aux attentes toujours plus grandes de la population, et ce en dépit des contraintes financières, en renforçant la cohérence et l'homogénéité des interventions.

C. Un enjeu de rationalisation des organisations :

La mutualisation est l'occasion de réfléchir à des manières d'assurer une plus grande cohérence dans la gestion des ressources humaines et matérielles, de limiter certaines dépenses de fonctionnement communes aux différentes structures locales. En menant une réflexion globale tenant compte des

ressources disponibles sur l'ensemble du territoire et non plus par collectivité chaque fois que possible, elle peut répondre à des problématiques d'organisation et de fonctionnement communes. Elle est enfin l'opportunité de réfléchir à la meilleure manière d'organiser et de rendre les services, en permettant une réflexion d'ensemble sur l'échelle et les modalités de gestion des services publics locaux.

Cette réflexion doit cependant être menée dans le respect des identités, des structures et des agents, ainsi qu'en maintenant une réelle proximité avec la population.

D. Un enjeu de sécurisation de l'action publique locale :

La mutualisation doit être une occasion pour les collectivités de monter en expertise grâce la mise en commun de moyens ou services, au partage de compétences, à la capitalisation et la valorisation de l'expérience et des savoir-faire développés par les agents municipaux et communautaires.

Elle peut notamment conduire à une professionnalisation et une sécurisation de certaines opérations complexes ou à forte technicité que les collectivités, et plus particulièrement les plus modestes, ont parfois des difficultés à assurer. Cette montée en compétence est dans certains domaines rendue d'autant plus nécessaire que l'on assiste depuis un certain temps au désengagement de l'état dans ses missions d'assistance technique aux collectivités ainsi qu'au développement croissant de normes techniques requérant des compétences de plus en plus spécifiques. La mutualisation peut ainsi constituer un moyen pour tous de disposer des ressources nécessaires à une sécurisation de l'action publique locale.

E. Un enjeu de renforcement de la solidarité territoriale :

L'élaboration de ce schéma a enfin été l'occasion pour la vallée d'Ossau de réaffirmer sa volonté de renforcer la solidarité locale entre ses acteurs institutionnels. En menant une réflexion destinée à permettre le développement d'un partage des savoirs faire, des expertises, des compétences et des moyens, elle peut permettre d'offrir à l'ensemble du territoire un niveau de service homogène.

C'est une occasion intéressante de développer un peu plus encore les habitudes de travail en commun, mais également de permettre aux collectivités les plus fragiles ou les plus modestes de bénéficier de ressources dont elles ne pourraient disposer seules et aux plus importantes de monter en compétence ou en expertise.

IV. Le cadre juridique de la mutualisation

A. Le cadre juridique du schéma de mutualisation des services

Ce cadre juridique s'est quelque peu assoupli en 2019, mais prévoit encore un certain nombre d'éléments tenants à son contenu et à sa procédure d'élaboration.

1. L'obligation d'élaborer un schéma de mutualisation des services

La loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales (RCT), était venue instituer une obligation faite aux EPCI d'adopter un schéma de mutualisation des services. Elle prévoyait que « dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre établit 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 ». C'est dans ce cadre que la CCVO s'est lancée dans l'élaboration de son schéma de mutualisation.

Mais la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique est venue supprimer cette obligation. L'élaboration du schéma devient une simple faculté pour l'intercommunalité. Déjà bien avancée dans sa démarche, et convaincue de l'intérêt de la mutualisation pour le territoire, la CCVO et ses communes membres ont fait le choix de poursuivre ce projet de manière volontariste, ce en dépit de ce changement législatif.

2. Contenu et procédure d'élaboration du schéma de mutualisation :

Le rapport établi par le président comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma doit notamment prévoir l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées, ainsi que l'impact prévisionnel sur leurs dépenses de fonctionnement.

Une fois établi, le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres, qui disposent 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 alors approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Une fois adopté, 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.

B. Panorama des outils juridiques de la mutualisation :

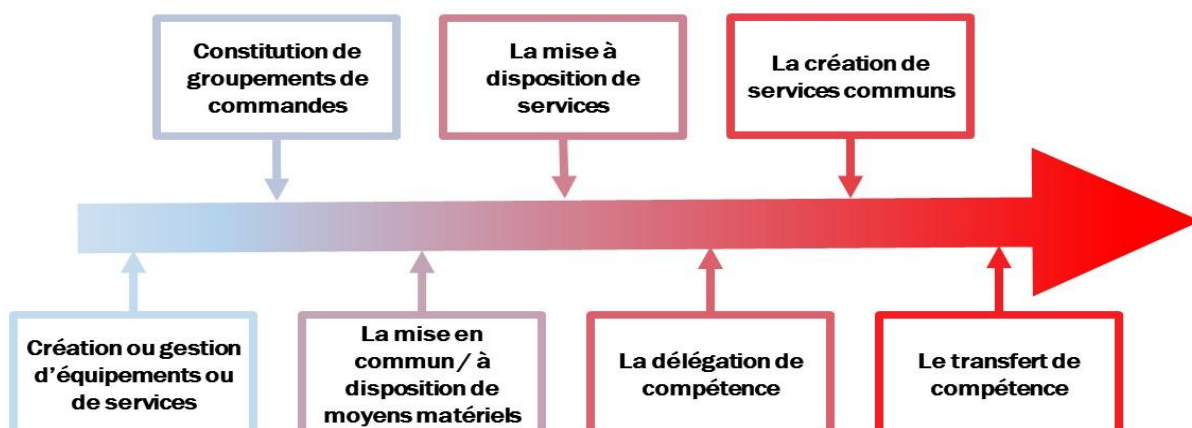
Au même titre que la définition de la mutualisation est multiple, les modalités de sa mise en œuvre le sont également. Le droit des mutualisations comporte une importante variété de dispositifs juridiques, prévus par le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le code de la commande publique ou encore le code du patrimoine. Ces dispositifs constituent une véritable boîte à outils pour les collectivités.

Cette boîte à outil permet de recourir à des hypothèses de mutualisation, sur des objets, avec des partenaires, à des échelles et selon des modalités variés. Ces formes peuvent être horizontales, verticales, construites avec deux ou plusieurs structures, sur des objets divers (services opérationnels, services fonctionnels, dans ou en dehors du cadre des compétences transférées, etc.).

Ce cadre juridique est supposé favoriser la mise en place d'une mutualisation « sur mesure », adaptée aux réalités locales et aux projets des territoires et leurs collectivités.

Ce panel d'outils propose une approche différente et progressive du degré de partenariat entre les structures. 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 sera analysé en fonction des éléments constitutifs suivants :

- Le fondement juridique.
- La définition.
- Les structures concernées.
- Les conditions et modalités de mise en œuvre.
- Les domaines ou missions concernés.
- La situation des agents.
- Les éléments de relation entre l'EPCI et la ou les Communes.

1. La création ou gestion d'équipements ou de services

Fondement juridique	Articles L.5211-56 et L.5214-16-1 du CGCT
Définition	Le CGCT permet la coopération entre les administrations du bloc local, sous la forme d'une prestation de service pour la création ou la gestion d'équipements et de services.
Structures concernées	- EPCI vers une de ses communes membres (descendante) - D'une commune membre vers l'EPCI (ascendante)
Conditions et modalités de mise en œuvre	La prestation de service doit constituer une activité marginale par rapport à l'activité globale du prestataire. Elle doit être ponctuelle et d'une importance limitée. Son objet doit se situer dans le prolongement des compétences de la commune ou de l'EPCI, qui doit y être habilité par la loi ou par ses statuts. Elle doit nécessairement se faire dans le respect des règles de la commande public, des principes de spécialité fonctionnelle, et en justifiant d'un intérêt public. Les modalités de mise en œuvre de cet outil sont déterminées par une convention. Elle détermine la nature et l'étendue de la prestation de service et les conditions financières de la rémunération du prestataire. Les prestations, qui constituent des opérations réalisées au nom et pour le compte de tiers, ne doivent pas être financées par la communauté. Afin d'individualiser les recettes et les dépenses liées aux prestations de service que sont susceptibles de réaliser les EPCI, l'article L 5211-56 du CGCT a prévu deux mécanismes : - Lorsque la prestation consiste à rendre un service, les dépenses et les recettes liées à cette activité doivent être individualisées dans un budget annexe. - Lorsque la prestation consiste à réaliser des travaux, le texte prévoit qu'elle est retracée budgétairement et comptablement comme opération sous mandat.
Domaines / missions / services concernés	Cet outil peut s'appliquer à tous les domaines, dans le respect des règles de la commande publique, des principes de spécialité fonctionnelle et à condition de justifier d'un intérêt public.
Situation des agents	Cet outil n'entraîne pas transfert de l'autorité fonctionnelle et hiérarchique : les services qui assurent la prestation continuent de dépendre de la structure prestataire.
Éléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	La convention confiant la création ou la gestion de l'équipement ou du service en fixe librement les conditions financières, sous réserve des dispositions évoquées précédemment.

2. Les prestations de services et les services unifiés

Fondement juridique	Articles L.5111-1, L.5111-1-1, et R.5111-1 du CGCT
Définition	Des conventions qui ont pour objet la réalisation de prestations de services peuvent être conclues entre des établissements publics de coopération intercommunale ou entre des communes.
Structures concernées	- Plusieurs EPCI entre eux.

	- Plusieurs communes entre elles.
Conditions et modalités de mise en œuvre	Lorsque les prestations qu'elles réalisent sur ce fondement portent sur des services non économiques d'intérêt général au sens du droit de l'Union européenne ou lorsque, portant sur d'autres missions d'intérêt public, les prestations ont pour objet d'assurer l'exercice en commun d'une compétence reconnue par la loi ou transférée à leurs signataires, ces conventions prévoient alors : - soit la mise à disposition du service et des équipements d'un des cocontractants à la convention au profit d'un autre de ces cocontractants - soit le regroupement des services et équipements existants de chaque cocontractant à la convention au sein d'un service unifié relevant d'un seul de ces cocontractants Dans ces conditions, ces conventions ne sont pas soumises aux règles prévues par le code de la commande publique. La participation au financement d'une prestation ne saurait, à elle seule, être assimilée à une coopération au sens de ces articles.
Domaines / missions / services concernés	Compétences opérationnelles partagées entre les signataires à la convention.
Situation des agents	La convention précise les effets sur le personnel concerné. Le personnel du service unifié est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité territoriale pour laquelle il exerce sa mission. En cas de mise à disposition des agents, en l'absence de disposition spécifique dans la loi, celle-ci s'effectue selon les règles de droit commun qui nécessitent au préalable de recueillir leur accord et l'avis de la CAP. Les fonctionnaires mis à disposition sont soumis aux dispositions du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition.
Éléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	La convention précise les modalités de remboursement des dépenses engagée sur la base des dispositions de l'article R.5111-1 du CGCT.

3. La constitution de groupements de commandes

Fondement juridique	Articles L.2113-6 et suivants du code de la commande publique
Définition	Ces articles permettent à plusieurs collectivités de se grouper pour mutualiser leurs achats. Cet outil permet d'agréger leurs besoins, de partager une expertise technique et juridique, d'obtenir une sécurité juridique et une performance économique optimales. Cet outil permet de mener à bien une seule procédure pour toutes les collectivités
Structures concernées	- EPCI et une ou plusieurs de ses communes membres. - Communes membres entre elles.
Conditions et modalités de mise en œuvre	Les membres du groupement signent une convention constitutive du groupement, qui définit les règles de fonctionnement du groupement. Elle peut confier à l'un ou plusieurs de ses membres la charge de mener tout ou partie de la procédure de passation ou de l'exécution du marché au nom et pour le compte des autres membres
Domaines / missions / services concernés	Tous les besoins en achat public des collectivités sont susceptibles d'être concernés (travaux, fournitures, services). Il convient cependant d'en étudier la pertinence en amont.
Éléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	Les acheteurs membres du groupement de commandes sont solidairement responsables des seules opérations de passation ou d'exécution du marché qui sont menées conjointement en leur nom et pour leur compte selon les stipulations de la convention constitutive. Selon la répartition des responsabilités entre le coordonnateur et les autres membres du groupement, la convention peut prévoir une participation financière de chaque membre aux frais de procédure

4. Le partage de moyens matériels

Fondement juridique	Article L.5211-4-3 du CGCT
Définition	Cet outil permet à un EPCI à fiscalité propre, afin de faciliter la mise en commun des moyens, de se doter de biens qu'il peut mettre à disposition de ses communes membres.
Structures concernées	EPCI vers une ou plusieurs de ses communes membres.
Conditions et modalités de mise en œuvre	Cette possibilité est ouverte y compris pour l'exercice par les communes des compétences qui n'ont pas été transférées à l'EPCI. La loi prévoit l'établissement d'un règlement de mise à disposition adopté par l'organe délibérant de l'EPCI, qui détermine les modalités de cette mise à disposition : il prévoit notamment la description du matériel mis à disposition, les conditions de son entretien, la durée de la mise à disposition, ainsi que ses modalités financières.
Domaines / missions / services concernés	Le matériel peut relever de tous domaines et missions
Éléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	C'est le règlement qui détermine ces relations, et notamment le remboursement des frais de fonctionnement par le bénéficiaire de la mise à disposition.

5. La mise à disposition de services

Fondement juridique	Article L.5211-4-1 et Article D.5211-16 du CGCT	
Définition	Le CGCT pose le principe général selon lequel tout transfert de compétences des communes vers un EPCI entraîne le transfert obligatoire et concomitant du service chargé de sa mise en œuvre. Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés dans l'EPCI. Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré, peuvent se voir proposer un transfert. En cas de refus, ils sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale.	
	Mutualisation ascendante	Mutualisation descendante
	Par dérogation, dans le cas d'un transfert partiel de la compétence (définition d'un intérêt communautaire ou compétence facultative), les communes qui le souhaitent peuvent, dans le cadre d'une bonne organisation des services, déroger à cette règle générale en conservant certains de leurs services. Dans ce cas, ces services sont en tout ou partie mis à disposition de l'établissement public de coopération intercommunale auquel la commune adhère pour l'exercice des compétences de celui-ci.	Par dérogation au principe d'exclusivité et de spécialité, les services d'un EPCI à fiscalité propre peuvent être mis à la disposition de ses communes membres pour l'exercice de leurs compétences, qu'elles aient ou non fait l'objet d'un transfert partiel, si cela présente un intérêt en termes de « bonne organisation des services ».
Structures concernées	- D'une commune membre vers l'EPCI (ascendante). - De l'EPCI à une ou plusieurs communes membres (descendante).	
Conditions et modalités de mise en œuvre	Dans les deux hypothèses, une convention conclue entre l'établissement public de coopération intercommunale et chaque commune intéressée en fixe les modalités après consultation des comités sociaux territoriaux compétents. Cette convention prévoit notamment les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition, les conditions de remboursement par la commune ou l'établissement public bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service. Les modalités de ce remboursement sont définies par décret.	

Domaines / missions / services concernés	Dans le cadre d'une mutualisation ascendante, la mise à disposition est forcément en lien avec une (des) compétence(s). Ce qui exclut les missions et services fonctionnels, qui ne peuvent être liées à aucun transfert de compétence Dans le cas d'une mutualisation descendante, celle-ci semble moins liée aux transferts de compétences, mais doivent présenter un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services. Les contours de cette notion n'ont pas encore été définis par la jurisprudence.	
Situation des agents	Conséquences de la mise à disposition	La mise à disposition est de plein droit, sans limitation de durée, auprès de l'administration bénéficiaire (EPCI ou Commune), que ce soit pour les agents titulaires, non titulaires, également pour les emplois fonctionnels.
	Hiérarchie et délégation	L'agent continue de relever de sa collectivité d'origine mais sous l'autorité fonctionnelle de l'exécutif de la collectivité bénéficiaire pour les missions exercées pour elle. Possibilité d'une délégation de signature au chef de service pour l'exécution des missions qu'il lui confie.
	Carrière, régime indemnitaire, droits acquis, action sociale	L'agent conserve son déroulement de carrière, son régime indemnitaire et droits acquis dans sa collectivité d'origine. La loi impose une obligation de négociation sur l'action sociale au sein du Comité Technique (si + de 50 agents)
Eléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	Les modalités de remboursement sont fixées par la convention et encadrées par l'article D.5211-16 du CGCT.	

6. La mise à disposition individuelle d'agent

Fondement juridique	Article 61 et s. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
Définition	La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emploi ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.
Structures concernées	- Communes entre elles. - EPCI vers une commune membre. - Commune membre vers EPCI.
Conditions et modalités de mise en œuvre	Cette mise à disposition doit être prévue par une convention de mise à disposition entre la collectivité ou l'établissement émetteur et la collectivité ou l'établissement bénéficiaire. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en est préalablement informé. Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. Un fonctionnaire peut également être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet.
Domaines / missions / services concernés	Toutes les missions peuvent à priori être concernées, sous réserve de prévoir ces missions dans la convention de mise à disposition. ?
Situation des agents	Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail, de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

7. L'entente

Fondement juridique	Article L.5221-1 et L.5221-2 du CGCT
Définition	Deux ou plusieurs conseils municipaux, organes délibérants d'établissements publics de coopération intercommunale ou de syndicats mixtes peuvent provoquer entre eux, par l'entremise de leurs maires ou présidents, une entente sur les objets d'utilité communale ou intercommunale compris dans leurs attributions et qui intéressent à la fois leur commune, leur établissement public de coopération intercommunale ou leur syndicat mixte respectifs. Ils peuvent passer entre eux des conventions à l'effet d'entreprendre ou de conserver à frais communs des ouvrages ou des institutions d'utilité commune.
Structures concernées	EPCI et communes membres.
Conditions et modalités de mise en œuvre	Les questions d'intérêt commun sont débattues dans des conférences où chaque conseil municipal et organe délibérant des établissements publics de coopération intercommunale ou des syndicats mixtes est représenté par une commission spéciale nommée à cet effet et composée de trois membres désignés au scrutin secret. Le représentant de l'Etat dans le ou les départements concernés peut assister à ces conférences si les communes, les établissements publics de coopération intercommunale ou les syndicats mixtes intéressés le demandent. Les décisions qui y sont prises ne sont exécutoires qu'après avoir été ratifiées par tous les conseils municipaux, organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale ou des syndicats mixtes intéressés et sous les réserves énoncées aux titres Ier, II et III du livre III de la deuxième partie. Cette entente doit respecter les règles de la commande publique.
Domaines / missions / services concernés	Les domaines concernés peuvent être larges, sous réserve que l'entente porte sur un objet qui rentre dans les attributions des différentes parties prenantes. Cet outil peut concerner des opérations d'investissement (création d'ouvrage) ou d'entretien d'ouvrages (conservation).

8. La délégation de compétence

Sources juridiques	Article L.1111-8 du CGCT	
Définition	Cet outil permet à collectivité de déléguer, de manière temporaire, une compétence à un autre type de collectivité ou à un EPCI.	
Structures concernées	- Commune vers une collectivité d'une autre catégorie. - Commune vers EPCI.	
Conditions et modalités de mise en œuvre	Les compétences déléguées sont exercées au nom et pour le compte de la collectivité territoriale délégante. Cette délégation est régie par une convention qui en fixe la durée et qui définit la compétence déléguée et son périmètre, la durée de la délégation, les modalités de son renouvellement et de sa résiliation anticipée, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et les modalités de contrôle de l'autorité délégante, le cadre financier dans lequel s'exerce la délégation, ainsi que les moyens de fonctionnement et les agents ou services mis à disposition.	
Domaines / missions / services concernés	Toutes les compétences relevant de leurs attributions peuvent être déléguées.	
Situation des agents	Conséquences de la mise à disposition	Mise à disposition de plein droit, sans limitation de durée, auprès de l'administration bénéficiaire (EPCI ou Commune), valable pour les agents titulaires, non titulaires, également pour les emplois fonctionnels.
	Hierarchie et délégation	L'agent continue de relever de sa collectivité d'origine mais sous l'autorité fonctionnelle de l'exécutif de la collectivité bénéficiaire de la MAD pour les missions exercées pour elle Possibilité de délégation de signature des deux exécutifs pour l'exercice des missions de chaque collectivité

	Carrière, régime indemnitaire, droits acquis, action sociale	L'agent conserve son déroulement de carrière, son régime indemnitaire et ses droits acquis dans sa collectivité d'origine. Obligation de négociation sur l'action sociale au sein du Comité Technique (si + de 50 agents).
Éléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	L'autorité délégataire est substituée à l'autorité délégante dans tous ses droits et obligations relatifs à l'objet de la délégation pendant la durée de celle-ci. Elle exerce mes compétences déléguées au nom et pour le compte de la collectivité territoriale délégante.	

9. La création de service commun

Sources juridiques	Article L.5211-4-2 du CGCT	
Définition	Cet outil permet, en dehors des compétences transférées, à un EPCI et une ou plusieurs communes de se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles	
Structures concernées	EPCI et une ou plusieurs communes membres.	
Conditions et modalités de mise en œuvre	Les services communs sont gérés par l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. A titre dérogatoire, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'établissement public. Les effets de ces mises en commun sont réglés par convention conclue entre les exécutifs, après accord des organes délibérants et avis des Comités Techniques compétents, après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. Cette convention précise notamment les modalités de la mise en commun, le nombre d'agents (titulaires ou non) transférés par les communes, ainsi que les conditions de remboursement par le(s) bénéficiaire(s).	
Domaines / missions / services concernés	Cet outil peut concerner potentiellement toutes les missions opérationnelles ou missions fonctionnelles, à l'exception des missions mentionnées à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour les communes et les établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion.	
Situation des agents	Transfert ou mise à disposition individuelle	Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit, après avis, selon le cas, de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente, à l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou à la commune chargée du service commun. Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, à titre individuel, de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de la commune chargée du service commun pour le temps de travail consacré au service commun.
	Hierarchie et délégation	Les agents transférés au service commun exercent leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement public ou du maire de la commune gestionnaire du service. C'est aussi le cas des agents mis à disposition pour sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement public ou du maire de la commune gestionnaire du service, pour le temps de travail concerné. Le maire ou le président de l'établissement public peut donner, par arrêté, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au chef du service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

	Carrière, régime indemnitaire, droits acquis	L'agent transféré conserve son déroulement de carrière, son régime indemnitaire (s'il y a intérêt) et droits acquis dans sa collectivité d'origine Obligation de négociation sur l'action sociale au sein du Comité Technique (si + de 50 agents)
Eléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	Les modalités de remboursement sont prévues par la convention.	

10. Le transfert de compétence

Fondement juridiques	Articles L.1321-1 à L.1321-8, L.5211-17 et L.5211-4-1 du CGCT	
Définition	Cet outil prévoit la possibilité pour les communes membres d'un EPCI de lui transférer en tout ou partie, une ou plusieurs compétences.	
Conditions et modalités de mise en œuvre	Ces transferts sont décidés par délibérations concordantes de l'organe délibérant et des conseils municipaux se prononçant dans les conditions de majorité requise pour la création de l'EPCI. Le conseil municipal de chaque commune membre dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification au maire de la commune de la délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, pour se prononcer sur les transferts proposés. A défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée favorable. La compétence doit être définie de manière précise, avec une division possible de la compétence (définition d'un intérêt communautaire) si le morcellement n'est pas interdit par la loi ou en raison de l'interdiction de la scission des opérations d'investissement et de fonctionnement. Le transfert est prononcé par arrêté préfectoral.	
Domaines / missions / services concernés	Toutes les compétences relevant de leurs attributions peuvent être transférées.	
Situation des agents	Transfert ou mise à disposition de service	Les agents exerçant en totalité dans le service transféré sont transférés de plein droit après avis des instances paritaires (Commune et EPCI). En cas de transfert partiel de la compétence, la commune peut, dans le cadre d'une bonne organisation des services, décider de conserver tout ou partie du service concerné. Les agents exerçant en partie dans le service transféré peuvent se voir proposer le transfert. EN cas de refus, ils sont mis à disposition de plein droit pour la partie transférée. Les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'établissement public de coopération intercommunale, après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés.
	Hierarchie et délégation	Les agents transférés relèvent alors de l'EPCI. Les agents mis à disposition sont sous l'autorité fonctionnelle de l'exécutif en fonction de la mission réalisée. Il existe une possibilité de délégation de signature des exécutifs pour l'exercice des missions de chaque collectivité.
	Carrière, régime indemnitaire, droits acquis	L'agent transféré conserve son déroulement de carrière, son régime indemnitaire (s'il y a intérêt) et ses droits acquis dans sa collectivité d'origine. Obligation de négociation sur l'action sociale au sein du Comité Technique (si + de 50 agents)
Eléments de relation entre l'EPCI et la (les) Commune(s)	Les communes se dessaisissent de la compétence, et l'ensemble des biens meubles et immeubles, équipements et services publics utilisés pour l'exercice de la compétence sont de plein droit mis à dispositions transférés.	

V. La méthodologie d'élaboration du schéma de mutualisation de la vallée d'Ossau

A. La méthodologie du projet

Une démarche de mutualisation nécessite, pour être menée à bien, une certaine appropriation des outils juridiques de la mutualisation ainsi qu'une recherche de consensus social et politique pour asseoir la consistance et la légitimité de ce schéma. Aussi, le présent document est issu d'une recherche constante d'appropriation et d'adhésion des élus et des agents communaux et intercommunaux.

1. Une démarche intégrative et fédérative

La démarche, telle qu'envisagée par la CCVO a été pensée dans une logique intégrative et fédérative avec l'ensemble des acteurs du territoire, afin d'asseoir la légitimité du projet, à pallier le poids prépondérant accordé à l'intercommunalité par le législateur dans le processus de mutualisation, et à construire une mutualisation au plus près des besoins de l'ensembles des acteurs du territoire et de travailler en collaboration étroite avec les communes membres. Elle s'est donc efforcée de faire de l'élaboration de ce schéma le fruit d'un travail collectif et collaboratif. Cette volonté s'est traduite à tous les stades de la démarche.

Le lancement du projet :

Le projet a été initié avec l'organisation d'une réunion de lancement en janvier 2019, à laquelle étaient conviés les représentants élus et des services de l'ensemble des 18 communes que compte la vallée d'Ossau, ainsi que ceux de la CCVO.

Cette réunion procédait d'un triple objectif. Informer et présenter aux élus et aux agents locaux le cadre juridique de la mutualisation, la méthodologie de travail retenue et son calendrier, ainsi que l'équipe projet. Impulser, notamment par la voie de son président, la démarche au niveau politique, en faisant naître les premières discussions entre les acteurs locaux. Elle permettait d'amorcer la phase d'audit du projet en préparant les élus et les agents à la réception d'une enquête relative à la mutualisation sur le territoire. Enfin, essayer de fédérer les élus autour des différents enjeux qui peuvent guider la mise en œuvre d'une démarche de mutualisation, et autour d'une communication basée sur la volonté de faire de la mutualisation un projet ambitieux dans lequel chaque structure aurait à la fois un intérêt et son mot à dire. Elle a donc véritablement constitué la première pierre de la communication autour du projet.

La détermination collective des orientations en matière de mutualisation :

Cette logique s'est poursuivie avec le souhait d'une mutualisation bâtie autour d'un diagnostic territorial partagé, grâce à un important travail de concertation.

Cette concertation s'est traduite en pratique par la réalisation d'une enquête qui a été transmise aux 18 communes membres de l'EPCI, à l'ensemble des services et élus qui composent la CCVO, ainsi qu'aux structures intercommunales et aux satellites des communes et de la CCVO.

Ce travail d'enquête a permis de procéder à un état des lieux précis des ressources humaines, matérielles et financières et de l'organisation des services du territoire afin que l'ensemble des acteurs locaux puisse disposer d'une information précise sur les ressources du territoire, et afin d'anticiper la détermination de l'impact des mutualisations sur les personnels et les dépenses de fonctionnement. C'était également l'occasion de repérer d'éventuels doublons matériels ou humains, ou encore d'éventuelles coopérations informelles qu'il pourrait être intéressant de sécuriser d'un point de vue technique ou juridique.

Il a ensuite permis de dresser un état des lieux et un bilan de la mutualisation déjà existante avant même le lancement de la démarche, afin d'étudier d'éventuels axes d'amélioration, ainsi que de tirer les éventuelles conséquences négatives ou positives pour les futures pistes envisagées pour le schéma.

Cela a aussi été pour le territoire une occasion de faire part de ses besoins et de livrer ses attentes et perspectives en matière de mutualisation.

Les pistes de travail dégagées et leur approfondissement

Ce travail de concertation a permis de dégager un certain nombre de pistes de mutualisation envisageables au plus près des attentes et des besoins du territoire.

L'ensemble des pistes et attentes évoquées dans les enquêtes ont été considérées et soumises à validation politique des instances de pilotages du projet. Les pistes finalement retenues pour être discutées dans le cadre de l'élaboration du futur schéma de mutualisation ont été organisées autour de trois axes qui ont fait l'objet de réflexions et d'approfondissements quant à l'opportunité, la faisabilité et les modalités éventuelles de mise en œuvre d'une solution mutualisée.

Le premier de ces axes s'articule autour de la question de la mutualisation des moyens matériels, le deuxième autour de différentes problématiques ayant trait à la gestion des ressources humaines et le troisième autour du développement de l'expertise territoriale sur un certain nombre de services supports. Cette réflexion a donc été menée par trois groupes de travail.

- **Le groupe de travail n°1 relatif à la mise en commun des moyens matériels :**

Il se décline autour d'une triple problématique dont le ressort principal réside à la fois dans la recherche d'économie et dans l'amélioration du service rendu et donc de l'action publique locale. L'idée étant de permettre l'augmentation de la capacité des acteurs locaux de disposer de matériel qu'ils n'auraient pas les moyens ou l'utilité de disposer seuls. L'objectif de ce groupe a été de réfléchir à des solutions mutualisées pour :

- Structurer et faciliter la mise en commun du matériel existant sur le territoire,
- Acquérir du matériel nouveau, notamment par la CCVO,
- Développer les recours aux groupements d'achats de matériel.

- **Le groupe de travail n°2 relatif à la gestion des ressources humaines :**

L'objectif de ce groupe a été de réfléchir à des solutions mutualisées pour :

- Faciliter le remplacement et les mises à disposition de personnels entre les acteurs du bloc local, au besoin par la constitution d'un pool de remplacement au sein de l'intercommunalité.
- Développer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à l'échelle de l'ensemble du territoire.
- Développer la coopération en matière de formation.
- Se grouper dans le cadre de la participation financière des structures aux garanties de protection sociale souscrites par leurs agents en matière de santé et de prévoyance.
- Développer les missions « hygiène et sécurité » qui doivent être assurées par les employeurs locaux (notamment pour les assistants de prévention et l'élaboration du document unique de prévention des risques professionnels).

- **Le groupe de travail n°3 relatif au développement de l'expertise territoriale :**

Il a pour objectif d'interroger les possibilités de développer une solution mutualisée dans des domaines où tout ou partie du territoire était susceptible de manquer de compétences, d'expertise ou de moyens humains ou financiers. La volonté des acteurs locaux est de développer une forme de mutualisation permettant une montée en compétence à moindre coût. L'objectif de ce groupe a été de réfléchir à des solutions mutualisées dans les domaines suivants :

- Commande publique.
- Affaires juridiques.

- Informatique et systèmes d'informations.
- Communication.
- Archives.
- Recherche et montage de dossiers de financement.
- Assistance à la maîtrise d'ouvrage.

Toutes ces pistes ont donc été approfondies dans le cadre des groupes de travail, puis entérinées ou écartées par le comité de pilotage du projet, pour aboutir au plan d'action définitif contenu dans ce schéma.

Communication, transparence, information :

Les conséquences éventuelles en matière politique et sociale d'une démarche de mutualisation étant nombreuses et possiblement délicates, la mise en œuvre d'une réflexion et d'une démarche de mutualisation ne peut se faire sans un recours important à une communication constante, à destination des élus et des personnels communaux et intercommunaux. Cette dimension de transparence et d'information très tôt été perçue par la CCVO. Aussi, chacune des étapes, des avancées et des discussions ont fait l'objet d'une communication soit par l'intermédiaire des instances du projet, premiers vecteurs de cette communication, soit par une information directe à destination des communes notamment.

Un projet évolutif

Conformément aux dispositions du CGCT, ce schéma est conçu comme un document programmatif, dont la mise en œuvre doit faire l'objet d'un rapport annuel du président de l'EPCI. Il sera donc nécessaire de procéder au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre du schéma, qui pourra le cas échéant être amené à évoluer, en cas de constatation de dysfonctionnements ou en cas d'apparition de besoins ou d'attentes nouvelles qui surviendraient au cours du mandat. Ce schéma pourra donc être amendé et des points pourront y être ajoutés ou retirés.

B. Gouvernances et instances du projet

La volonté d'associer les agents et les élus de l'ensemble du territoire s'est aussi traduite en pratique dans le choix de la constitution des instances de gouvernance du projet. La CCVO a fait le choix de tout à la fois s'appuyer sur des instances à l'existence et la légitimité déjà bien établies, ainsi que sur des instances *ad hoc* spécialement formées pour ce projet.

Le premier objectif était d'assurer un double portage du projet. Un portage politique : compte tenu de la sensibilité de la question de la mutualisation, ainsi que pour impulser une dynamique à la démarche et faire valider politiquement le projet à toutes les étapes clés. Un approfondissement technique : compte tenu de la technicité de certaines questions ou de la complexité du cadre juridique de la mutualisation, ainsi que dans l'optique de faire des agents des parties prenantes au projet.

Le second objectif était de bâtir une mutualisation au plus près des besoins et des attentes de l'ensemble du territoire. L'idée était de ce point de vue d'associer à la réflexion non seulement les principales communes de la Vallée d'Ossau, dont la structuration de l'administration et les moyens rendent intéressante la mutualisation, mais également les représentant des communes de tailles plus modestes, afin que chacun puisse, au-delà de la concertation menée en amont, avoir son mot à dire dans le processus et les choix opérés au cours de la démarche.

C'est avec ces éléments à l'esprit que la CCVO a fait le choix de construire sa démarche autour trois types d'instances : un comité de pilotage, un comité technique et des groupes de travail thématiques.

Si la CCVO elle a elle-même proposé la composition des deux premières instances, les groupes de travail thématiques ont quant à eux été composés sur la base du volontariat, ce afin de disposer des élus et agents les plus intéressés et impliqués dans la démarche.

1. Le comité de pilotage

- Composition : le bureau des maires

Afin d'asseoir le portage politique et la légitimité de la démarche, dans une optique se voulant la plus fédérative possible, le choix a été fait de s'appuyer sur une instance à l'existence bien établie au sein du territoire plutôt que sur un comité *ad hoc* : le bureau des maires, composé de tous les maires des communes membres de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.

- Missions :

Cette instance est chargée d'effectuer le cadrage politique de la démarche en amont, de discuter et arrêter les grandes lignes du projet, puis d'en valider les étapes importantes en procédant aux arbitrages politiques et à la validation des pistes de mutualisations envisagées.

2. Le comité technique

- Composition :

Il a été composé avec la volonté d'associer élus et agents du territoire représentatifs de chacun des profils de structures présentes sur le territoire, ainsi qu'avec la volonté de disposer d'une diversité d'expertises.

On y trouve ainsi des profils administratifs disposant d'une vision stratégique, comme les directions des services ou des représentant des secrétaires de mairies. On trouve également des profils de nature à assurer une expertise juridique, ou des représentants des services techniques.

- Missions :

Le comité technique est chargé de faire remonter et de retranscrire les décisions prises au niveau politique, de conduire le travail de réflexion et d'approfondissement technique des choix opérés en bureau des maires.

Il a aussi la tâche d'envisager et d'anticiper les éventuelles difficultés matérielles, humaines ou juridiques susceptibles de se poser, et d'assurer l'orientation et la coordination des groupes de travail thématiques

3. Les groupes de travail thématiques

- Pilotage et composition :

Toujours dans une volonté de mêler portage politique et expertise technique, le choix a été fait d'assurer le pilotage des groupes par un binôme composé d'un élu et d'un technicien volontaires et validés par le comité technique.

- Missions :

Une fois les pistes de mutualisation dégagées, les groupes sont chargés de mener une réflexion sur l'opportunité et la faisabilité de développer une éventuelle solution mutualisée sur l'ensemble des pistes envisagées et, le cas

échéant, sur les modalités pratiques et juridiques de mise en œuvre.

Ils sont également en charge, conformément aux dispositions du CGCT, de procéder à l'évaluation de l'impact éventuel des pistes de mutualisation sur le personnel et les dépenses de fonctionnement.

Enfin, dans une optique d'aide à la décision dans la perspective de l'adoption du schéma, ils travaillent à l'élaboration d'une fiche-action pour chacun des axes de mutualisation.

C. Le calendrier de la démarche

L'élaboration du schéma de mutualisation de la Vallée d'Ossau s'est déroulée en trois temps. Le premier consacré à la concertation et à la réflexion pour l'établissement d'un diagnostic de territoire destiné à se mettre d'accord sur l'identification des enjeux locaux, la détermination des orientations politiques, les choix des périmètres, le champ et le degré de la mutualisation. Elle s'est poursuivie par une deuxième phase d'élaboration d'un plan d'action en matière de mutualisation et par la rédaction du schéma de mutualisation. La troisième phase du projet consiste en la mise en œuvre des actions retenues dans le cadre du schéma, reposant sur un pilotage fort, une communication claire et transparente et une conduite du changement au sein des structures impactées.

1^{ère} Phase : Diagnostic et détermination collective des axes de mutualisation

(Janvier 2019–Mars 2020)

1^{ère} étape : lancement de la démarche :

- Présentation du projet et discussion en Bureau des maires le 19 juin 2018.
- Réunion de lancement du projet avec élus et techniciens à Buzy le 31 janvier 2019.

2^{ème} étape : diagnostic territorial :

- Enquête transmise et renseignée par les communes, les services de la CCVO, les syndicats intercommunaux, les établissements publics les élus du bureau communautaire entre janvier et avril 2019.
- Traitement et compilation des retours d'enquêtes, benchmark, proposition de pistes de mutualisation dégagées des retours d'enquête et proposition de composition de 3 groupes de travail thématiques entre février et avril 2019.
- Enquête complémentaire transmise aux communes et à la CCVO en janvier 2020.
- Traitement des retours de complément d'enquête

3^{ème} étape : présentation des résultats de l'enquête par les instances de gouvernance du projet, validation des axes de mutualisation et des groupes de travail thématiques :

- 1^{ère} réunion du comité technique le jeudi 2 mai 2019.
- 1^{ère} réunion du comité de pilotage le 28 mai 2019.
- 2^{ème} réunion du comité de pilotage le 4 juin 2024.
- 3^{ème} réunion du comité de pilotage le 10 janvier 2025.

4^{ème} étape : Réunions des groupes de travail thématiques :

- **Groupe n°1** : - 1^{ère} réunion le 9 juillet 2019
- **Groupe n°2** : - 1^{ère} réunion le 3 juillet 2019
- 2^{ème} réunion le 4 mars 2020
- **Groupe n°3** : - 1^{ère} réunion le 11 juillet 2019
- 2^{ème} réunion le 5 mars 2020

2^{ème} phase : l'élaboration du schéma de mutualisation :

(Mars 2020 –)

- Rédaction du schéma de mutualisation en mars 2020.
- Actualisation du schéma rédigé au second semestre 2024.
- Adoption du plan d'action définitif en comité de pilotage le 9 janvier 2025.
- Transmission aux communes pour avis le
- Adoption du schéma de mutualisation par le conseil communautaire en date du
- Schéma de mutualisation adressé au conseils municipaux des communes membres le

3^{ème} phase : la mise en œuvre du schéma de mutualisation :

(à partir de 2025)

- Mise en œuvre des différents axes de mutualisation contenus dans le schéma selon le calendrier fixé pour chacun d'entre eux.
- Suivi et évaluation du schéma et de sa mise en œuvre.
- Communication annuelle du président de la CCVO sur l'avancement du schéma de mutualisation au moment du vote du budget.

VI. Le diagnostic territorial : état des lieux en 2020

Le diagnostic territorial réalisé par la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau (CCVO) dans le cadre de l'élaboration de son schéma de mutualisation des services a non seulement vocation à permettre la détermination par la collectivité des axes de mutualisation à même de figurer dans le schéma, mais également à procéder à un état des lieux des ressources du territoire : les ressources humaines, matérielles et financières.

Ce diagnostic a été établi en 2020 sur la seule base des retours de l'enquête transmise aux communes membres. Il constitue donc une photographie parfois incomplète et traduisant un état des lieux à un instant déterminé de la vie administrative du territoire.

A. Les ressources humaines de la vallée d'Ossau :

1. Effectifs de la vallée d'Ossau :

En 2020, le territoire est fort de près de 245 agents, pour un total de 160,08 équivalents temps plein (ETP), répartis au sein des communes et de la communauté de communes de la manière suivante :

Communes	Nombre d'agents (ETP)	Part dans l'emploi total	Part ETP
Arudy	40 (38)	16,39 %	18,98%
Aste-Béon	3 (2,14)	1,23 %	1,34%
Béost	5 (3,5)	2,05 %	2,19%
Bescat	3 (1,06)	1,23 %	0,66%
Bielle	5 (3,48)	2,05 %	2,17%
Bilhères	5 (3,51)	2,05 %	2,19%
Buzy	13 (8,43)	5,33 %	5,27%
Castet	3 (1,57)	1,23 %	0,98%
Eaux-Bonnes	29 (23)	11,89 %	14,37%
Gère-Bélesten	3 (2,69)	1,23 %	1,65 %
Iseste	2 (2)	0,82 %	1,25%
Laruns	45 (-)	18,45 %	-
Louvie-Juzon	14 (10,34)	5,74 %	6,46%
Louvie-Soubiron	4 (1,94)	1,64 %	1,21%
Lys	3 (1,94)	1,23 %	1,21%
Rébénacq	6 (5,83)	2,46 %	3,64%
Sainte-Colome	3 (1,53)	1,23 %	0,96%
Sévignacq-Meyracq	4 (2,88)	1,64 %	1,80%
CCVO	57 (48,93)	23,36 %	30,57%

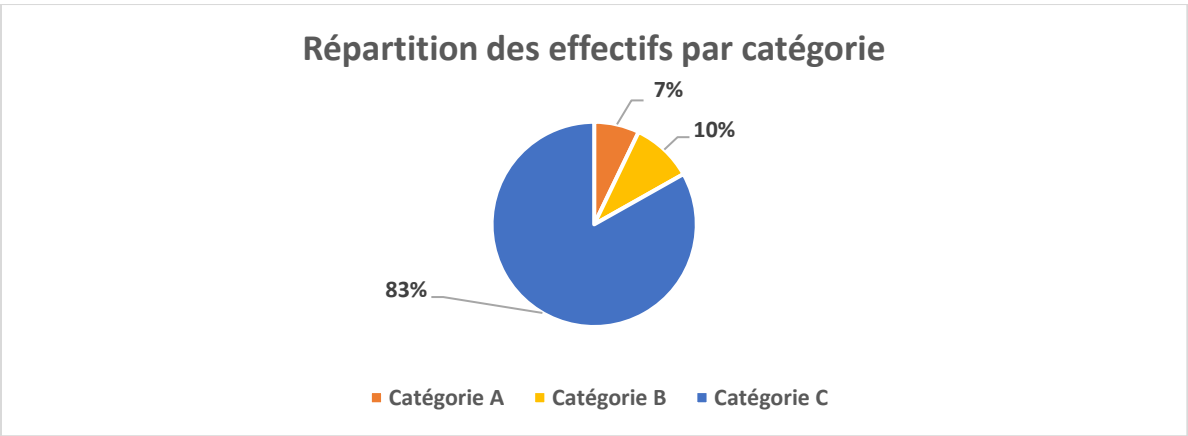
*Part de chaque commune dans l'emploi total, qui s'élève à 244 agents.

Cela représente un taux d’administration dans la vallée qui s’élève environ à 25 agents et 18,98 ETP pour mille habitants. A titre de comparaison, le taux d’administration moyen national dans la fonction publique territoriale (FPT) s’élevait à 27,4 ETP pour mille habitants sur la même période.

2. Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique :

Ces agents sont répartis dans les différentes catégories hiérarchiques de la manière suivante :

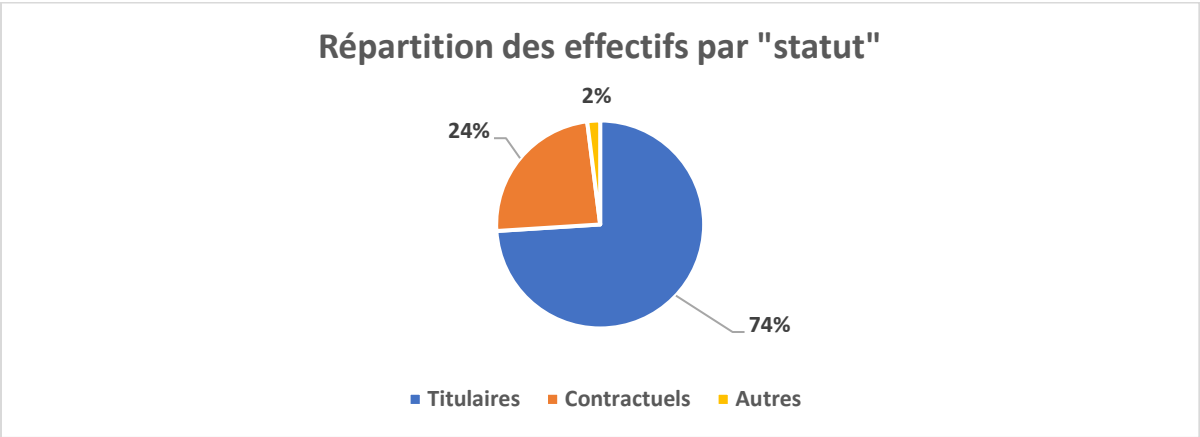
Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Vallée d’Ossau	7 %	10 %	83 %
Comparaison FPT	9 %	15 %	76 %



3. Répartition des effectifs par statuts :

Ces effectifs se composent dans leur grande majorité de titulaires et de contractuels, répartis de la manière suivante :

Répartition des effectifs par statuts			
	Titulaires	Contractuels	Autres
Vallée d’Ossau	74 %	24 %	2 %
Comparaison FPT	74,3%	25,7 %	-

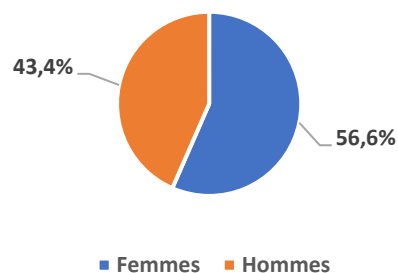


4. Répartition des effectifs par sexe :

L'effectif total du territoire est réparti de la manière suivante :

Répartition par sexe		
	Femmes	Hommes
Vallée d'Ossau (%)	56,56 %	43,44 %
Moyenne FPT (%)	60,9%	39,1 %

Répartition des effectifs par sexe

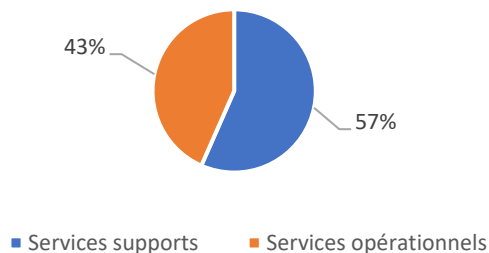


5. Répartition des effectifs par services :

La Vallée d'Ossau est structurée autour de 138 agents exerçant des fonctions au sein de services dits « supports » ou « fonctionnels », c'est-à-dire des services administratifs ou techniques concourant à l'exercice des compétences des collectivités intéressées sans être directement rattachés aux dites compétences, par opposition aux services opérationnels. La part de ces deux catégories se répartie de la manière suivante :

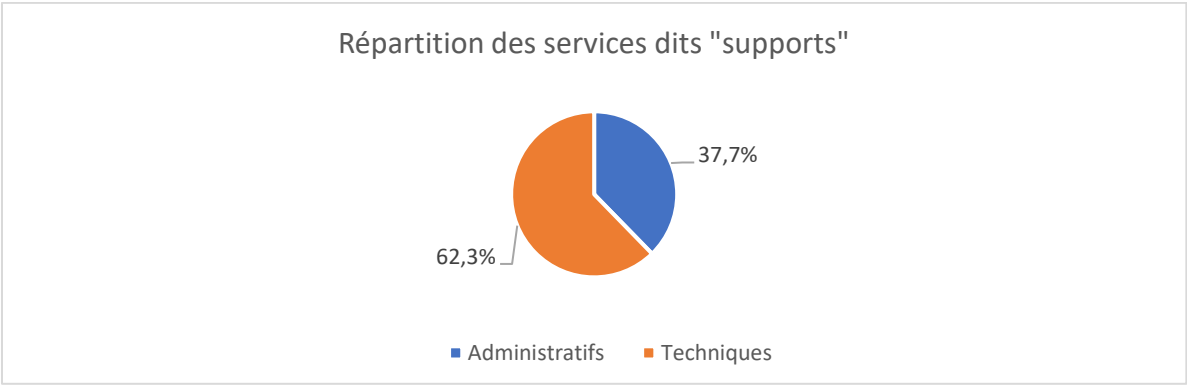
Part des services supports et opérationnels (%)	
Services supports	Services opérationnels
56,6 %	43,4 %

Part des services dits "supports" dans le total des effectifs



Les services supports compte 86 agents répartis dans les différents services techniques de la vallée, contre 52 dans les services administratifs.

Répartition des services supports (%)	
Services techniques	Services administratifs
62,3 %	37,7%

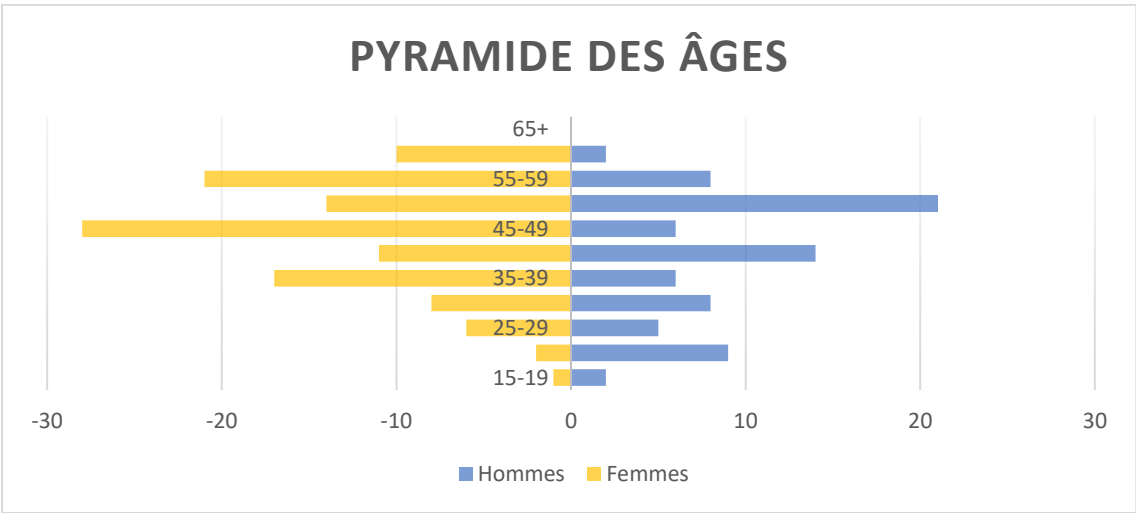


6. Pyramide des âges :

La lecture de la Pyramide des âges de la Vallée d’Ossau permet de mettre en lumière un certain nombre d’éléments sur les effectifs territoriaux.

Dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), il est intéressant de noter que 12 agents (6 %) ont plus de 60 ans. Si l’on élargit un peu la tranche considérée, 20,6% des agents de la vallée ont plus de 55 ans et 38,2% plus de 50 ans. En moyenne, les effectifs de la FPT dans son ensemble sont composés pour 40 % d’agents de 50 ans ou plus.

Enfin, on peut observer que sur l’ensemble des effectifs du territoire, 34,7% des agents ont entre 45 et 55 ans, ce qui constitue la plus grande part toutes tranches d’âges confondues.



B. Les informations budgétaires du territoire :

NB : les informations budgétaires n'incluent pas la commune de Laruns.

1. Budget global des administrations de la vallée d'Ossau :

L'ensemble des dépenses des 17 communes de la Vallée d'Ossau ayant répondu à cette partie de l'enquête, ajoutées à l'ensemble des dépenses de la CCVO, constituent un budget total de 30 658 305€ en 2018¹.

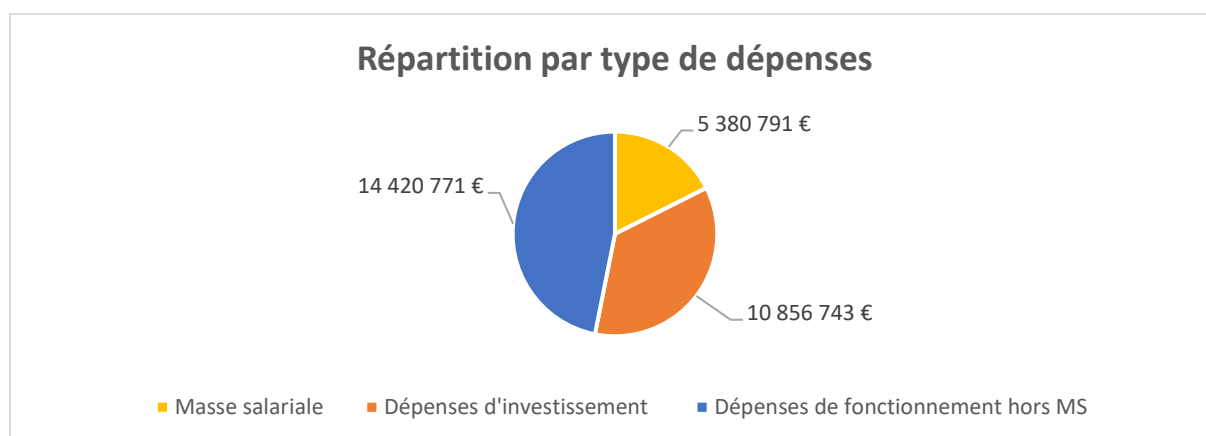
Rapportée à la population du territoire², celles-ci s'élèvent dès lors à 3 616 € par habitant (hors Laruns).

Budget total		
2016	2017	2018
32 003 976 €	29 605 006 €	30 658 305 €

2. Répartition par type de dépense :

Dépenses de fonctionnement			Masse salariale		
2016	2017	2018	2016	2017	2018
20 172 436 €	19 827 180 €	19 801 562 €	5 373 385 €	5 378 537 €	5 380 791 €

Dépenses d'investissement			Dépenses de fonctionnement hors MS		
2016	2017	2018	2016	2017	2018
11 831 540 €	9 777 826 €	10 856 743 €	14 799 051 €	14 448 643 €	14 420 771 €

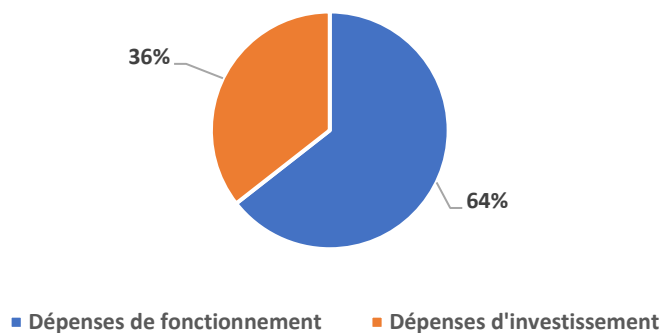


¹ Dépenses de fonctionnement et dépenses d'investissement.

² Population municipale qui s'élève à 9 675 habitants au 1^{er} janvier 2019, 8 485 sans Laruns.

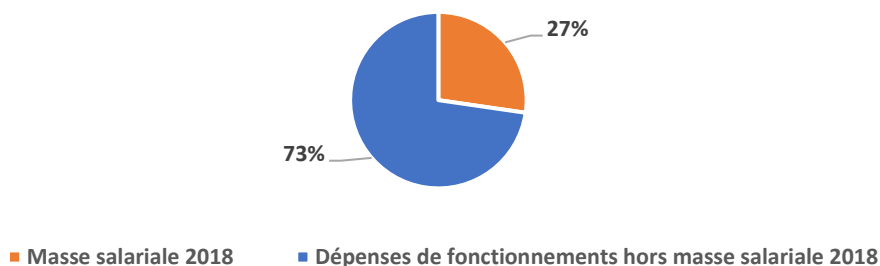
Dépenses de fonctionnement / Budget total		
2018	2017	2016
64 %	67 %	63 %

Poids des dépenses de fonctionnement dans le budget total en 2018



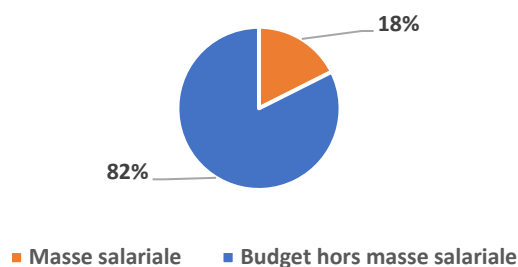
Masse salariale / Dépenses de fonctionnement		
2018	2017	2016
27%	27%	26,5%

Poids de la masse salariale dans l'ensemble des dépenses de fonctionnement 2018

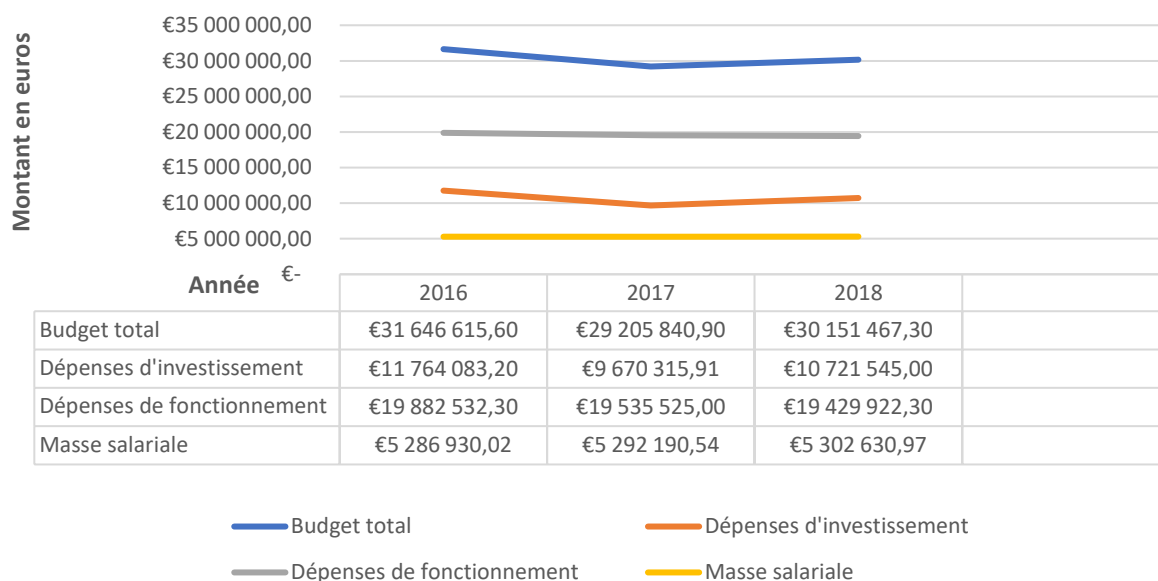


Masse salariale / Budget total		
2016	2017	2018
17 %	18 %	17,5 %

Poids de la masse salariale dans le budget total 2018



Evolution finances locales entre 2016 et 2018



VII. Bilan des mutualisation existantes :

Avant même l’adoption d’un schéma de mutualisation des services, la vallée d’Ossau était forte d’un certain nombre d’hypothèses de mutualisation de ses moyens humains ou matériels. Ces hypothèses témoignent d’une organisation territoriale qui traduit une certaine solidarité entre ses différents acteurs.

Celle-ci résulte semble-t-il avant tout d’une forme de pragmatisme local ou de l’existence d’habitudes de mutualisation plus ou moins formalisées entre « îlots » de quelques communes, pour des raisons tenant à leur proximité géographique ou résultant d’anciennes communes uniques, plus que d’une véritable structuration d’ensemble à l’échelle du territoire valléen.

Pratiquement toutes les communes sont concernées par des hypothèses de mutualisation. Elles concernent également six syndicats intercommunaux, deux communes non membres de la CCVO (Buziet et Ferrières), une autre collectivité (le département des Pyrénées-Atlantiques) et une autre intercommunalité (la Communauté de Commune du Haut-Béarn).

A. Mutualisation de moyens humains

1. Mise à disposition

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
MàD agent technique	Lys	Sainte-Colome	17h30/semaine et remboursement
MàD agent technique	Eaux-Bonnes	Aste-Béon, Béost	Mise en place décoration de Noël, éclairage public
MàD agent technique	Bescat	Buzy	Mutualisation agent technique
MàD agent électricien	Arudy	Syndicat intercommunal d’électrification du Bas Ossau	Intervient pour toutes les communes adhérentes
MàD 2 agents techniques	Bilhères en Ossau	Commission syndicale Bielle-Bilhères	Elagage des chemins
MàD de 2 agents	Arudy	CCVO	Agents de restauration scolaire pour ALSH pour 149,5 h/an
MàD agents voirie	Arudy	CCVO	Entretien ZAE pour 384h/an
MàD agent technique	Bielle	CCVO	Entretien voie verte
MàD 2 agents techniques	Buzy	CCVO	Entretien du lac de Castet 2j/an
MàD agent technique	Ségnacq-Meyracq	CCVO	ALSH pour 1h45 /semaine
MàD agent technique	Louvie-Juzon	CCVO	Ménage et restauration
MàD agent technique	CCVO	Office de Tourisme de la Vallée d'Ossau	Au besoin à la demande pour bricolage ou entretien
MàD technicien informatique	CCVO	Arudy (25%), CIAS (5%)	Service partagé d’expertise informatique

2. Service commun

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
Service Instruction autorisations d'urbanisme	CCVO	Arudy, Aste-Béon, Béost, Bescat, Bielle, Buzy, Castet, Louvie-Juzon, Lys, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq	Instruction des dossiers d'autorisations d'urbanisme

3. Prestations de services

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
Convention de mutualisation	Syndicat Mixte la Fibre64, CCVO	Arudy, Aste-Béon, Béost, Bescat, Bilhères en Ossau, Buzy, Castet, Iseste, Laruns, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Lys, Rébénacq, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq	Accompagnement mise en conformité RGPD, mise en place d'un délégué à la protection des données, mise à disposition d'un profil d'acheteur et d'1/3

B. Mutualisation de moyens matériels

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
MàD de matériel technique	Arudy	Plusieurs communes	Tables, chaises, barnums, estrades
MàD de matériel technique	Buzy	Bescat	Broyeur
MàD de matériel technique	Bielle/Bilhères	Bilhères/Bielle	Broyeur d'accotement, épareuse, tables chaises
MàD de matériel technique	Eaux-Bonnes	Aste-Béon, Béost	Matériel décoration de Noël, éclairage public, nacelle
MàD de matériel technique	SIEBO	Communes membres du syndicats	Nacelle, mise à disposition des communes, et stockage du véhicule à Arudy
-	Béost, SDEPA	Béost, SDEPA	Eclairage public
MàD de matériel administratif	Bescat	SIA Bescat, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq	Matériel informatique (ordinateur, multifonction)
MàD de matériel administratif et d'équipement	Iseste	Syndicat Intercommunal d'Adduction d'Eau Potable de la vallée d'Ossau (SIAEP).	Locaux et matériel administratif (téléphone, copieurs)
MàD de plein droit	Arudy	CCVO	Mise à disposition de plein droit dans le cadre de transferts de compétences bâtiments OTVO, ALSH et voirie ZAE
MàD de matériel	Arudy	CCVO	Matériel événementiel pour le service culture de la CCVO, pour organisation de manifestations culturelles (Scènes couvertes, compteurs électriques, barnums, écran cinéma...)
MàD de matériel	Arudy	CCVO	

			Matériel technique pour le service tourisme de la CCVO (groupe électrogène portatif)
MàD d'équipements	Arudy	CCVO	Locaux mis à disposition de l'école de musique
MàD d'équipements	Iseste	CCVO	Locaux mis à disposition de l'école de musique
MàD d'équipements	Ségnacq-Meyracq	CCVO	Locaux scolaires et salle polyvalente mis à disposition ALSH
MàD matériel	Buzy	CCVO	Matériel événementiel pour le service culture de la CCVO, pour organisation de manifestations culturelles (praticables scènes)
MàD de matériel	CCVO	Buzy	Mise à disposition à titre gratuit de l'outil informatique de gestion de réservation des ressources (Salles, véhicules, matériel)
MàD de matériel	CCVO	Communes	Mise à disposition d'une épaveuse et de bennes aux communes demandeuses

C. Groupements de commandes

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
Groupement de commandes voirie	Aste-Béon, Béost, Bescat, Buzy, Castet, Béost, Eaux-Bonnes, Iseste, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Sainte-Colome, Ségnacq-Meyracq		Voirie, Travaux de voirie. Groupement de commande porté par la commune de Buzy
Groupement de commandes matériel	Sainte-Colome, Lys		Taille-Haie, Débroussaieuse
Groupement de commandes	CCVO	CCVO, Béost, Buzy, Sainte-Colome, Bescat, Bilhères en Ossau, Bielle	Sel de voirie
Groupement de commandes prestation intellectuelle	CCHB	CCHB, CCVO	Prestation intellectuelle dans le cadre de l'élaboration d'une charte de signalisation des équipements et des services

D. Autres mutualisations diverses

Type de mutualisation	Structure émettrice	Structure bénéficiaire	Description
Regroupement pédagogique	Buzy - Buziet	Buzy, Buziet	Ecole, garderie, restauration transport scolaire
Regroupement pédagogique	Bielle - Bilhères	Bielle, Bilhères	
Regroupement pédagogique	Sainte-Colome - Ségnacq-Meyracq	Sainte-Colome, Ségnacq-Meyracq	
Délégation de compétence	Arudy	Département des Pyrénées Atlantiques	Restauration scolaire
Convention de mutualisation	CCVO	CCHB	1 agent en charge de la mise en œuvre de la Plateforme de Renovation Energétique de l'Habitat (PREH)
Convention de mutualisation	CCHB	CCVO	Service de 2 agents en charge de la mise en œuvre du programme européen LEADER, dans le cadre du GAL « LEADER Haut-Béarn » pour le compte de la CCHB et de la CCVO

Convention de mutualisation	CCHB	CCVO	1 agent en charge de la mise en œuvre du programme territorial de santé du haut Béarn pour le compte de la CCVO et de la CCHB
Convention de mutualisation	CCHB	CCVO	1 agent en charge de la gestion du label Pays d'Art et d'Histoire pour le compte de la CCVO et de la CCHB

VIII. Les perspectives de mutualisation en Vallée d'Ossau

A. Le plan d'action

1. Mutualisation des moyens matériels

Action 1.1 : Banque intercommunale de matériel

Action 1.2 : Mise à disposition de matériel avec agent

Action 1.3 : Groupement de commandes

2. Mutualisation des ressources humaines

Action 2.1 : Formation des agents

Action 2.2 : Missions hygiène et sécurité

Action 2.3 : Remplacement et mise à disposition de personnel

3. Développement de l'expertise territoriale

Action 3.1 : Service commun informatique et système d'informations

B. Les fiches action

1. Mutualisation des moyens matériels

Priorité	Axe de travail : Mutualisation des moyens matériels	
2	Action 1.1 : Banque intercommunale de matériel	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.		Peut potentiellement concerner les 18 communes de la vallée d'Ossau.
Eléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		
Dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma de mutualisation, de nombreuses attentes ont été exprimées par les communes autour d'un développement de la mutualisation des moyens matériels, notamment du matériel des services techniques. En effet, les communes ont souvent recours à la location parfois coûteuse de différents matériels, et ont évoqué des difficultés liées à des manques de moyens matériels, faute de pouvoir recourir seule à l'achat de matériel souvent couteux (faible utilisation et/ou coût trop élevé). Elles souhaitent donc voir se développer la mise à disposition et l'achat groupé de matériel ou de prestation, ou encore la constitution d'une banque intercommunale de matériel. Ont donc été recensé le matériel existant dans toutes les collectivités du territoire, ainsi que les besoins en matériels identifiés par les communes et la CCVO. Pour simplifier la mise en place de ces mises à disposition, ont été identifié le matériel prioritairement mutualisable. Parmi ce matériel, a été distingué : - Le matériel important, couteux, difficile d'utilisation ou d'entretien et nécessitant des habilitations spécifiques et une certaine expérience d'utilisation. - Le petit matériel, simple à mettre à disposition. Si les travaux préparatoires ont conclu à la non opportunité de constituer dans l'immédiat une banque intercommunale pour ce qui concerne le matériel prioritaire important, en raison d'un investissement trop important pour la CCVO, une solution de ce type est jugée en revanche plus intéressante pour le petit matériel suivant : - Estrade - Barrières - Bétonnière Ce matériel pourra par la suite et au besoin être compléter.		
Description de l'action :		Objectifs / Résultats attendus :
Constitution par la CCVO d'une banque intercommunale de matériel qui sera mis à disposition des communes à leurs demande.		- Compléter le matériel existant sur le territoire. - Permettre à des communes de disposer de certains matériels sans avoir à recourir à l'achat. - Optimisation des dépenses liées à la location du matériel en question.
Forme juridique envisagée :		
Le partage de biens, conformément à l'article L. 5211-4-3 du CGCT, qui prévoit qu'afin de permettre une mise en commun de moyens, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peut se doter de biens qu'il partage avec ses communes membres selon des modalités prévues par un règlement de mise à		

disposition, y compris pour l'exercice par les communes de compétences qui n'ont pas été transférées antérieurement à l'établissement public de coopération intercommunale.	
Calendrier prévisionnel :	Budget prévisionnel :
Reste à déterminer par type de matériel en fonction du degré de priorité de cette action.	Achat du matériel (dépendra des prix et des quantités à acquérir).
Impact sur les dépenses de fonctionnement :	Impact sur le personnel :
Pour la CCVO : elles seront grevées par l'achat du matériel en question (reste à déterminer précisément), et le coût de gestion du matériel par les agents de la CCVO. Pour les communes, coût de la mise à disposition si remboursement prévu par le règlement de mise à disposition. En cas de gratuité, optimisation du coût de location ou d'achat du matériel (économies ou non dépenses).	Pas d'impact sur le personnel.
Points de vigilance :	Etat d'avancement :
Outil simple, pas une usine à gaz. Bien prévoir les modalités de mise à disposition et de remboursement.	
Modalités d'évaluations :	
Questionnaire de satisfaction envoyé aux communes pour déterminer le coût avant après la constitution de la banque de matériel, les modalités de mise à disposition... Comptabiliser le nombre de mise à disposition sur chaque matériel.	

Priorité	Axe de travail : Mutualisation des moyens matériels	
2	Action 1.2 : Mise à disposition de matériel avec agents	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
CCVO pour la centralisation des données puis variable selon le matériel		Reste à déterminer en fonction de l'offre de service faite aux communes et du recensement des communes intéressées. Potentiellement susceptible de concerner toutes les communes ainsi que la CCVO.
Éléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		
Dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma de mutualisation, de nombreuses attentes ont été exprimées par les communes autour d'un développement de la mutualisation des moyens matériels, notamment du matériel des services techniques. En effet, les communes ont souvent recours à la location parfois coûteuse de différents matériels, et ont évoqué des difficultés liées à des manques de moyens matériels, faute de pouvoir recourir seule à l'achat de matériel souvent couteux (faible utilisation et/ou coût trop élevé). Elles souhaitent donc voir se développer la mise à disposition et l'achat groupé de matériel ou de prestation, ou encore la constitution d'une banque intercommunale de matériel. Ont donc été recensé le matériel existant dans toutes les collectivités du territoire, ainsi que les besoins en matériels identifiés par les communes et la CCVO. Pour simplifier la mise en place de ces mises à disposition, ont été identifié le matériel prioritairement mutualisable. Parmi ce matériel, a été distingué :		

- Le matériel important, couteux, difficile d'utilisation ou d'entretien et nécessitant des habilitations spécifiques et une certaine expérience d'utilisation.

- Le petit matériel, simple à mettre à disposition.

Plusieurs élus et responsables de services techniques ont considéré, pour ce qui est du matériel important, que la mise à disposition devaient nécessairement s'accompagner de la mise à disposition de ou des agents habituellement en charge de son utilisation.

Ont donc été envisagées différentes solutions pour développer ces mises à disposition :

- Mise à disposition matériel et agent.

- Mise à disposition croisées.

- Convention cadre de mise à disposition afin d'éviter de rédiger une nouvelle convention à chaque mise à disposition.

La CCVO se propose donc de jouer un rôle de facilitateur dans le développement de ces solutions mutualisées :

- Création et actualisation de tableaux recensant le matériel existant, les agents susceptibles de faire l'objet de mise à disposition, ainsi que les besoins des communes et de la CCVO.

- Mise à disposition d'une boîte à outil accessible aux communes et à la CCVO pour faciliter le recours à ces solutions (conventions type de mise à disposition de matériel, de matériel et d'agents, modèle de planning...).

- Développement d'une solution informatique pour rendre ces outils accessibles aux communes.

Description de l'action :

Objectifs / Résultats attendus :

Développer le recours à la mise à disposition de matériel avec l'agent habituellement en charge de son utilisation et de son entretien. Plusieurs solutions sont actuellement à l'étude :

- Mise à disposition matériel et agent.

- Mise à disposition croisées

- Convention cadre de mise à disposition pour éviter de rédiger une nouvelle convention à chaque mise à disposition.

- Optimisation des moyens matériels sur le territoire.
- Permettre de disposer de matériel qu'il serait impossible ou non pertinent d'acquérir pour une commune ou la CCVO.

- Amortir le matériel possédé par certaines communes.
- Réduire les coûts engendrés par la location de matériel s'il s'avère qu'une mise à disposition coûterait moins cher.

- Permettre l'achat de matériel à moindre coût.

- Réfléchir à l'opportunité de mutualiser l'acquisition de matériel nouveau entre communes.

- Réfléchir à des modalités de structuration de ces acquisitions communes.

- Évaluer les impacts éventuels sur le personnel ainsi que sur les dépenses de fonctionnement (obligation légale qui doit figurer dans le schéma).

- Développer la solidarité territoriale entre communes.

- Développer une réflexion territoriale autour de l'acquisition de moyens matériels et optimiser le matériel sur le territoire.

Cette piste de mutualisation a été évoquée par la communauté de communes.

Forme juridique envisagée :

- Convention de mise à disposition de matériel et de mise à disposition individuelle.

- Convention de mise à disposition croisées.

- Convention cadre de mise à disposition.

- Convention de mise à disposition de service.

Calendrier prévisionnel :

Budget prévisionnel :

Reste à déterminer en fonction du degré de priorité de cette action.	Reste à déterminer, notamment au regard du développement d'un outil informatique accessible aux communes.
Impact sur les dépenses de fonctionnement :	Impact sur le personnel :
Reste à déterminer. Optimisation des coûts de location ou d'achat de matériel. Remboursement des frais engagés en cas de mise à disposition.	Le personnel
Points de vigilance :	Etat d'avancement :
Nécessite l'accord des agents.	
Modalités d'évaluations :	
- Recensement du nombre de mise à disposition effectué au bout d'un an ou deux. - Questionnaire à envoyer aux communes pour évaluer la satisfaction sur les modalités de mise à disposition, sur la boîte à outil et les outils en ligne fournis aux communes pour faciliter le recours à ces mises à disposition. - Questionnaire aux agents concernés par les mises à disposition.	

Priorité	Axe de travail : mutualisation commande publique	
2	Action 1.3 : Groupement de commandes	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
Variable selon les commandes		Les périmètres varient en fonction des groupements d'achats.
Eléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		
Les travaux préparatoires à l'élaboration du schéma de mutualisation ont mis en lumière l'une des principales attentes des communes et de la CCVO en matière de mutualisation réside dans la réalisation d'économies d'échelles. L'un des moyens incontournables de parvenir à la réalisation de cet objectif est la réalisation d'achats groupés entre différentes structures communales et intercommunales. Or les travaux ont également mis en évidence un recours limité à l'outil du groupement de commande, par manque d'habitude, mais également faute de disposer d'une ingénierie dédiée en capacité de recenser les besoins, et de prendre en charge les procédures de passation des marchés. La plupart des communes du territoire, comme la CCVO se montre largement intéressées par le développement de cette pratique, ce qui justifie l'inscription de cette action au schéma de mutualisation. La constitution prochaine d'un service commun de la commande publique devrait permettre de faciliter un recours plus important à ces groupements d'achats. Un certain nombre d'achats groupés ont d'ailleurs été lancés, sans attendre l'élaboration formelle du schéma. Il est possible d'évoquer : - Un groupement en matière d'EPI. - Un groupement en matière d'assurance. - Un groupement en matière prestation d'élaboration du Document unique de prévention des risques. - Un groupement en matière de logiciel de gestion des interventions des services techniques ? - Un groupement en matière de formations spécifiques qui nécessite de passer par des organismes privés (Hors champ CNFPT), et notamment les CACES.		

En cas de succès, la démarche pourra être étendue à d'autres domaines.

Description de l'action :

Développer le recours aux groupements de commandes entre communes ou entre les communes et la CCVO.

Objectifs / Résultats attendus :

- Optimisation des achats
- Réalisation d'économies d'échelles dues aux effets seuils.
- Réduction des dépenses liées aux procédures de passation des marchés.

Forme juridique envisagée :

- Groupement de commande auprès de prestataires privés conformément aux articles L.2113-6 et suivants du code de la commande publique.
- Achat simple par une commune ou la CCVO et mise à disposition d'une autre.

Calendrier prévisionnel :

Reste à déterminer en fonction du degré de priorité de cette action et des outils envisagés.

Budget prévisionnel :

Coût salarial ingénierie nécessaire à la réalisation des groupements.

Impact sur les dépenses de fonctionnement :

Réduction espérée des dépenses de fonctionnement grâce aux économies d'échelles réalisées sur les achats par effets de seuils, et aux économies sur les procédures de passation.

Impact sur le personnel :

Pas d'impact sur le personnel.

Points de vigilance :

- Bien identifier en amont les achats qu'il est intéressant financièrement de mutualiser.
- Bien identifier les achats qu'il est facile de mutualiser (notamment au regard de la nécessaire harmonisation des besoins).
- Être rigoureux dans l'évaluation des besoins.
- Respect des règles de la commande publique.

Etat d'avancement :
Modalités d'évaluations :

Comparaison avant/après des coûts, dresser un bilan des économies réalisées.
Questionnaire satisfaction communes (sur les prix, les achats, me matériel, les prestations obtenues par groupement)
Déterminer les axes d'amélioration.

2. Mutualisation des ressources humaines

Priorité	Axe de travail : mutualisation RH	
2	Action 2.1 : Formation des agents	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
CCVO ou autre en fonction des besoins identifiés		Reste à déterminer en fonction du recensement des communes intéressées. Au regard du complément d'enquête : CACES : Arudy, Béost, Bescat, Bilhères en Ossau, Castet, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Rébénacq, Sainte-Colome), CCVO Habilitations électriques : Arudy, Aste-Béon, Béost, Bescat, Bilhères en Ossau, Castet, Louvie-Juzon, Sainte-Colome. AIPR : Arudy, Bilhères en Ossau, Rébénacq, CCVO. Secourisme : Arudy, Aste-Béon, Béost, Bilhères en Ossau, Castet, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Rébénacq, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq, CCVO.
Éléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		
Dans le cadre des travaux préparatoire à l'élaboration du schéma, un certain nombre de communes et la CCVO ont mentionné dans leurs attentes en matière de mutualisation la question de la formation de leurs agents. Plus indirectement certaines communes mettent en avant un manque de compétence dans un certain nombre de domaines, posant ainsi la question de la formation de leurs agents. Les collectivités de la vallée d'Ossau sont d'ores et déjà concernées par une forme de mutualisation en matière de formation, au travers d'un plan de formation territorialisé « vallée Béarnaise », mis en place par le CNFPT et le CDG 64. Certaines communes évoquent cependant des difficultés sur certaines formations, comme par exemple une offre moins intéressante à destination des agents de restauration ou certaines journées d'actualité par toujours très utiles. D'autres encore évoquent l'absence de certaines formations spécifiques comme les CACES par exemple. La présente action a donc vocation à compléter à la marge cet outil par une mutualisation interne à la vallée d'Ossau de certaines formations, ou en structurant la demande de formation adressée au CNFPT dans le cadre du PFM pour ouvrir des stages sur le territoire pour ses collectivités. Les communes du territoire ont semblé assez largement intéressées par une recherche de solution mutualisée sur certaines formations spécifiques qui ne font pas nécessairement partie de l'offre du CNFPT. C'est le cas des CACES, Habilitations électriques et AIPR. C'est également le cas pour ce qui est des formations secourisme, et principalement les formations Sauveteur Secouriste au Travail (SST) et Gestes Qui sauvent (GQS). Cet intérêt justifie l'inscription de cette action au schéma de mutualisation.		
Description de l'action :		Objectifs / Résultats attendus :
Développement d'une mutualisation de certaines formations techniques spécifiques (CACES, habilitations électriques et AIPR), ainsi que des formations en matière de secourisme (SST, GQS) - Recensement par la CCVO des besoins des collectivités du territoire. - Centralisation de la demande de formation auprès d'organismes publics ou privés.		- Optimisation des coûts de formation, notamment en matière de formations techniques spécifiques. - Développement de la formation des agents territoriaux en matière de secourisme pour développer une culture premiers secours sur le territoire. - Parvenir à faire dispenser les formations sur le territoire de la vallée d'Ossau. Optimisation du temps passé par les agents en formation ?

Forme juridique envisagée :	
- Demande groupée auprès du CNFPT (intra ponctuelle ou via le PFM). - Groupement de commande auprès de prestataires privés conformément aux articles L.2113-6 et suivants du code de la commande publique.	
Calendrier prévisionnel :	Budget prévisionnel :
Piste déjà en cours de mise en œuvre.	Reste à déterminer
Impact sur les dépenses de fonctionnement :	Impact sur le personnel :
Reste à déterminer. A priori faible impact sur les dépenses de fonctionnement. Optimisation des coûts de certaines formations.	Pas réellement d'impact sur le personnel. - Réduire les contraintes entourant les déplacements des agents pour se rendre sur les lieux de formations.
Points de vigilance :	Etat d'avancement :
- Être attentif à la qualité de la formation dispensée. - Être attentif au coût des formations.	
Modalités d'évaluations :	
- Comparer le coût de la formation mutualisée avec les coûts de formations passé (coût total : coût de la prestation, ainsi que les coûts de déplacement...) - Interroger les agents formés dans ce cadre sur le degré de satisfaction de la formation dispensée. - Evaluation de la prestation de formation.	

Priorité	Axe de travail : Mutualisation RH	
3	Action 2.2 : Missions hygiène et sécurité	
Pilote de l'action :	Acteurs / Périmètre :	
Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.	Reste à déterminer. Au regard du complément d'enquête (intérêt de principe des communes) : <u>Assistants de Prévention</u> : Aste-Béon, Béost, Bescat, Castet, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq, CCVO. <u>Document unique</u> : Aste-Béon, Béost, Bescat, Castet, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq ; CCVO.	
Eléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		

Dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma, un certain nombre d'attentes de mutualisation ont été exprimées dans le domaine des missions d'hygiène et sécurité que doivent prendre en charge les collectivités locales. Les communes et la communauté de communes, sont en effet tenues, en tant qu'employeur territoriaux, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur responsabilité.

Plus précisément, deux types de problématiques ont été évoquées :

- Une première relative aux assistants de prévention hygiène et sécurité (dont le régime est prévu par l'article 108-3 de la loi 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale et l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

Si un certain nombre de communes ont désigné des assistants de prévention, ce n'est pas le cas de toutes sur le territoire. En outre, même parmi celles qui l'ont fait, les assistants de prévention n'ont pas toujours le temps ou ont parfois des difficultés pour se saisir pleinement de ces fonctions.

- Une seconde relative à l'élaboration et de la mise à jour du Document Unique de prévention des risques professionnels (DU, dont le régime est prévu par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail).

Sur ce point, seules quelques communes ont procédé à son élaboration ou ont entamé une démarche en ce sens. En outre, parmi elles, toutes ne le mettent pas à jour régulièrement.

L'importance de ces missions (eu égard notamment à la protection des agents, ainsi qu'aux questions de responsabilité éventuelle des élus qui peuvent survenir en l'absence de mise en œuvre de ces missions), ainsi que l'intérêt marqué du territoire pour une mutualisation sur cette question justifient que cette question fasse l'objet d'une inscription au schéma de mutualisation.

Différentes options s'offrent au territoire sur cette question. Ces différentes options sont en cours d'évaluation afin de déterminer la solution la plus adaptée parmi les options suivantes :

- Constitution éventuelle d'un service commun Hygiène et sécurité.
- Constitution d'un groupement de prestation pour élaboration ou mise à jour du document unique (auprès du CDG, soit auprès de prestataires privés).
- Mise en place de réunions régulières des assistants de prévention du territoire pour échanger sur les bonnes pratiques, sur la manière de conduire ces missions, assister les assistants du territoire pour conduire au mieux leurs missions.

Description de l'action :	Objectifs / Résultats attendus :
Plusieurs pistes à étudier : - Groupement de prestation élaboration du Document Unique de prévention des risques professionnels - Organisation de réunions régulières des assistants de prévention du territoire.	- Favoriser la mise en conformité des collectivités avec les obligations qui leur incombent en matière de santé et de sécurité au travail (document unique, assistants de prévention, agents chargés de la fonction d'inspection...). - Limiter les risques d'engagement de responsabilité des élus locaux. - Montée en compétence sur les questions hygiène et sécurité. - Améliorer la prise en compte de ces questions sur le territoire et la protection des agents. - Développer la culture de prévention et de réduction des accidents et maladies professionnelles sur le territoire. - Réduction des coûts éventuels liés à ces missions.

Forme juridique envisagée :

Plusieurs pistes à l'étude :

- Service commun, conformément à l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.
- Groupement de commande conformément aux conformément aux articles L.2113-6 et suivants du code de la commande publique.
- Mutualisation informelle (réunion régulière des assistants de prévention du territoire).

Calendrier prévisionnel :

Reste à déterminer en fonction du degré de priorité.

Budget prévisionnel :

Reste à déterminer en fonction de l'évaluation des coûts de la modalité de mutualisation retenue.
Service commun : coût du service
Groupement presta : coût du marché
Réunion des assistants du territoire : faible coût, coût horaire pour le temps de travail passé en réunion.

Impact sur les dépenses de fonctionnement :

Reste à déterminer en fonction de l'évaluation des coûts de la modalité de mutualisation retenue.

Service commun : coût du service partagé entre la CCVO et les communes adhérentes.

Groupement presta : coût du marché.

Réunion des assistants du territoire : faible coût, coût horaire pour le temps de travail passé en réunion.

Impact sur le personnel :

Pas réellement d'impact sur le personnel (sauf service commun et mād d'assistants de prévention par une commune ou la CCVO).

Dégager du temps de travail aux agents en charge des missions d'assistants de prévention ou de l'élaboration et de l'actualisation du DU.

Points de vigilance :

- Veiller à l'optimisation des coûts et à la qualité des prestations ou missions HS.
- Bien évaluer la pertinence d'une mutualisation sur ces questions qui peuvent nécessiter une connaissance de la structure, des lieux et environnements de travail, du personnel, des outils.

Etat d'avancement :

Modalités d'évaluations :

- Comparer le nombre d'assistants de prévention désignés sur le territoire au nombre actuel. L'idée étant de tendre vers un ou plusieurs assistants dans toutes les collectivités de la vallée d'Ossau.
- Comparer le nombre de DU élaborés et mis à jour sur le territoire. L'idée étant là encore de tendre vers un DU, mis à jour chaque année dans toutes les collectivités de la vallée d'Ossau.
- Questionnaire de satisfaction assistants de prévention et/ou communes et CCVO.

Priorité	Axe de travail : Mutualisation RH	
3	Action 2.3 : Remplacement et mise à disposition de personnel	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.		Reste à déterminer. Au regard du complément d'enquête (intérêt de principe des communes) : <u>Poste de secrétaire de mairie/agent administratif polyvalent</u> : Arudy, Béost, Bescat, Bilhères, Louvie-Soubiron, Lys, Sainte-Colome, Sévignacq-Meyracq, CCVO. <u>Poste d'agent technique polyvalent</u> : Arudy, Bescat, Bilhères, Louvie-Juzon, Louvie-Soubiron, Lys, Rébénacq. <u>Postes d'ATSEM</u> : 2 communes : Louvie-Juzon et Rébénacq, Arudy, Sévignacq-Meyracq. <u>Poste d'agent de restauration scolaire</u> : Arudy, Louvie-Juzon, Rébénacq, Lys, Sévignacq-Meyracq. <u>Poste agent d'Entretien</u> : Aste-Béon, Lys, Sainte-Colome.
Éléments de contexte / Diagnostic / Enjeux :		
Dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma de mutualisation, un certain nombre d'attentes ont été exprimées par les communes ou la CCVO en matière de remplacement de personnel, ou de mise à disposition de moyens humains. La problématique du remplacement de personnel est selon elles susceptible dans certaines structures d'entraîner des difficultés d'organisation, la mise en attente de certains projets, ou encore des besoins non ou mal satisfaits. Les solutions de remplacements actuelles ont ainsi fait l'objet de critiques. C'est le cas notamment de la prestation proposée par le CDG64, qui propose un service de remplacement de personnels (pôle mission temporaire). Son recours est jugé parfois trop coûteux, et certaines carences ont été observées sur certain postes. A tel point que seules quelques communes y ont recours pour leur solution de remplacement, pour une satisfaction en demi-teinte. D'autres solutions de remplacement ont été évoquées, notamment pôle emploi, le recrutement direct, la constitution d'un vivier RH constitué par les services, ou encore emploi service. Ainsi, plusieurs structures ont demandé à ce qu'une solution puisse émerger des discussions entourant la mutualisation des services. On note un intérêt important sur le territoire pour une recherche de solution mutualisée, notamment sur les postes suivants : - Secrétaire de mairie, agent administratif polyvalent.		

- Agent technique polyvalent.
- ATSEM
- Agent de restauration scolaire
- Agent d'entretien

Trois types de besoins ont été recensés dans le cadre des travaux préparatoires :

- Remplacements ponctuels non anticipables (maladie par exemple).
- Besoins plus récurrents et prévisibles.
- Besoins permanents mais sur un temps de travail insuffisant pour effectuer un recrutement seul.

L'ensemble de ces éléments justifient l'inscription de cette action au schéma de mutualisation.

Le travail d'approfondissement de cette piste de mutualisation a permis de conclure à écarter dans un premier temps au moins les solutions suivantes :

- Constitution d'un service commun de remplacement
- Recrutement de personnel par la CCVO pour mise à disposition aux communes intéressées.

Ces solutions semblent trop complexes à mettre en œuvre dans l'immédiat. Outre le coût pour la CCVO, le caractère difficilement anticipable des remplacements rend assez difficile un travail de dimensionnement et d'organisation du service. Cette solution pourra cependant être envisagée pour l'avenir.

Pour autant, les structures ayant un besoin de mise à disposition ou de remplacement similaire, qu'elles ne pourraient satisfaire seules, pourraient se grouper pour envisager un recrutement commun :

- Soit par le recrutement par l'une d'entre elles d'un agent pour ensuite le mettre à disposition d'une ou plusieurs communes au besoin.
- Soit par plusieurs communes qui se mettent d'accord pour recruter un même agent (chaque commune ayant un besoin passe un contrat avec l'agent pour le temps de travail qui la concerne, ce qui permettrait d'arriver à un temps de travail suffisamment intéressant pour l'agent), dans le respect des règles du cumul d'emplois publics.
- Soit de manière plus ou moins ponctuelle, par le recrutement d'un des agents déjà présents sur le territoire à temps non complet, pour lui permettre de trouver un complément d'heure s'il le souhaite et pour satisfaire au besoin de la commune, toujours sous réserve des règles du cumul d'emploi public.
- Soit par de la mise à disposition d'agents existant.

La solution retenue sera ainsi de développer progressivement une solution mutualisée plus informelle. La CCVO se propose dans un premier temps de jouer un rôle de facilitation de ces regroupements, de lien pour les communes intéressées :

- En créant et en mettant régulièrement à jour un tableau d'agents à temps non complet susceptibles de souhaiter effectuer un complément de temps de travail au sein d'une autre structure.
- En créant et mettant à jour régulièrement un tableau des besoins des communes en matière de remplacement ou de mise à disposition de personnel.
- En mettant à disposition des communes une boîte à outil dans le but de faciliter les solutions entre elles (fiches sur la mise à disposition, sur les cumuls d'emplois publics, contrats, conventions etc.)
- En créant un outil en ligne accessible aux communes pour diffuser ces informations.

Description de l'action :	Objectifs / Résultats attendus :
- Création et actualisation d'un tableau d'agents à temps non complet susceptibles de souhaiter effectuer	- Palier aux difficultés des communes et de la CCVO en matière de remplacement de personnels.

un complément de temps de travail au sein d'une autre structure. - Création et actualisation d'un tableau recensant les besoins des communes en matière de remplacement ou de mise à disposition de personnel. - Création d'un outil en ligne accessible aux communes pour diffuser ces informations. - Création et mise à disposition des communes d'une boîte à outil dans le but de faciliter les solutions entre elles (fiches sur la mise à disposition, sur les cumuls d'emplois publics, contrats, conventions etc.) - Mise à disposition par la CCVO d'agents techniques pour l'entretien d'espaces publics auprès des communes	- Palier à d'éventuels manques de moyens humains, de compétences ou difficultés d'organisation des structures du territoire (ponctuelles ou récurrentes). - Faciliter les mises à disposition ou les solutions de remplacement entre les structures du territoire. - Assurer une meilleure continuité du service public local. - Optimisation des coûts de remplacement de personnels (notamment par rapport au coût jugé parfois élevé de la prestation du pôle mission temporaire du CDG). - Développer une information claire et actualisée des ressources humaines et des compétences sur le territoire destiné à chaque collectivité.
Forme juridique envisagée :	
- Mise à disposition individuelles, conformément aux article 61 et s. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et au décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux. - Cumul d'emplois publics.	
Calendrier prévisionnel :	Budget prévisionnel :
Reste à déterminer en fonction du degré de priorité.	Reste à déterminer. - Cout d'une solution pour mettre en ligne accessible aux communes les tableaux et outils.
Impact sur les dépenses de fonctionnement :	Impact sur le personnel :
Reste à déterminer - Réduction des coûts engendrés par le remplacement de personnel.	- Possibilité de mise à disposition d'agents, donc possible impact sur les missions... Nécessite l'accord de l'agent. - Possibilité pour certains agents à temps non complet d'effectuer un complément d'heure dans une autre structure.
Points de vigilance :	Etat d'avancement :
- Nécessité de recueillir l'accord de l'agent en cas de mise à disposition individuelle. - Respect des règles de cumul d'emploi public.	
Modalités d'évaluations :	
- Observer le nombre de mise à disposition ou les éventuels recrutements communs. - Questionnaire de satisfaction des communes pour déterminer si amélioration de leurs solutions de remplacement. - Comparer le coût d'un remplacement interne mutualisé avec le coût des prestations du CDG.	

Développement de l'expertise territoriale

Priorité	Axe de travail : Développement de l'expertise territoriale	
1	Action 3.1 : Service commun informatique et systèmes d'informations	
Pilote de l'action :		Acteurs / Périmètre :
Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau.		Reste à déterminer en fonction du recensement des communes intéressées. <i>Complément d'enquête : CCVO, Arudy, Béost, Bescat, Castet, Sainte-Colome, éventuellement Laruns</i>
Eléments de contexte / Diagnostic :		
Dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma de mutualisation, un certain nombre de difficultés organisationnelles ainsi qu'un manque de moyens humains ont été exprimés par certaines communes et par la CCVO dans le domaine informatique. Aucune structure ne dispose à l'heure actuelle de ressources affectées spécifiquement à la gestion de l'informatique et des systèmes d'informations. En conséquence de quoi la plupart des communes comme la CCVO ont recours à des prestataires extérieurs dont l'essentiel semblent plutôt satisfaites dans l'ensemble. En dépit de ces prestataires, certaines estiment ne pas disposer des moyens nécessaires pour assurer convenablement les tâches de maintenance, dépannage, d'achat, location, et suivi du parc de matériel, de conseil, d'aide à l'installation et à l'utilisation des logiciels. Seules quelques communes se sont montrées intéressées par la recherche d'une solution mutualisée en matière informatique/systèmes d'informations. Pour sa part, la CCVO envisage quoi qu'il en soit de développer une solution interne en matière informatique eu égard au fait que ce domaine lui pose de réelles difficultés actuellement. Elle proposera d'ouvrir ce service à la mutualisation, par le biais d'un service commun, aux communes qui se montreront intéressées, ce qui justifie son inscription au schéma de mutualisation.		
Description de l'action :		Enjeux / Objectifs / Résultats attendus :
Création d'un service commun informatique		- Développer l'expertise territoriale en matière informatique, de systèmes d'informations, en disposant de ressources humaines spécialement affectées à l'informatique - Se doter par la mutualisation d'un service et de moyens réservés à des collectivités de taille supérieure. - Réaliser des économies d'échelle en matière informatique, réduction des coûts de gestion (maintenance) et d'investissement (achat matériel et logiciels). - Amélioration du service en matière informatique, par une meilleure réactivité des interventions, une plus grande continuité du service, et une meilleure sécurité informatique. - Permettre en interne la formation des agents, - Permettre un meilleur suivi du matériel, des achats et contrats en matière informatique. - Disposer d'un référent qualifié pour le suivi et la gestion des prestataires informatiques.
Forme juridique envisagée :		
Service commun, conformément à l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.		
Calendrier prévisionnel :		Budget prévisionnel :

Reste à déterminer en fonction du degré de priorité.	Reste à déterminer précisément : 1 poste Matériel ? Abonnement ? Logiciel ?
Impact sur les dépenses de fonctionnement :	Impact sur le personnel :
Reste à déterminer : Pour la CCVO, ses dépenses de fonctionnement seront grevées du coût du futur service. Pour les communes, de la participation au coût du service selon les modalités de répartition des coûts déterminés dans la convention constitutive du service commun.	- Pas réellement d'impact sur le personnel existant, dans la mesure où le territoire ne dispose d'aucun agent affecté au domaine informatique. Recrutement et création d'un service commun ex nihilo. - Augmentation des effectifs de la CCVO.
Points de vigilance :	Etat d'avancement :
Le dimensionnement du service. Disposer d'un nombre suffisant de communes adhérentes au service. Bien délimiter les missions potentielles du service en établissant une fiche de poste claire sur la base de laquelle il conviendra d'établir un chiffrage du coût du service ainsi que des propositions de tarification La clé de répartition financière entre C et CC. L'organisation et le fonctionnement du service.	
Modalités d'évaluations :	
Evaluer au bout d'un an après la création du service : - Le coût du service pour les collectivités adhérentes, par exemple en le comparant au coût des anciens prestataires informatiques. - Les temps d'intervention, la continuité du service	