



**HAUT PAYS
BIGOUDEN**
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Convention de prestation de service

**entre la communauté de communes Cap Sizun Pointe du Raz
et la communauté de communes du Haut Pays Bigouden**

ENTRE

La communauté de communes Cap Sizun - Pointe du Raz, située rue Renoir à Audierne, représentée par Monsieur Gilles SERGENT, agissant au nom et en sa qualité de Président, et en vertu de la délibération du conseil communautaire en date du 13 avril 2023.

Ci-après désignée « CCCSPR »

ET

La communauté de communes du Haut Pays Bigouden, située 2A rue de la mer à Pouldreuzic, représentée par Madame Josiane KERLOCH agissant au nom et en sa qualité de présidente et en vertu de la délibération du conseil communautaire en date du 30 mars 2023.

Ci-après désignée « CCHPB »

Préambule :

La loi d'orientation des Mobilités (dite « LOM ») du 24 décembre 2019 visait à doter pour le 1er juillet 2021, tous les territoires d'une autorité organisatrice de la mobilité (AOM), pour construire des solutions de mobilité adaptées aux enjeux locaux.

C'est dans ce cadre que les Communautés de communes de la CCCSPR et de la CCHPB ont intégré la compétence d'organisation de la mobilité à leurs statuts, par délibération du 4 mars 2021 pour la CCCSPR et par délibération du 30 mars 2021 pour la CCHPB.

Afin de mieux appréhender les enjeux et priorités liés à cette nouvelle compétence, une étude stratégique a été menée à l'échelle des 4 communautés de communes de l'ouest Cornouaille (Pays Bigouden Sud, Haut Pays Bigouden, Cap Sizun - Pointe du Raz, Douarnenez Communauté), sous l'égide du SIOCA (Syndicat Intercommunautaire Ouest Cornouaille Aménagement) afin de définir les enjeux et priorités et cibler les actions à mettre en place.

Afin de mettre en œuvre sur le territoire le plan d'actions, les communautés de communes de Cap Sizun-Pointe du Raz et du Haut Pays Bigouden ont décidé de recruter un chargé de mission qui aura la responsabilité de piloter et d'accompagner la mise en œuvre de cette nouvelle politique, sur ces deux territoires.

Vu l'article L5111-1 du code général des collectivités territoriales ;

Il a été convenu ce qui suit :

Envoyé en préfecture le 11/04/2023

Reçu en préfecture le 11/04/2023

Affiché le

ID : 029-242900710-20230330-202303_FP42_74-DE

Article 1 : objet et durée de la prestation de service

La présente convention a pour objet de définir les modalités de collaboration entre la CCCSPR et la CCHPB afin de répondre aux enjeux du territoire, en matière de mobilité

La CCCSPR a recruté, du 6 mars 2023 au 5 mars 2026, un agent en charge de la mobilité. Par cette convention, la CCCSPR mutualise ce recrutement avec la CCHPB.

Article 2 : conditions d'emploi

Organisation du travail :

L'agent est placé sous l'autorité hiérarchique de la Directrice Générale Adjointe de la CCCSPR en charge du pôle « attractivité et services à la population ». La CCCSPR gère la situation administrative de l'agent.

Au sein de la CCHPB, l'agent en charge de la mobilité sera sous la direction fonctionnelle du Directeur Général Adjoint des Services.

L'agent exercera le service pour la moitié de son temps pour le compte de la CCCSPR et pour l'autre moitié pour le compte de la CCHPB. Un planning de répartition des temps de travail sera établi entre la communauté de communes et la CCHPB. Ce système pourra évoluer en fonction des nécessités et des besoins, soit de manière pérenne, soit de manière ponctuelle (ex : échange de demi-journées pour tenir compte des besoins de service). Un suivi précis sera réalisé par la CCCSPR.

L'agent participe aux actions menées par la CCHPB et la CCCSPR et aux différentes réunions.

L'agent est basé physiquement dans les locaux de la collectivité pour laquelle il exerce les missions. Son positionnement physique sera donc basé sur le planning de répartition des temps de travail.

Il rendra compte des besoins repérés et sollicitera autant que de besoin, la mise en œuvre des services spécifiques.

Situation administrative :

La situation administrative de l'agent est gérée par la CCCSPR. L'organisation du temps de travail est la suivante : 39 heures hebdomadaire (25 jours de congés payés et 23 jours de RTT par année civile complète). Les potentielles heures supplémentaires effectuées par l'agent seront récupérées dans la collectivité pour lesquelles elles ont été effectuées. Le télétravail sera possible sous réserve des nécessités de service.

Pour les absences (congés annuels...), la CCCSPR s'organisera au préalable avec la CCHPB pour que les absences ne nuisent pas à l'organisation des services. Les collectivités et l'agent veilleront à répartir équitablement les absences entre collectivités.

Les frais annexes engendrés (déplacement, restauration, hébergement, formations...) seront pris en charge à 100% par la CCCSPR, et seront refacturés pour moitié à la CCHPB à l'issue de l'année.

Article 3 : suivi et évaluation de l'activité

Suivi de planning :

Le rythme prévisionnel de présence est d'une semaine en alternance dans chaque collectivité. En cas de modification de planning ce dernier devra être mis à jour après accord.

Entretien annuel :

L'agent bénéficiera d'un échange avec chaque responsable hiérarchique préalablement à son entretien annuel. L'entretien annuel sera effectué par la collectivité employeur.

Discipline :

En cas de faute disciplinaire, la CCHPB saisira par écrit la CCCSPR qui procédera le cas échéant aux sanctions administratives et statutaires.

Article 4 : rémunération

Versement :

La CCCSPR versera à l'agent la rémunération correspondant à son contrat (traitement de base, RIFSEEP, supplément familial).

Remboursement :

La CCHPB remboursera à la CCCSPR annuellement la moitié des coûts liés à l'agent (coût chargé pour l'employeur, CNFPT, assurance statutaire, prévoyance, CNAS, CIGAC et Kdo Pass', frais annexes le cas échéant).

L'ordinateur portable professionnel ainsi que le téléphone portable professionnel seront à la charge de la CCCSPR. Une refacturation à la CCHPB des logiciels et des licences informatiques est envisageable.

Article 5 : la fin de la prestation de services

La prestation de service de l'agent peut prendre fin :

- Avant le terme fixé à l'article 1 de la présente convention, à la demande de l'agent, de la CCHPB ou de la CCCSPR.
- Au terme du contrat de l'agent prévu à l'article 1 de la présente convention.

Une analyse de la situation sera dans ce cas mise en œuvre pour identifier les causes ainsi que les modalités et suites à donner.

Article 6 : contentieux

Les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent du tribunal administratif de Rennes.

Article 7 : durée et modification de la convention

La durée de la convention est fixée selon la durée du contrat de l'agent en poste.

La convention pourra être modifiée par avenant et après validation par délibération des deux collectivités.

Envoyé en préfecture le 11/04/2023

Reçu en préfecture le 11/04/2023

Affiché le

ID : 029-242900710-20230330-202303_FP42_74-DE

Article 8 : résiliation de la convention

A charge pour la partie souhaitant interrompre la convention en cours de période, d'avertir l'autre partie trois mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait en trois exemplaires originaux

A Audierne, le

Pour la Communauté de communes

Cap Sizun – Pointe du Raz

Le président

Gilles SERGENT

Pour la communauté de communes

du Haut Pays Bigouden

La présidente

Josiane KERLOCH