



3 - Les impacts financiers de la mutualisation sur les RH¹

INTRODUCTION

Les impacts financiers liés à la mutualisation et qui concernent les aspects RH sont de deux ordres. La mutualisation implique de procéder à l'harmonisation des avantages sociaux, des régimes indemnitaires, des règles relatives au temps de travail, et à la prévision d'avancement des grades et de déroulement des carrières (voir section sur la situation administrative des agents). Elle induit également un effort de gestion de cette masse salariale, que ce soit sa maîtrise dans le temps ou la négociation de la répartition des coûts induits.

REPÈRES

- **Loi du 27 février 2002** - Article L.5211-4-1 du CGCT : les agents transférés « *conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.* »

Au moment de la mutualisation, les services RH étudient donc avec les agents lequel des régimes indemnitaires (RI) leur est le plus favorable. Il peut y avoir au niveau de l'EPCI autant de régimes indemnitaires qu'il y a de communes. Dans l'intérêt de la mutualisation, l'objectif est d'arriver à terme à un RI unique, sans pour autant pénaliser les agents qui auraient un RI plus favorable. Pour éviter que leur rémunération ne baisse, une prime de maintien est instaurée dans un premier temps. Par la suite, les RI les plus favorables seront ajustés avec le RI convergent. Cela peut se faire de deux façons : attendre le départ à la retraite des agents (solution la plus longue), ou diminuer la part de la prime de maintien au fur et à mesure que le traitement de l'agent augmentera.

- Au coût de l'harmonisation des régimes indemnitaires s'ajoutent d'autres charges : le coût lié à l'absence des agents en formation sur leur nouveau poste ou à leurs nouvelles compétences, l'attribution de nouveaux locaux et l'achat d'équipements (informatiques par exemple).

¹ Fiche synthèse réalisée à l'aide du rapport « Mutualisations : quel rôle et quelles transformations pour la fonction ressources humaines ? », établi par sept élèves administrateurs territoriaux de l'INET de la promotion Aimé Césaire.



Piloter un projet intercommunal : méthodes et outils



GESTION ADMINISTRATIVE
DE LA REORGANISATION

- Les mises à disposition de service ne se font quasiment jamais à titre gratuit. Cette refacturation amène à déterminer une clé de répartition des coûts qui sera précisée dans une convention de mise à disposition de service. Celle-ci devra refléter les coûts de personnels et le budget des collectivités et devra être actualisé.

✓ À RETENIR

L'harmonisation des régimes indemnitaires dépend des capacités budgétaires des EPCI : certains peuvent se permettre d'harmoniser par le haut, d'autres moins ; certains doivent étaler dans le temps, d'autres pas. Dans tous les cas, l'agent conserve le régime indemnitaire qui lui est le plus favorable.

Même si la mutualisation est souvent présentée comme un moyen de faire des économies d'échelles, les exemples montrent qu'elle engendre des coûts à court voire moyen terme. Ces dépenses sont principalement liées à l'harmonisation des régimes indemnitaires et des avantages sociaux, au coût de remplacement des agents en formation et aux refacturations des mises à disposition de service. Même si les doublons de postes sont supprimés, les agents sont toujours employés et payés par la collectivité et doivent être formés à leur nouveau poste, ce qui ne supprime pas leur coût dans un premier temps.