

Stage du 15 juin 2016

LA GESTION DES TRANSFERTS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE L'INTERCOMMUNALITE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

INTRODUCTION

Le code général des collectivités territoriales ne comporte pas de définition juridique des mutualisations.

La mutualisation consiste en la mise en commun de moyens entre différentes structures.

Cette rationalisation des moyens peut prendre différentes formes et impliquer des changements plus ou moins profonds pour les institutions comme pour les agents qui mettent en œuvre le service public.

En fonction de l'objectif recherché, les collectivités peuvent choisir différentes formes de collaboration:

- **Coopération** : prestations de services, groupements de commandes, échange d'heures de travail entre 2 collectivités voisines
Exemple : Prestation de service, ententes, conventions intercommunales et intercommunautaires, gestion mutualisée de l'achat public, prêt de matériel, mise à disposition de locaux, etc
- **Service commun** : Rapprochement ville centre et intercommunalité, mutualisation entre intercommunalité et quelques communes ou l'ensemble des communes
- **Transfert de compétences** : accroissement des missions de l'intercommunalité avec la création ou le transfert de compétences.
- **Autres formes de collaboration** : fusion entre intercommunalité ou création de communes nouvelles

Partie 1 :

LES DIFFERENTS CAS DE TRANSFERTS

ET LEURS CONSEQUENCES POUR LES AGENTS

1. Les transferts dans un contexte de mutualisation

a) Dans le cadre d'un transfert de compétence :

- Le transfert intégral de compétence d'une commune à un EPCI :

Principe :

Le transfert d'une compétence d'une commune vers un EPCI entraîne le transfert du service ou de la partie du service chargé de sa mise en œuvre.

Ce transfert est régi par le principe d'exclusivité.

Etablissement d'une fiche d'impact décrivant notamment:

- les effets sur l'organisation,
- les conditions de travail,
- la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Cette fiche est annexée à la décision conjointe de la commune et de l'EPCI.

Ces deux documents doivent être **soumis à l'avis du ou des comités techniques compétents.**

Art. L. 5211-4-1 I alinéa 3 du CGCT

Conséquences pour les agents :

↳ Agents exerçant **en totalité** leurs fonctions dans le(s) service (s) transféré(s)

Pour tous les agents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public),
transfert automatique (obligatoire) = > dans le respect de leurs conditions de statut et d'emploi

Pour les agents contractuels de droit public : maintien de la nature de l'engagement initial (cf. CDD ou CDI)

Art. 5211-4-1, I CGCT

⚡ *Agents exerçant **en partie** leurs fonctions dans le(s) service (s) transféré(s)*

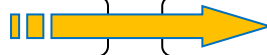
Choix de l'agent (fonctionnaire ou contractuel) entre le transfert ou la mise à disposition (**Art. 5211-4-1, I CGCT**):

- Si l'agent accepte le transfert → **transfert** dans des conditions identiques à celles des agents exerçant en totalité leurs fonctions dans le service transféré (maintien des conditions de statut initiales);
- Si l'agent refuse le transfert → **mise à disposition de plein droit**, sans limitation de durée.

L'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI mais reste géré par la collectivité d'origine. Pas de changement des conditions d'emploi -
Convention de mise à disposition

Le transfert intégral de compétence

Commune d'origine



EPCI d'accueil

Préalablement au transfert

Etablissement 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. La fiche d'impact est annexée à la décision

Saisine comité technique compétent
(transfert)

Saisine commission administrative paritaire (CAP) ou commission consultative paritaire, en cas d'incidence du transfert sur la situation individuelle de l'agent (ex : modification lieu d'exercice des fonctions (changement de locaux), de responsabilités...)

/

Saisine comité technique compétent
(transfert + création emplois le cas échéant)

/

Création des emplois correspondant au transfert de compétence (délibération après avis du comité technique)

+

Déclarations de vacance d'emplois auprès du centre de gestion compétent

NB : uniquement si le personnel est transféré
(pas pour le personnel mis à disposition)

Au moment du transfert ou mise à disposition du personnel

- Cas du transfert du personnel :**

Suppression des emplois par délibération après avis du comité technique
Arrêté de radiation des effectifs de la collectivité ou de l'établissement public territorial
Modification du tableau des effectifs

- Cas de la mise à disposition du personnel :**

Convention de mise à disposition
Arrêté de mise à disposition
Ou
Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

- Cas du transfert du personnel :**

Réalisation d'un nouvel arrêté de nomination faisant état du transfert de l'agent dans un considérant (maintien des conditions de statut et d'emplois antérieures)

Ou

Rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents contractuels (avenant faisant état du transfert, maintien des conditions de statuts et d'emplois antérieures)

- Cas de la mise à disposition du personnel :**

Convention de mise à disposition

- **Le transfert partiel de compétence** d'une commune à un EPCI à fiscalité propre : **La mutualisation ascendante par mise à disposition du service**

Principe:

Dès lors qu'une commune a conservé tout ou partie d'un service concerné par un transfert de compétences, elle a l'obligation, et non pas la faculté, de le mettre à disposition de l'EPCI pour l'exercice par celui-ci de ses compétences transférées.

Une convention doit fixer, après avis des comités techniques compétents, les modalités de la mise à disposition, ainsi que les conditions de remboursement, qui doivent correspondre à celles qui sont déterminées par l'article D5211-16 du CGCT.

Exemple : Au sein de la compétence « jeunesse », transfert des missions petite enfance

Etablissement d'une fiche d'impact décrivant notamment:

- les effets sur l'organisation,
- les conditions de travail,
- la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Cette fiche est annexée à la convention de mise à disposition.

Ces deux documents doivent être **soumis à l'avis du ou des comités techniques compétents.**

Art. L. 5211-4-1 I alinéa 3 du CGCT

Conséquences pour les agents :

- Maintien au sein de la commune du ou des services exerçant la compétence partiellement transférée.
- Mise à disposition du ou des services et du personnel à l'EPCI pour l'exercice de ses compétences → **mise à disposition de plein droit**, sans limitation de durée

Art. 5211-4-1, II et IV CGCT

Le transfert partiel de compétence (mise à disposition ascendante)

Commune d'origine



EPCI d'accueil

Préalablement au transfert

Etablissement 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. La fiche d'impact est annexée à la convention

Saisine comité technique compétent
transfert + convention de mise à disposition)

Saisine comité technique compétent
(transfert + convention de mise à disposition)

Saisine commission administrative paritaire (CAP) ou commission consultative paritaire, en cas d'incidence du transfert sur la situation individuelle de l'agent (ex : modification lieu d'exercice des fonctions (changement de locaux), de responsabilités...)

/

Au moment de la mise à disposition du personnel

Conservation de tout ou partie du service concerné
par le transfert partiel de compétence

/

Mise à disposition de tout ou partie du service concerné par le transfert partiel de compétence auprès de la collectivité ou l'établissement public d'accueil

Convention de mise à disposition du service (éléments concernant la mise à disposition du personnel)

Convention de mise à disposition du service

Arrêté de mise à disposition.

Ou

Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

b) En dehors de tout transfert de compétences

La mutualisation descendante

Principe:

Un EPCI peut, notamment en dehors d'un transfert de compétence(s), **mettre tout ou partie de ses services à disposition** d'une ou de plusieurs de ses communes membres, dès lors que la mise à disposition présente un intérêt **dans le cadre d'une bonne organisation des services.**

Art. L. 5211-4-1, III du CGCT

Conséquences pour les agents :

Les **fonctionnaires et agents contractuels de droit public** affectés au sein du service mis à disposition sont **mis à disposition de plein droit et sans limitation de durée** des communes concernées.

Les modalités de la mise à disposition du service et du personnel qui y est attaché sont réglées par **convention** entre chaque commune intéressée et l'EPCI, après avis des **comités techniques compétents**. La convention prévoit notamment les conditions de remboursement par la ou les communes des frais de fonctionnement du ou des services mis à disposition.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous **l'autorité fonctionnelle du maire**.

Art. L. 5211-4-1, IV du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la **CAP** sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

Art. 30 de la loi n° 84-53

Mutualisation descendante : mise à disposition de service(s) par l'EPCI

EPCI d'origine



Commune d'accueil

Préalablement à la mise à disposition

Saisine comité technique compétent

Saisine commission administrative paritaire (CAP) compétente

Saisine comité technique compétent

/

Au moment de la mise à disposition du personnel

Convention de mise à disposition

Arrêté de mise à disposition
Ou
Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

Convention de mise à disposition

c) La constitution de service(s) commun(s)

Principe:

En dehors des compétences transférées, un EPCI à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs.

Art L.5211-4-2 du CGCT

Les services communs ne concernent pas des compétences transférées, il s'agit de mutualiser des services, c'est à-dire des activités, des missions, en dehors de ces compétences.

Les services communs peuvent être chargés de l'exercice de :

- missions opérationnelles ;
- missions fonctionnelles non limitativement énumérées ;
- notamment de l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'État (état civil, instruction des autorisations d'urbanisme par exemple).

Observation : L'article 72 de la loi Notre a modifié l'article L.5211-4-2 et L.5111-1-1 du CGCT notamment en supprimant, la liste limitative des missions pouvant être confiées aux services communs (auparavant le texte mentionnait les missions de gestion administrative et financière, d'informatique, d'expertise juridique, d'expertise fonctionnelle) tout en précisant qu'ils peuvent être chargés de l'instruction des décisions prises par le maire au nom de l'Etat (instruction des autorisations du droit du sol notamment).

Comme dans le cadre d'une mise à disposition de services classique, les modalités de remboursement seront fixées par **une convention**.

La convention détermine le nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels transférés par les communes.

En outre la convention est édictée après **l'établissement d'une fiche d'impact** décrivant notamment:

- les effets sur l'organisation,
- les conditions de travail,
- la rémunération et les droits acquis pour les agents.

Cette fiche est indexée à la convention.

Ces deux documents doivent être **soumis à l'avis du ou des comités techniques compétents**.

Art. L. 5211-4-2 alinéas 4 à 7 du CGCT

Conséquences pour les agents :

En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous l'autorité fonctionnelle du maire ou sous celle du président de l'établissement public. Selon l'article L 5211-4-2 du CGCT, les services communs sont par principe gérés par l'EPCI et à titre dérogatoire par une commune.

Lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le service commun, les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement public ou du maire de la commune gestionnaire.

↳ *Fonctionnaires et agents contractuels de droit public exerçant **en totalité** leurs fonctions dans le service mis en commun:*

Transfert automatique (obligatoire) : Conditions de statut et d'emploi

Avis préalable de CAP ou de la commission consultative paritaire compétente

Art. 5211-4-2 CGCT

↳ *Agents exerçant **en partie** leurs fonctions dans le service mis en commun:*

mise à disposition de plein droit, sans limitation de durée pour le temps de travail consacré au service commun. Pas de changement des conditions d'emploi

- Convention de mise à disposition

Art. 5211-4-2 CGCT

Mise en place de service(s) commun(s)

EPCI à fiscalité propre



Communes membres

Préalablement à la mise en place du ou des services communs

Etablissement 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. La fiche d'impact est annexée à la convention.

Saisine comité technique compétent (convention + fiche d'impact)

Saisine comité technique compétent (convention + fiche d'impact)

Saisine CAP ou de la commission consultative paritaire compétente (pour transfert)

Saisine CAP ou de la commission consultative paritaire compétente (pour transfert)

Création des emplois correspondant au transfert de personnel +
Déclarations de vacance d'emplois auprès du CDG

/

Mutualisation des services

Signature de la convention de mutualisation des services
(Gestion des services communs par l'EPCI)

- Cas du transfert du personnel :
Réalisation d'un nouvel arrêté de ou rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents contractuels
- Cas de la mise à disposition du personnel :
Convention de mise à disposition
Arrêté de mise à disposition ou avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

Signature de la convention de mutualisation des services

- Cas du transfert du personnel :
Suppression des emplois par délibération après avis du comité technique
Arrêté de radiation des effectifs de la collectivité ou de l'établissement public
Modification du tableau des effectifs
- Cas de la mise à disposition du personnel :
Convention de mise à disposition
Arrêté de mise à disposition ou avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

2. Les transferts suite à une transformation des EPCI

a) Fusion d'EPCI

Le personnel des E.P.C.I. fusionnés relève automatiquement du nouvel établissement issu de la fusion **dans les conditions de statut et d'emploi initiales.**

Les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.

Art. L. 5211-41-3 CGCT (cf. EPCI)

Art. L. 5212-27 CGCT (cf. Syndicats)

La fusion d'EPCI intervenant dans le cadre de la mise en œuvre du schéma départementale de coopération intercommunale, la loi NOTRE renvoi à un dispositif identique pour les agents.

L'art 35-III de la loi NOTRE dispose que dans ce cas les **III et V de l'article L. 5211-41-3 du CGCT sont applicables.**

Fusion d'EPCI

EPCI d'origine

EPCI d'accueil

Préalablement à la fusion

Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de lieu de travail, modification du niveau de responsabilité...

Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité.

Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de résidence administrative.

Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité.

Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la fusion de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure

b) Dissolution d'EPCI

Principe:

Lorsqu'une communauté de communes ou un syndicat est dissous, les compétences reviennent aux communes (ou EPCI) membres.

Conséquences pour le personnel:

Le personnel de l'établissement dissous pour lesquelles aucune solution n'a pu être anticipé est réparti selon les statuts ou à défaut par arrêté du Préfet.

Avis CAP

Si impossibilité de proposer un emploi ***pour les fonctionnaires***, application des articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (avis du C.T., délibération de l'organe délibérant supprimant les postes, maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le CDG)

Si impossibilité de proposer un emploi à un ***agent contractuels***: licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).

Art. L.5214-28 du CGCT (cf. cté de cmes);

Art. L.5212-33 du CGCT (cf. syndicats de communes);

Art. L.5711-1 du CGCT (cf. syndicats mixtes).

En cas de dissolution d'un EPCI intervenant dans le cadre de la mise en œuvre du schéma départementale de coopération intercommunale:

Les agents de cet établissement public sont répartis entre les communes ou les EPCI reprenant les compétences exercées par l'EPCI dissous.

Ces agents relèvent de leur commune ou de leur établissement public d'accueil **dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.**

Les modalités de cette répartition font l'objet d'une **convention** conclue, au plus tard un mois avant la dissolution, entre le président de l'EPCI dissous et les maires et les présidents des établissements publics d'accueil, **après avis des comités techniques** de chacune des communes et de chacun des établissements publics.

A défaut d'accord, le ou les représentants de l'Etat dans le ou les départements fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les articles [L. 5111-7](#) et [L. 5111-8](#) du code général des collectivités territoriales sont applicables à ces agents. Les communes et les établissements publics de coopération intercommunale d'accueil supportent les charges financières correspondantes.

Article 35 IV de la loi NOTRE

Dissolution d'un EPCI

EPCI à fiscalité propre

Communes membres

Préalablement à la dissolution

Avis de la C.A.P. sur la répartition du personnel de l'établissement dissous entre les communes ou EPCI membres.

Saisine de la C.A.P. pour information par les communes qui reprennent les agents.

Etablissement d'un projet de convention pour la répartition des agents

Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Délibération des communes d'accueil créant les emplois correspondants et déclarations de vacances de ces emplois.

Arrêté de transfert.

A défaut de proposition d'emplois:

- Pour le fonctionnaire : maintien en surnombre puis prise en charge par le CDG
- Pour l'agent contractuels: licenciement pour suppression de poste

c) Retrait d'une commune d'un EPCI

Le personnel affecté à un équipement dont une commune membre reprend la gestion suite à son retrait de l'EPCI n'a pas à être transféré automatiquement pour autant.

Conseil d'Etat n° 366552 du 5 juillet 2013

Le changement du périmètre de l'EPCI suite au retrait d'une de ses communes impliquera que les agents continueront à être gérés par l'EPCI.

La loi NOTRE prévoit que les agents mis à disposition d'un EPCI, dans les conditions prévues à [l'article L. 5211-4-1 du CGCT](#), par une commune qui s'en retire, et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée par cette commune à un autre établissement public de coopération intercommunale, poursuivent leur mise à disposition auprès de cet autre établissement public.

Article 35 IV de la loi NOTRE

En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI intervenant dans le cadre de la mise en œuvre du schéma départementale de coopération intercommunale, l'arrêté de modification du périmètre peut prévoir le principe de la répartition des agents de l'établissement public entre celui-ci et les établissements publics de coopération intercommunale que rejoignent ces communes.

Ces agents relèvent de leur établissement public d'accueil **dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs**. Les modalités de cette répartition font l'objet d'une **convention** conclue, au plus tard un mois avant le retrait, entre le président de l'établissement public d'origine et les présidents des établissements publics d'accueil, **après avis des comités techniques** de chacun des établissements publics.

A défaut d'accord, le ou les représentants de l'Etat dans le ou les départements fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les articles [L. 5111-7](#) et [L. 5111-8](#) du code général des collectivités territoriales sont applicables à ces agents. Les communes et les établissements publics de coopération intercommunale d'accueil supportent les charges financières correspondantes.

Article 35 IV de la loi NOTRE

EPCI à fiscalité propre

Communes membres / EPCI d'accueil

Préalablement au retrait

Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de lieu de travail, modification du niveau de responsabilité...

Etablissement d'un projet de convention pour la répartition des agents

Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Délibération des communes d'accueil créant les emplois correspondants et déclarations de vacances de ces emplois.

Arrêté de transfert.

A défaut de proposition d'emplois:

- Pour le fonctionnaire : maintien en surnombre puis prise en charge par le CDG
- Pour l'agent contractuels : licenciement pour suppression de poste

d) Restitution d'une compétence d'un EPCI à un commune membre

Trois hypothèses énoncées à l'article IV bis de l'article L. 5211-4-1 du CGCT :

- 1) Pour les agents fonctionnaires et non-titulaires en situation de ***mise à disposition de plein droit et n'exerçant qu'une partie de leurs fonctions au sein du service concerné***
⇒ Affectation au sein de l'administration d'origine aux fonction exercées initialement ou à défaut sur un emploi correspondant à son grade ou son niveau de responsabilité ;
- 2) Pour les agents fonctionnaires et non-titulaires ***ayant choisi d'être transférés à l'EPCI ou recrutés à la suite du transfert initial et n'exerçant qu'une partie de leurs fonctions au sein du service concerné***
⇒ Affectation au sein de l'EPCI sur un emploi correspondant au grade ou au niveau de responsabilité ;
- 3) Pour les agents fonctionnaires et non-titulaires ***exerçant l'intégralité de leurs fonctions au sein du service concerné***
⇒ Répartition des agents formalisée par un convention signée par l'EPCI et les communes membres ou à défaut d'un commun accord, dans un délai de trois mois à compter de la restitution de la compétence, la répartition est fixée par un arrêté du préfet du département;

Consultations des instances du dialogue sociale en cas de restitution d'une compétence d'un EPCI aux communes membres

EPCI à fiscalité propre



Communes membres

Préalablement à l'affectation

Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de lieu de travail, modification du niveau de responsabilité...

Saisine comité technique compétent
(convention de répartition)

Saisine comité technique compétent
(convention de répartition + création emplois le cas échéant)

Saisine commission administrative paritaire ou commission consultative paritaire pour les agents fonctionnaires ou non-titulaires transférés en application de la convention et lorsque la fin de la mise à disposition entraîne un changement d'affectation

Au moment de l'affectation

Suppression des emplois par délibération après avis du comité technique
Arrêté de radiation des effectifs de la collectivité ou de l'établissement public territorial
Modification du tableau des effectifs

Réalisation d'un nouvel arrêté de nomination faisant état du transfert de l'agent
Ou
Rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents contractuels (avenant faisant état du transfert)

3. Les garanties données aux agents

Lors d'un transfert vers l'EPCI, plusieurs garanties sont **données aux agents**

- Conditions de statut et d'emploi
- Régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis
- Droits acquis
- Prestations d'action sociale
- Protection sociale complémentaire

Maintien des conditions de statut et d'emploi (1)

Conservation du :

- Grade
- Échelon = indice
- Ancienneté
- Statut (titulaire / stagiaire / CDD de droit public / CDI de droit public / CDD de droit privé)
- Position statutaire (activité / disponibilité / détachement / congé parental / mise à disposition...)

Maintien des conditions de statut et d'emploi (2)

Conservation du :

- Temps de travail (TC ou TNC)
- Quotité de temps de travail (temps partiel)
- Pour les agents contractuels, clauses contractuelles conservées dont celle de la durée du contrat en cours (CDD ou CDI) – difficultés possibles lors des renouvellements dues aux fondements juridiques qui pourront ne plus être valables

Conservation du régime indemnitaire (1)

- *"...Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de [l'article 111](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT".*

Conservation du régime indemnitaire (2)

- Article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :
Primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité, de ses responsabilités (primes de service et de rendement, indemnité spécifique de service, prime de fin d'année...).
- Article 111 de la loi du 26 janvier 1984=Avantages collectivement acquis
- Obligation de prendre des arrêtés individuels pour la conservation à titre individuel

Conservation des droits acquis

Les agents peuvent faire valoir auprès de la collectivité d'accueil des droits acquis

- **CET** : nombre de jours de RTT ou de CA non utilisés- maximum 60 jours. L'ouverture d'un CET est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite. Prise d'une délibération : la collectivité doit notamment indiquer si elle admet ou non le processus de compensation financière du compte épargne temps. Si tel est le cas, elle ne peut s'opposer ou privilégier l'une ou l'autre des modalités de compensation financière indemnisation
- **DIF** : 20 H par an et plafond de 120 heures
- **Congés annuels** (en cours d'année ou au 1^{er} janvier, possibilité de report sur le CET)

Situations particulières

La situation des agents en indisponibilité physique (CMO-CLM-CLD-AT-maternité...) au moment du transfert ou de la mise à disposition n'a aucune incidence sur ces dispositifs

Assurance statutaire : l'employeur continue de verser le traitement et peut avoir un contrat d'assurance contre les risques statutaires du personnel.
Substitution de personne morale jusqu'à échéance des contrats pour les communes nouvelles

Action sociale

Action sociale : L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Dépense obligatoire pour les collectivités

Exemple : participation à un comité d'action sociale local ou national., chèques déjeuner

Le droit actuel ne garantit pas le maintien des avantages sociaux collectifs.

Article L5111-7-II.-

Si des agents changent d'employeur par l'effet (...) d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au moins cinquante agents, l'employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique

Protection sociale complémentaire

Participation à la protection sociale complémentaire:

- participation mutuelle (facultatif).
- garantie à titre individuel si les agents y ont intérêt.

Article L5111-7 Modifié par LOI Notre n° 2015-991 du 7 août 2015

I. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un label prévu au même article 88-2.

Poste de DGS

L'emploi de directeur général des services, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants est occupé par un fonctionnaire de catégorie A, détaché sur un emploi fonctionnel.

Poste de DGS

LOI n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

Article 114

VIII.-Lors de la fusion d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre en application de l'[article 11 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 précitée](#) et de l'article 35 de la présente loi, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des articles [47](#) ou [53](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au sein de l'établissement public de coopération intercommunale regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

A cette même occasion, les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des mêmes articles 47 ou 53 au sein d'un établissement public de coopération intercommunale autre que celui mentionné au premier alinéa du présent VIII sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion

Partie 2 :

Les enjeux relatifs aux situations professionnelles

I. Les impacts des transferts de services sur l'environnement de travail des agents

a. L'impact sur la répartition des locaux

Choix entre mutualiser les services en un seul site ou les éclater sur un territoire plus vaste

➔ D'où problèmes liés aux temps de trajets supplémentaires et au coût de ces déplacements

a. L'impact sur la répartition des locaux

Les déplacements pour les besoins du service peuvent être pris en charge selon que le déplacement s'effectue à l'intérieur ou hors de la résidence administrative.

La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ;

Cas d'un établissement public de coopération intercommunale : L'agent peut être amené à travailler sur plusieurs communes. Il faut alors définir la résidence administrative de l'agent.

1) Si la commune n'est pas dotée de moyens de transports publics : La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté.

Si l'agent travaille, par exemple, 20 heures dans la commune A et 15 heures dans la commune B, la commune A est sa résidence administrative. Les déplacements de la commune A vers la communes B sont donc considérés comme des déplacements hors résidence administrative.

a. L'impact sur la répartition des locaux

2) Si la commune est dotée de moyens de transports publics de voyageurs :

Toute commune et les communes limitrophes constituent alors une seule et même commune. Cependant, lorsque l'intérêt du service le justifie, la collectivité peut délibérer pour déroger à cette disposition.

a. L'impact sur la répartition des locaux

Pour les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur de la commune :

Versement d'une indemnité forfaitaire d'un montant fixé par délibération dans la limite de 210 € annuels.

Pour les autres déplacements à l'intérieur de la résidence administrative ou familiale:

La réglementation ne prévoit aucune possibilité de remboursement.

a. L'impact sur la répartition des locaux

Pour les déplacements domicile-lieu de travail :

- Prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres d'abonnement dans la limite de 77,84 €
- Indemnité de mobilité (L. 5111-7 CGCT) soumise à la parution d'un décret

L'indemnité de mobilité

Une indemnité de mobilité **peut être attribuée** aux agents en cas de changement d'employeur résultant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, dès lors qu'ils y sont contraints et que ce changement entraîne un allongement de la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail.

L'indemnité permet d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.

Son objectif est de compenser sous certaines conditions l'impact dans la vie quotidienne des agents dès lors qu'à raison d'un changement imposé d'employeur ils doivent changer de lieu de travail.

Les bénéficiaires :

Peuvent être concernés par cette indemnité de mobilité, **les fonctionnaires** titulaires ou stagiaires, et les **agents non titulaires** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Mise en œuvre :

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil **décide, après avis du comité technique, s'il souhaite mettre en place l'indemnité de mobilité.**

L'organe délibérant détermine les montants de l'indemnité de mobilité dans le respect des plafonds fixés par le décret n°2015-934 du 30 juillet 2015.

Lorsque l'agent ne change pas de résidence familiale, le montant de l'indemnité de mobilité est fixé en fonction de l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent.

Lors d'un changement de résidence familiale l'indemnité est fixée en fonction de la composition de la famille et de la perte éventuelle d'emploi du conjoint.

Pour les agents qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés comme suit:

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail	Montant <u>maximum</u> de l'indemnité
inférieur à 20 kilomètres	Aucune indemnité
égal ou supérieur à 20 kilomètres et inférieur à 40 kilomètres	1 600 euros
égal ou supérieur à 40 kilomètres et inférieur à 60 kilomètres	2 700 euros
égal ou supérieur à 60 kilomètres et inférieur à 90 kilomètres	3 800 euros
égal ou supérieur à 90 kilomètres	6 000 euros


⚡ Article 2 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015

Pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 kilomètres, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés de la manière suivante :


Composition familiale	Montant <u>maximum</u> de l'indemnité
Sans enfant	6 000 €
1 ou 2 enfants à charge	8 000 €
3 enfants à charge au moins	10 000 €
3 enfants à charge au plus + perte d'emploi du conjoint	12 000 €
4 enfants à charge et plus + perte d'emploi du conjoint	15 000 €

🔗 Article 3 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015

b. L'évolution des missions et des responsabilités

- Pas de droit à conserver une fonction
 - L'autorité territoriale est libre de faire évoluer les missions de l'agent si ladite fonction correspond à son grade
-  Mobilité fonctionnelle peut donc engendrer des situations de frustration

b. L'évolution des missions et des responsabilités

- NBI n'est maintenue que si l'agent continue à exercer les fonctions y ouvrant droit
- Pas de droit au maintien de la NBI en cas de changement de strate de population
- Si diminution des responsabilités et/ou perte de la NBI  saisir la CAP (fonctionnaires)

c. L'harmonisation des temps de travail

- Autant de régimes de temps de travail que de communes ayant transféré ou mis à disposition du personnel
- Temps de travail différenciés selon la nature des fonctions et les services

c. L'harmonisation des temps de travail

Pas de maintien pour les agents des règles relatives au temps de travail :

- ✓ Horaires
- ✓ Durée du travail
- ✓ Temps partiel
- ✓ Régime RTT
- ✓ Autorisations spéciales d'absence
- ✓ Modalités de gestion du CET

c. L'harmonisation des temps de travail

Trouver un juste équilibre =

Renégocier des modalités de temps de travail propres au nouvel EPCI sur consultation du CT

II. La gestion des carrières et des rémunérations dans un cadre mutualisé

a. L'évolution des possibilités d'avancement de grade

- Amélioration ou dégradation de la position des agents déjà présents du fait de l'élargissement de l'assiette des promouvables
- Risque d'inégalités de traitement entre les agents transférés et ceux mis à disposition


b. Les incidences sur la promotion interne

- Mouvements d'augmentation ou de diminution des effectifs ont une incidence sur les perspectives de carrière
- Passage d'une collectivité à l'autre peut alors se traduire par une plus forte incertitude pour les agents (perte d'opportunité)

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Pour les agents transférés à un EPCI :

Choix entre le maintien de leur régime indemnitaire ou l'adoption du RI de l'EPCI

 L'agent qui opte pour le maintien voit les règles d'attribution du régime indemnitaire antérieur conservées

c. La rationalisation du régime indemnitaire

- Pas d'obligation d'alignement du régime indemnitaire par le haut pour l'ensemble des agents transférés
- Pas d'obligation d'harmonisation du régime indemnitaire entre agents transférés et agents nouvellement recrutés

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Toutefois :

- Différences de régime indemnitaire socialement difficiles à admettre si fonctions comparables
- Multiplicité des régimes indemnitaires nuit à la lisibilité et services RH doivent gérer autant de RI que d'agents

c. La rationalisation du régime indemnitaire

L'objectif est de limiter le nombre des primes pour permettre :

- De garantir le régime indemnitaire des agents à son niveau antérieur
- De parvenir à une harmonisation des situations

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Instauration de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (RIFSEEP) en remplacement des régimes indemnitaires existants

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Catégorie C	Adjointes administratifs, agents sociaux, ATSEM, opérateurs des APS, adjointes d'animation
Catégorie B	Rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs, assistants socio-éducatifs, techniciens
Catégorie A	Conseillers socio-éducatifs, attachés, secrétaires de mairie

c. La rationalisation du régime indemnitaire

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

Généralisation du RIFSEEP (IFSE et CIA) à tous les cadres d'emplois

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Création d'un CT et d'un CHSCT obligatoire :

- Si l'effectif atteint 50 agents
- Si le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un CT déjà créé atteint le double de celui constaté aux dernières élections

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

L'élection du nouveau CT intervient lors du renouvellement général, sauf si l'événement générateur de la nécessité de créer un nouveau comité intervient dans les 2 ans et 9 mois suivant le dernier renouvellement général (soit jusqu'à septembre 2017).

Dans ce cas, l'élection a lieu à **une date fixée par l'autorité territoriale, après consultation des organisations syndicales** représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations relatives à leurs statuts et à la liste de leurs responsables.

Article 32, I du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux CT des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

L'autorité territoriale ne peut cependant fixer les élections dans les 6 mois suivant le renouvellement général, ni plus de 3 ans après celui-ci.

Article 32, I du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Le renouvellement général a eu lieu le 4 décembre 2014.

Exemple:

Si une collectivité franchit le seuil de 50 agents avant le 4 septembre 2017, elle devra réaliser des élections anticipées et ne pourra attendre le renouvellement général.

L'autorité territoriale devra organiser les élections locales dans la période comprise entre le mois de juillet 2015 et le mois de décembre 2017.

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Des CT communs peuvent être créés entre :

- a. Une collectivité et un ou plusieurs établissements publics rattachés
- b. Une communauté de communes ou d'agglomération, ou une communauté urbaine et les communes membres

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Des CT communs peuvent être créés entre :

- c. Un EPCI et le CIAS qui lui est rattaché
- d. Un EPCI, les communes membres et le CIAS rattaché à l'EPCI

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

- Possibilité de création de CT de service dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie
- Possibilité de création de CHSCT pour un service ou groupe de service si l'importance des effectifs et des risques le justifie

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

- Si à la suite des transferts, l'effectif d'une collectivité devient < 50 agents, le CT reste en place jusqu'au prochain renouvellement général
- Si l'effectif est réduit à moins de 30 agents, le CT peut être dissout après consultation des syndicats

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Transfert de la gestion des ASA de l'article 17 du décret 85-397 sur le droit syndical :

- Calcul du contingent de 1 h d'ASA pour 1 000 h de travail accompli au niveau du CT local
- Plus de remboursement par le CDG

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Transfert de la gestion des décharges d'activité de service si la collectivité n'est plus affiliée obligatoire au CDG. Dans ce cas:

- Calcul du nombre d'heures de DAS en fonction du nombre d'électeurs au CT local
- Plus de remboursement par le CDG

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Recommandations :

- Maintenir à titre dérogatoire aux représentants du personnel leurs droits syndicaux jusqu'aux prochaines élections et au prorata du nombre d'agents représentés transférés

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Recommandations :

- Mettre en œuvre des CT et CHSCT dédiés et transitoires, maintenus entre 2 élections, rassemblant les représentants élus des structures concernées

Partie 3 :

La conduite du changement

1. Faire un état des lieux des structures historiques

Quels points doivent être recensés ?

Objectif : faire une photographie des effectifs transférés et en faire une lecture afin d'analyser les situations individuelles

Etat des lieux des effectifs par collectivité d'origine, par agent

- titulaire/stagiaire (date de titularisation)
- contractuel (motif juridique, date de fin, ...)
- emploi
- position administrative
- agents intercommunaux
- temps de travail (base de poste, quotité temps de travail, RTT, CA, nombre de jours travaillés dans la semaine, cycle de travail)
- NBI et RI
- protection sociale complémentaire (participation à la mutuelle santé prévoyance)
- avantages sociaux (chèques déjeuner, CNAS...)
- avantages en nature
- lieu de travail
- assurance du personnel

Etat des lieux des moyens techniques par collectivité d'origine

Points à recenser

- Sites internet
- bâtiments de la CDC (administratifs, ateliers, bibliothèque, centre de loisirs, halte garderie, cantines....)
- logiciels informatiques, parc informatique
- véhicules, machines, gros outils...

Exemple base excel pour une lecture et analyse de l'état des lieux

2. Développer un travail coopératif entre les structures

- Collaboration pleine de la collectivité de départ pour bien accueillir les agents qui arrivent
= échanges d'informations
- Institutionnaliser les réunions des DRH via un comité des DRH

3. Mettre en œuvre les refontes organisationnelles de façon anticipée et progressive

Des transferts trop rapides peuvent être lourds de conséquences :

- Charge de travail supplémentaire
- « Essoufflement » des DRH

3. Mettre en œuvre les refontes organisationnelles de façon anticipée et progressive

Des transferts trop rapides peuvent être lourds de conséquences :

- Attentes des agents en matière de formation ou de mobilité un peu délaissées
- Manque d'accompagnement

3. Mettre en œuvre les refontes organisationnelles de façon anticipée et progressive

- Prendre le temps de la réflexion dans les collectivités d'origine sur :
 - ✓ le nouveau périmètre de leurs missions
 - ✓ le redéploiement de leurs agents

3. Mettre en œuvre les refontes organisationnelles de façon anticipée et progressive

- L'évolution des fiches de postes et des missions des agents transférés « partants » et « restants » doit pouvoir se réaliser avant les transferts de services

4. Anticiper et prendre le temps nécessaire à la concertation

- Organigrammes futurs de l'EPCI
- Fiches de postes
- Information précise sur les services transférés

Les étapes d'élaboration de la fiche de poste

- Concertation avec l'agent
- Récolte des informations (questionnaires)
- Rédaction d'un projet par le chef de service
- Modifications éventuelles à l'initiative de l'agent
- Validation de la version définitive par l'autorité territoriale
- Notification à l'agent

Le contenu de la fiche de poste

- Identification du poste
- Relations hiérarchiques
- Relations fonctionnelles
- Définition du poste
- Conditions d'exercice
- Identification de l'agent qui occupe le poste

5. Renforcer le dialogue social

- Réunions de concertation préalables avec les syndicats
- Comités de suivi des mutualisations communs à plusieurs collectivités
- Intégration des syndicats dans la préparation des dossiers de CT

6. Donner du sens

Plan de
communication

- journal interne
- intranet
- réunions d'information

doit clarifier :

- les raisons du changement
- les objectifs poursuivis
- les moyens d'y arriver

7. Accompagner les situations individuelles

Un ou des lieux d'écoute pour :

- exposer sa situation personnelle
- être conseillé de façon adaptée

Association des agents :

mise en place de groupes de travail sur les pratiques en cours et à venir

8. Accompagner les réorganisations de services

- Rédaction de projets de services
- Adaptation des organigrammes et des fiches de postes
- Harmonisation des procédures

9. Prendre en charge la « question identitaire » des agents

- Préférer les transferts, qui favorisent la culture intercommunale, aux mises à disposition
- Créer des liens entre agents et services : comités de pilotage, réunions d'information, journées d'étude, etc.

10. Faire évoluer les compétences

- En incitant les agents à développer des parcours de mobilité en interne
- Et en relayant les « démarches métiers » pour préciser les compétences à développer dans la collectivité

Partie 4 :

ETUDES DE CAS