

**L'ORGANISATION DANS LE CADRE DE
L'INTERCOMMUNALITE :
GESTION DES TRANSFERTS ET
ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT**

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 MUTUALISATION ET LEURS CONSEQUENCES POUR LES AGENTS

1. Les différents cas 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.

Conséquences pour les agents :

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

Pour tous les agents (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public), **transfert automatique (obligatoire)** = > dans le respect de leurs conditions de statut et d'emploi (maintien régime indemnitaire plus favorable, maintien avantages collectivement acquis)

Pour les agents non titulaires : 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 non titulaire) 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, maintien de la rémunération et des avantages acquis;
- 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

Saisine comité technique compétent
(transfert)

Saisine commission administrative paritaire (CAP) 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 de service

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 non titulaires (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 de service

- **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.

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

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

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

Saisine commission administrative paritaire (CAP) 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 + convention de mise à disposition)

/

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)

Arrêté de mise à disposition.

Ou

Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition

/

Convention de mise à disposition du service

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 non titulaires 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:

Un EPCI à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs, en dehors des compétences transférées.

Désormais, un EPCI à fiscalité propre et un ou des établissements publics dont il est membre, ou le CIAS qui lui est rattaché, peuvent également se doter de services communs pour assurer des missions fonctionnelles.

Art L.5211-4-2 du CGCT

Les domaines d'intervention des services communs sont précisés par le CGCT.

Un service commun peut être chargé de l'exercice de **missions opérationnelles** ou de **missions fonctionnelles** limitativement énumérées en matière de :

- gestion du personnel à l'exception, pour les communes et établissements affiliés, des compétences relevant du centre de gestion,
- gestion administrative et financière,
- informatique,
- expertise juridique,
- expertise fonctionnelle,
- instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou l'État.

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

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 obligatoirement mis en commun par l'EPCI.

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

Transfert automatique (obligatoire) : Conditions de statut et d'emploi (maintien régime indemnitaire plus favorable, maintien avantages collectivement acquis)

Art. 5211-4-2 CGCT

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

Mise à disposition individuelle de droit commun (accord des agents – avis de CAP – convention et arrêté individuel)

Art.61-1 de la loi n°84-53

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 commission administrative paritaire (CAP) compétente

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

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

Saisine commission administrative paritaire (CAP) compétente

/

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 non titulaires
- Cas de la mise à disposition individuel 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

d) La commune nouvelle

Principe:

Il s'agit de la création d'une commune nouvelle en lieu et place de communes contigües ou d'un EPCI qui souhaiterait se transformer en une commune nouvelle

Conséquences pour le personnel:

Transfert automatique du personnel des communes et des EPCI supprimés dans des conditions de statut et d'emploi maintenues - Régime indemnitaire et avantages acquis

Art. L.2113-5, II, alinéa 5 du CGCT

Suite à la création de la commune nouvelle, la nouvelle collectivité pourra procéder à des mutations internes après saisine de la CAP en cas de modification de la situation individuelle de l'agent (ex : modification du lieu d'exercice des fonctions (changement de locaux), modification des horaires, du niveau de responsabilité,...)

e) 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 non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.

Régime indemnitaire: Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).

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

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

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

f) 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 non titulaire** : licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).

Art. L.5214-28 du CGCT (cf. EPCI);

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

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

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.

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

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

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 non titulaire : licenciement pour suppression de poste

g) 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. - WWW.SAFPT.ORG

2. Les garanties données aux agents

Lors d'un transfert, 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 sociales 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 non titulaires, 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.

Obligation 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.

Obligation de négociation sur l'action sociale au sein du comité technique pour les communes d'au moins 50 agents pour les communes nouvelles.

Protection sociale complémentaire

Participation à la protection sociale complémentaire:
participation mutuelle (facultatif).

Le droit actuel ne garantit pas le maintien de la participation de l'employeur.

Le projet de loi NoTre introduit une disposition de garantie à titre individuel si les agents y ont intérêt.

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

Déplacements pour les besoins du service peuvent être pris en charge :

- Lorsque l'agent se déplace à l'intérieur de la commune de résidence administrative ou familiale
- Lorsque cette commune est dotée d'un service régulier de transport public de voyageurs

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

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

a. L'impact sur la répartition des locaux

Pour les autres déplacements à l'intérieur de la résidence administrative ou familiale, en l'absence de transports en commun :

- La réglementation ne prévoit aucune possibilité de remboursement
- À titre exceptionnel et dérogatoire : délibération ?

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 ou à la commune nouvelle, 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 son régime indemnitaire figé

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 de communes

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

Au plus tard au 1^{er} janvier 2016 :

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

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Les cadres d'emplois concernés :

En catégorie C :

Adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, opérateurs des APS, adjoints d'animation

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Les cadres d'emplois concernés :

En catégorie B :

Rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs, assistants socio-éducatifs

c. La rationalisation du régime indemnitaire

Les cadres d'emplois concernés :

En catégorie A :

Conseillers socio-éducatifs, attachés (tous les grades),
secrétaires de mairie

+ Les agents qui, au 22/05/2014, percevaient la PFR
(administrateurs territoriaux)

c. La rationalisation du régime indemnitaire

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

Généralisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise 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

Sont électeurs au CT :

- Les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou en détachement ou mis à disposition de la collectivité, exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CT

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Sont électeurs au CT :

- Les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental

3. L'impact sur les instances représentatives du personnel

Sont électeurs au CT :

- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou reconduit depuis au moins 6 mois, exerçant leurs fonctions ou en congé rémunéré ou en congé parental

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 commune 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 :

- 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

3 difficultés :

- Bouleversement des équilibres de représentation du personnel
- Tensions dans les services
- Interrogation sur le maintien des droits syndicaux entre 2 élections

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

Présentation des outils du cdg 61 :

- Recensement des données générales
- État des effectifs des communes

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

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 et des communes
- 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