



« LA MUTUALISATION ET SES CONSEQUENCES SUR LE PERSONNEL »

BEAUMONT/SARTHE

13 octobre 2015

1- LES PRINCIPAUX OUTILS DE
MUTUALISATION

2- LES IMPACTS DE LA LOI NOTRe

3- LES POINTS RH



Les principaux outils de mutualisation

- Le transfert de compétences
- La mise à disposition de service
- Le service commun
- Le service unifié



LE TRANSFERT INTÉGRAL DE COMPÉTENCES D'UNE COMMUNE À UN EPCI : transfert à l'EPCI du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre

- ↳ Il emporte le transfert du personnel qui exerce ses missions au sein du ou des services transférés
- ↳ les modalités du transfert varient selon les modalités d'exercice de son activité par l'agent

LE TRANSFERT DE COMPETENCES

Art L 5211-4-1 du CGCT



1- L'agent exerce la totalité de ses fonctions dans le service ou la partie du service transféré

→ transfert de plein droit auprès de l'EPCI

Le transfert est automatique et obligatoire pour les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public

2 – L'agent exerce en partie ses fonctions dans un service ou partie du service transféré

→ le transfert peut être lui être proposé

ou

→ en cas de refus, l'agent est mis à disposition de plein droit à titre individuel et sans limitation de durée auprès de l'EPCI pour la partie des fonctions relevant du ou de la partie de service transférée



LE TRANSFERT PARTIEL DE COMPÉTENCES D'UNE COMMUNE À UN EPCI :

Soit :

↳ transfert à l'EPCI du service ou de la partie de service avec :

- si les agents exercent en totalité dans le service ou partie de service transférée, transfert des agents
- si les agents exercent pour partie leurs fonctions proposition de transfert ou si refus mise à disposition de droit individuelle sans limitation de durée,



Soit :

- ↳ Mise à disposition du service communal concerné auprès de l'EPCI (mise à disposition ascendante) :
- La commune peut, afin de favoriser la bonne organisation des services, conserver tout ou partie du ou des services concernés par le transfert partiel de compétences et le mettre à disposition de l'EPCI .
 - Les fonctionnaires et ANT de droit public affectés au sein du service ou partie de service sont mis à disposition de plein droit et sans limitation de durée de l'EPCI



MODALITES :

- Les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'EPCI, après l'établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des ANT.
- L'EPCI crée les postes, en fait la déclaration et pour une bonne gestion prend un arrêté constatant le transfert des fonctionnaires ou un avenant au contrat pour les ANT
- Le ou les Comités Techniques dont relèvent de la commune et l'EPCI doivent être saisis du transfert de compétences,
- La mise à disposition ne correspond pas à la mise à disposition statutaire, individuelle prévue à l'article 61 de la loi 84-53 du 26/01/1984 : elle ne requiert pas l'accord de l'agent et ne fait pas l'objet d'une saisine de la CAP,
- Elle fait l'objet d'une convention entre la commune et l'EPCI, prévoyant notamment les conditions de remboursement des frais de fonctionnement du service



↳ LA RESTITUTION D'UNE COMPETENCE PAR L'EPCI AUX COMMUNES MEMBRES

1) s'il y a eu mise à disposition :

Il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires et ANT

→ Si les agents ne peuvent être affectés aux fonctions qu'ils exerçaient précédemment, ils reçoivent après avis de la CAP pour les fonctionnaires ou de la commission consultative paritaire pour les ANT, une affectation sur un emploi correspondant à leur grade pour les 1ers ou sur un poste de même niveau de responsabilités pour les ANT.



2) S'il y a eu transfert à l'EPCI ou recrutement par celui-ci

→ La répartition des fonctionnaires et des ANT qui sont chargés pour la totalité de leurs fonctions de la mise en œuvre de la compétence restituée fait l'objet d'une convention entre l'EPCI et les communes membres.

Consultation du ou des CT puis notification aux agents, après avis, selon les cas, des CAP ou CCP



A défaut d'accord dans un délai de 3 mois à compter de la restitution des compétences, le représentant de l'Etat fixe cette répartition par arrêté.

- Les fonctionnaires et ANT concernés sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté.

→ Les fonctionnaires et ANT chargés pour une partie de leur fonctions de la mise en œuvre de la compétence restituée, reçoivent une affectation au sein de l'EPCI correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité.

LA MISE A DISPOSITION DE SERVICES PAR UN EPCI- Art L 5211-4-1 –III du CGCT



↳ Mise à disposition descendante

Les services d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

- Les fonctionnaires et ANT sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel du maire.
- Une convention est conclue entre l'EPCI et chacune des communes bénéficiaires du service prévoyant notamment les modalités de remboursement,



- Concerne des compétences non transférées
- Un EPCI à fiscalité propre + 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
- Ce ou ces services peuvent être chargés de missions fonctionnelles ou opérationnelles
- Ne peuvent concerner les missions exercées à titre obligatoire par les centres de gestion pour leurs affiliés
- Le service commun est géré par l'EPCI , ou par une commune choisie par l'organe délibérant de l'EPCI



→ Les fonctionnaires et ANT qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit après avis, selon le cas, de la CAP ou de la CCP, à l'EPCI ou à la commune

→ Les fonctionnaires et ANT qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, à titre individuel, de l'EPCI ou de la commune pour le temps de travail consacré au service commun



MODALITÉS :

- Les modalités de ces mises en commun sont réglées par convention, après l'établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents,
- La convention fixe le nombre de fonctionnaires et d'ANT transférés par les communes
- La fiche d'impact est annexée à la convention, ainsi que les accords conclus,
- La convention et ses annexes sont soumis au ou aux CT

L'EXERCICE EN COMMUN D'UNE COMPÉTENCE - Art 5111-1-1 ou transférée aux signataires



↳ L'exercice en commun d'une compétence reconnue par la loi ou transférée aux signataires peut avoir lieu selon 2 dispositifs :

→ La mise à disposition du service et des équipements d'un des cocontractants à la convention, au profit d'un autre de ces cocontractants

La convention fixe les conditions de remboursement , par le bénéficiaire du service, des frais de fonctionnement lui incombant.



→ Le service unifié

Permet le regroupement des services et des équipements de plusieurs EPCI ou communes membres d'un même EPCI pour l'exercice en commun d'une compétence

→ Le service est placé auprès d'un seul des cocontractants

→ Fait l'objet d'une convention qui précise :

- les modalités de remboursement des dépenses engagées par le service unifié pour le compte des cocontractants
- Les effets sur le personnel concerné
- Le CT est saisi pour avis sur la convention
- L'article L5111-1-1 indique uniquement que le personnel est mis à disposition du SU sans mentionner qu'il s'agit d'une mise à disposition de droit : il semblerait donc qu'il s'agit d'une mise à disposition statutaire de l'art 61



LES IMPACTS DE LA LOI NOTRe

- Les évolutions de territoires et l'exercice des compétences par l'EPCI
- Les conséquences sur les agents

LES EVOLUTIONS DE TERRITOIRES ET L'EXERCICE DES COMPETENCES PAR L'EPCI



→ Les compétences obligatoires des EPCI fusionnés sont exercées par le nouvel EPCI sur la totalité de son périmètre de fusion,

→ Les compétences transférées à titre optionnel et à titre supplémentaire sont exercées sur l'ensemble du périmètre du nouvel EPCI ou sont restituées aux communes si l'organe délibérant de l'EPCI le décide :

- Dans le délai d'un an pour les compétences optionnelles

- Dans le délai de 2 ans pour les compétences supplémentaires, à compter de l'arrêté de fusion

→ La restitution peut-être partielle

→ Jusqu'à la délibération ou l'expiration du délai, le nouvel EPCI exerce les compétences optionnelle ou supplémentaires dans les anciens périmètres des EPCI fusionnés

LES EVOLUTIONS DE TERRITOIRES ET L'EXERCICE DES COMPETENCES PAR L'EPCI

Art L15211-41-3 -III



→ Les compétences obligatoires des EPCI fusionnés sont exercées par le nouvel EPCI sur la totalité de son périmètre issu de la fusion,

→ Les compétences transférées à titre optionnel et à titre supplémentaire sont exercées sur l'ensemble du périmètre du nouvel EPCI **ou** sont restituées aux communes si l'organe délibérant de l'EPCI le décide :

- dans le délai d'un 1 an pour les compétences optionnelles
- dans le délai de 2 ans pour les compétences supplémentaires, **à compter de l'arrêté de fusion**

→ La restitution peut-être partielle

→ Jusqu'à la délibération ou l'expiration du délai, le nouvel EPCI exerce les compétences optionnelles ou supplémentaires dans les anciens périmètres des EPCI fusionnés



↳ LE PRINCIPE EST QUE LES AGENTS SUIVENT LES TRANSFERTS DE COMPETENCES

→ Modification du périmètre d'un EPCI

Les agents mis à disposition d'un EPCI par une commune qui s'en retire et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée par cette commune à un autre EPCI sont automatiquement mis à disposition du nouvel EPCI

→ En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI, l'arrêté de modification du périmètre peut prévoir la répartition des agents entre cet EPCI et les autres EPCI que rejoignent les communes



- Les modalités de répartition sont fixées dans une convention conclue au + tard un mois avant le retrait entre les Présidents de l'établissement d'origine et celui d'accueil,
 - A défaut d'accord dans le délai d'un mois, c'est le Préfet qui fixe les modalités de répartition dans son arrêté.
- En cas de dissolution d'un EPCI les agents sont répartis entre les communes et les EPCI qui reprennent les compétences exercées par l'établissement dissous
- Les modalités de répartition sont fixées dans une convention conclue au + tard un mois avant la dissolution entre le Président de l'établissement dissous, les maires et les Présidents d'accueil, après avis du ou des CT dont relèvent les communes et les EPCI,
 - A défaut d'accord dans le délai d'un mois, c'est le Préfet qui fixe les modalités de répartition dans son arrêté.



LES POINTS RH

- LES FONCTIONS
- LES ELEMENTS DE REMUNERATION
- L'ORGANISATION DU TRAVAIL
- LES DEPLACEMENTS
- LA PSC
- LA SUPPRESSION DE POSTE
- POINTS DIVERS



- ↳ De façon générale en cas de transfert ou de mise à disposition les agents conservent les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs
- Les agents conservent leur qualité de fonctionnaire, d'ANT en CDD ou CDI
 - Ils doivent se voir affecter à un emploi correspondant à leur grade ou pour les ANT à leur niveau de responsabilité
 - Dans le cadre de l'établissement de la fiche d'impact il est nécessaire de faire un état des lieux des compétences présentes sur le territoire futur afin d'affecter de permettre la meilleure adéquation entre les emplois et les compétences
 - Les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de sensibiliser les agents aux perspectives d'évolution et de recueillir leurs souhaits



→ Aucune disposition du CGCT ne fait état du maintien pour les agents des règles relatives au temps de travail : horaires, durée du travail et régime RTT, autorisations spéciales d'absence, modalités du CET

→ Dans la pratique, les transferts de personnel, la constitution de services communs, les mises à disposition peuvent amener à faire coexister autant de régimes de temps de travail que de communes ayant transféré ou mis à disposition du personnel, rendant très complexe la gestion au quotidien : une concertation globale est conseillée pour fixer des règles propres à l'EPCI

→ Le CT du CDG propose une trame de règlement intérieur qui peut vous aider dans cette réflexion



→ Le principe est le maintien du RI antérieur si les agents y ont intérêt, ainsi qu'à titre individuel les avantages acquis en application de l'alinéa 3 de l'art 11 de la loi 84-53 (primes vacances – primes de fin d'année instaurées avant 1984)

→ Si l'agent opte pour le maintien de son RI antérieur, celui-ci sera figé et il ne pourra pas bénéficier des évolutions du Ri adopté par son nouvel employeur

→ Ce principe ne garantit pas le maintien de tous les éléments de rémunération

- Un transfert qui entraînerait un changement de fonctions implique une modification de versement de la NBI
- La manière de servir mais aussi les résultats professionnels peuvent être des critères de modulation du RI, cette part ne peut être garantie à l'agent
- le versement de certaines primes est lié à l'exercice effectif des fonctions et à l'organisation du travail : IHTS, astreintes, travail de nuit



- Les changements de périmètre des EPCI peuvent entraîner des modifications de résidence administrative et des allongements des trajets liés aux déplacements domicile-travail et résidence administrative – lieu de travail
- Le décret 2015-933 du 30/07/2015 prévoit une indemnité de mobilité qui peut être attribuée par l'organe délibérant de la collectivité ou établissement d'accueil sous certaines conditions, après avis du CT :
- Le montant de cette indemnité varie en fonction du changement ou non de la résidence familiale
 - Si la résidence familiale ne change pas, l'indemnité peut être versée à partir d'un allongement de 20 km entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail : pour un allongement compris entre 20 et 40 km, le plafond de l'indemnité est fixé à 1 600 €



- En cas de convention de participation, le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien
- En cas de labellisation, les agents conservent s'il y ont intérêt le montant de la participation que leur versait leur employeur antérieur
- En cas de création d'un EPCI à fiscalité propre, d'une fusion d'EPCI à fiscalité propre, création d'un service commun, création d'un service unifié, mise à disposition de services et que les effectifs atteignent au – 50 agents , l'employeur doit engager une réflexion sur l'action sociale au sein du CT



→ En cas de suppression d'un poste d'un fonctionnaire dont le temps de travail tous employeurs confondus est au – égal à 17h30/semaine, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité

Cette période doit être mise à profit pour reclasser le fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade

→ Si à l'issue de cette période, aucun emploi n'a été trouvé, il est pris en charge par le CDG moyennant une contribution de l'employeur

→ Cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

→ L'agent doit suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement



- Le CET
- Les autorisations d'absence pour évènements familiaux et de la vie courante
- Le temps partiel
- La charte de formation
- Le DIF