



Etude n° 502
du 02/12/2015

3440 route de Neufchâtel
CS 50072
76235 BOIS GUILLAUME Cedex

→ 02.35.59.71.11
→ 02.35.59.94.63
→ www.cdg76.fr

→ **Service juridique
et de documentation**

✓ Tél. 02.27.76.27.76
✓ E-mail service.juridique@cdg76.fr

Horaires du conseil statutaire

Du lundi au mercredi
de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00

Le jeudi
Le 13h30 à 17h

Le vendredi
de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h00

Généralités

Loi "NOTRe"

Les conséquences sur les personnels des collectivités territoriales et leurs établissements publics

Le mot du Président



La loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) a été définitivement adoptée par le Parlement, le 16 juillet 2015 et a été promulguée le 7 août 2015.

Ce texte, n'en doutons pas, va modifier très concrètement la vie de nos collectivités : la montée en puissance de l'intercommunalité et l'émergence des « communes nouvelles » vont très vraisemblablement être la « marque de fabrique » de la décennie à venir. Cette évolution majeure, qui répond à un besoin de mutualisation des énergies et de recherche de marges de manœuvre nouvelles, va entraîner au sein de nos collectivités, un changement important en termes de gestion des Ressources Humaines. Le Centre de Gestion se doit donc, au niveau qui est le sien, d'accompagner au plus près cette évolution.

La note d'information qui vous est proposée ci-après, a vocation à préciser les modalités juridiques associées aux conséquences de ces évolutions institutionnelles, dans le domaine des ressources humaines.

Au-delà de cette information, le Centre de Gestion développe quotidiennement de nombreuses missions qui répondent à la multiplicité des besoins liés à la gestion des Ressources Humaines. Ainsi, il accompagne les mutations que connaît la Fonction Publique Territoriale, en organisant la réflexion autour des enjeux de prévention des risques, d'organisation du travail, d'accompagnement et de conseil des collectivités dans leur management et l'exercice de leurs responsabilités, toujours plus nombreuses. Le développement des outils « fullweb » qu'il a récemment engagé (Extranet carrières, Extranet paies, Extranet Santé/prévention), contribue à faciliter l'interactivité entre les collectivités et le Centre de Gestion.

Dans la période de profond bouleversement institutionnel qui s'annonce pour les élus, les personnels territoriaux, et d'une manière générale pour les institutions et les citoyens, le Centre de Gestion, conformément à sa vocation, sera présent, avec les compétences qui sont les siennes, pour accompagner les collectivités et les élus-employeurs, dans le cadre paritaire qu'il lui revient par ailleurs d'animer.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion, à travers les services et dans une approche totalement transversale, sera à même, d'étudier avec vous, les conséquences juridiques, statutaires, managériales des évolutions institutionnelles et organisationnelles liées notamment aux communes nouvelles et aux fusions d'intercommunalités.

Ainsi, le service « Juridique et de Documentation », le service « Gestion des carrières et des instances paritaires », le service « Santé/prévention », le secteur « Emploi », sont-ils à votre entière disposition pour vous assister dans les réponses à apporter à cette évolution institutionnelle majeure.

Jean-Claude WEISS
Président du CdG 76



SOMMAIRE

I] Contexte..... 4

II] Les conséquences sur le personnel : le renforcement de l'intercommunalité..... 4

1-... Les regroupements communaux..... 4

- a. En cas de modification du périmètre d'un EPCI ou d'un syndicat de communes ou mixte : _____ 5
- b. En cas de retrait d'une commune d'un EPCI ou d'un syndicat et de transfert d'une compétence à un autre EPCI ou un autre syndicat de communes ou mixte : _____ 5
- c. En cas de dissolution d'un EPCI ou d'un syndicat : _____ 5
- d. En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI ou d'un syndicat de communes ou mixte : _____ 6

2-... Le transfert de compétences..... 6

- a. Le transfert de compétences d'une commune vers un EPCI _____ 6
- b. Le transfert de compétences d'un EPCI vers les communes membres _____ 7
- c. Le service en commun _____ 7
- d. La commune nouvelle _____ 8
- e. Le transfert de services d'un CCAS vers un CIAS _____ 8
- f. Les dispositions communes _____ 8
- g. Les dispositions particulières : conséquence de la fusion d'EPCI et de la création d'une commune nouvelle pour les agents sur des emplois fonctionnels _____ 9

III] Les conséquences sur le personnel : les départements 10

IV] Les conséquences sur le personnel : les régions 11

1-... Les agents publics : fonctionnaires ou agents non titulaires..... 11

2-... Les agents nommés sur des emplois fonctionnels..... 12

Les services du Centre de gestion sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire relatif aux impacts de la loi NOTRe sur les personnels des collectivités territoriales et leurs établissements publics :

- **La création des communes nouvelles et les fusions d'intercommunalités** : service juridique – 02.27.76.27.76 ou Manuel SOARES, responsable du service gestion des carrières et des instances paritaires – 02.35.59.41.71.
- **L'organisation des comités techniques** : Manuel SOARES, responsable du service gestion des carrières et des instances paritaires – 02.35.59.41.71.
- **La situation administrative des agents publics** : service gestion des carrières et des instances paritaires - 02.35.59.41.71 ou service juridique – 02.27.76.27.76.
- **La médecine de prévention** : Marie-Thérèse PINTO, responsable du secteur santé/prévention – 02.35.59.41.85.
- **La protection sociale complémentaire** : Amélie LEFEVRE, juriste-conseiller statutaire – 02.27.76.27.76.
- **L'assurance statutaire** : Thierry CHEVRIER, responsable du service assurances statutaires et instances médicalisées, 02.35.59.35.51.

I] Contexte

[La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République dite « loi NOTRe »](#) publiée au journal officiel du 8 août 2015 fait partie du troisième acte de la décentralisation.

Cette loi vient compléter les deux lois ayant pour objectif de modifier l'architecture territoriale de la République, la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 et la loi relative à la détermination des régions du 16 janvier 2015.

La loi NOTRe est articulée autour de trois parties relatives au renforcement de l'intercommunalité, l'amélioration de la transparence et à la gestion des collectivités territoriales et à la nouvelle définition des compétences portant accroissement du rôle des régions.

L'étude proposée, est spécifique aux impacts de la loi NOTRe sur les personnels des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Elle concerne notamment les problématiques de personnel liées à la création des communes nouvelles actuellement en cours, et les fusions d'intercommunalités qui interviendront au cours de l'année 2017.

II] Les conséquences sur le personnel : le renforcement de l'intercommunalité

1- LES REGROUPEMENTS COMMUNAUX

Articles 33, 34, 35 et 40
Loi n°2015-991

Consécutivement à la refonte de la carte de l'intercommunalité, le **schéma départemental de coopération intercommunale** peut proposer la création, la transformation ou la fusion d'EPCI, ainsi que la modification de leurs périmètres actuels.

Article L.5210-1-1
CGCT

Il peut également proposer la suppression, la transformation, ainsi que la fusion de syndicats de communes ou de syndicats mixtes existants.

Article L 5211-44
CGCT

Vous trouverez ci-après, le rappel de la procédure d'élaboration et de mise en œuvre du SDCI :

- Présentation du projet du SDCI à la Commission départementale de coopération intercommunale (CDCI) par le Préfet avant le 15 octobre 2015¹.
- Avant le 31 octobre 2015, le projet de SDCI devait être transmis aux communes et EPCI qui ont jusqu'au 31 décembre pour émettre un avis par délibération sur ce projet. Les éventuels SDCI alternatifs adressés au Préfet seront transmis à la CDCI.
- Avant le 31 mars 2016, la CDCI pourra amender le projet de SDCI à la majorité des deux-tiers de ses membres et le Préfet arrêtera le SDCI.
- Avant le 15 juin 2016, le Préfet notifiera les arrêtés de projet de périmètre d'EPCI en conformité avec le SDCI arrêté aux présidents des intercommunalités et aux maires intéressés.
- Les communes et les EPCI concernées auront ensuite 75 jours à compter de la notification du projet de périmètre pour se prononcer par délibération sur le projet de création, de fusion d'EPCI ou de modification de périmètre. En cas de fusion ou d'extension du périmètre, le conseil communautaire des EPCI concernés doit se prononcer pour avis.

Deux possibilités : si le projet recueille l'accord de la moitié au moins des conseils municipaux des communes intéressées, représentant la moitié au moins de la population totale, y compris le conseil municipal de la commune la plus peuplée si elle représente au moins le tiers de la population totale.

Si le projet recueille un avis défavorable, le Préfet pourra cependant passer outre le refus des collectivités à condition de motiver sa décision et de recueillir dans un délai d'un mois l'avis favorable de la CDCI lorsque qu'il s'agit d'un projet de périmètre ne figure pas dans le SDCI, ou

¹ En Seine-Maritime, la présentation du SDCI par le Préfet à la CDCI est intervenue le 2 octobre 2015. La CDCI est composée de 40% de maires ou de conseillers municipaux, 40% de représentants des EPCI à fiscalité propre (communautés de communes, communautés d'agglomérations, métropoles), 5% de représentants des syndicats, 10% de représentants des départements et 5% des régions.

l'avis lorsque le projet est prévu dans le SDCI.

En l'absence de délibération dans les délais impartis, un avis favorable sera retenu.

La modification des périmètres intercommunaux, de fusion ou de création de communautés entraînant le retrait des communes membres d'autres EPCI ne nécessite pas l'accord du conseil communautaire et des conseils municipaux des collectivités concernées.

- Avant le 31 décembre 2016, le Préfet devra arrêter définitivement les périmètres susvisés pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. L'arrêté mentionne le nom, le siège et les compétences du nouvel EPCI.

Par ailleurs, la réduction du nombre de structures intercommunales telles que les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes fermés a été également souhaité par le législateur intervenant en particulier dans les domaines de l'eau potable, de l'assainissement, des déchets, du gaz, de l'électricité et des transport. Les mêmes procédures de dissolution, modification de périmètre et de fusion que pour les EPCI ont été prévus pour les syndicats.

Enfin, les communes dites « isolées » c'est-à-dire qui n'appartiennent à aucun EPCI à fiscalité propre ou qui crée une enclave ou une discontinuité territoriale au sein du périmètre d'un tel établissement seront rattachés d'office par arrêté du Préfet en tenant compte du SDCI.

Ces évolutions institutionnelles et organisationnelles ont des conséquences importantes sur la gestion des personnels des collectivités concernées.

a. En cas de modification du périmètre d'un EPCI ou d'un syndicat de communes ou mixte :

Articles 35 et 40
Loi n°2015-991

Les agents mis à disposition d'un EPCI (ou d'un syndicat), dans les conditions prévues à l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, par une commune qui s'en retire, et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée par cette commune à un autre EPCI (ou d'un syndicat) issue d'une transformation ou d'une fusion, poursuivent leur mise à disposition auprès du nouvel EPCI (ou du nouveau syndicat).

b. En cas de retrait d'une commune d'un EPCI ou d'un syndicat et de transfert d'une compétence à un autre EPCI ou un autre syndicat de communes ou mixte :

Articles 35 et 40
Loi n°2015-991

Les agents qui étaient mis à disposition et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée à cet autre EPCI ou syndicat, sont mis à la disposition de celui-ci.

c. En cas de dissolution d'un EPCI ou d'un syndicat :

Articles 35 et 40
Loi n°2015-991

En cas de dissolution d'un EPCI ou d'un syndicat, les agents sont répartis entre les communes ou les EPCI (ou des syndicats) reprenant les compétences exercées initialement par l'EPCI (ou le syndicat) dissout.

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'établissement public 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, ou à défaut le comité technique intercommunal.

A défaut d'accord, le Préfet fixe les modalités de répartition par arrêté.

Les communes et les EPCI (ou des syndicats) d'accueil supportent les charges financières correspondantes.

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.

d. **En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI ou d'un syndicat de communes ou mixte :**

Articles 35 et 40
Loi n°2015-991

L'arrêté de modification du périmètre peut prévoir le principe de la répartition des agents de l'établissement public entre celui-ci et les EPCI que rejoignent ces communes.

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 Préfet fixe les modalités de répartition par arrêté.

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

Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015.

Par ailleurs, l'employeur public est tenu de respecter les obligations de formation en cas de reclassement d'un agent.

2- LE TRANSFERT DE COMPETENCES

a. **Le transfert de compétences d'une commune vers un EPCI**

Article 72
Loi n°2015-991

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

Article L.5211-4-1

En cas de transfert d'une compétence vers un EPCI, les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'établissement public de coopération intercommunale.

Cette décision est prise après 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 agents territoriaux non titulaires concernés.

La fiche d'impact est annexée à la décision.

Les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision.

La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré, sont transférés dans l'EPCI. Ils relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Le transfert peut être proposé aux fonctionnaires et agents non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré.

En cas de refus, ils sont de plein droit par convention et arrêté individuel, et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'EPCI. Ils sont placés, pour l'exercice de cette partie de leurs fonctions, sous son autorité fonctionnelle. Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention conclue entre la commune et l'EPCI.

Les agents publics bénéficient du maintien du régime indemnitaire institué par son ancienne collectivité dans l'hypothèse où celui est plus favorable et conservent 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 fonction publique territoriale (treizième mois par exemple).

b. Le transfert de compétences d'un EPCI vers les communes membres

Article 72
Loi n°2015-991

Article L.5211-4-2
CGCT

Lorsqu'un EPCI restitue une compétence aux communes membres :

➤ il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires. Le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission administrative paritaire compétente, une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper.

L'agent territorial non titulaire qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission consultative paritaire (CCP) compétente², une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités.

➤ la répartition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés par les communes ou recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée est décidée d'un commun accord par convention conclue entre l'établissement public et ses communes membres.

Cette convention est soumise pour avis aux comités techniques placés auprès de l'établissement public de coopération intercommunale et auprès des communes.

Elle est notifiée aux agents non titulaires et aux fonctionnaires concernés, après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes.

À défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, le représentant de l'État dans le département fixe cette répartition par arrêté.

Il est rappelé que pour les agents exerçant en partie leurs fonctions dans un ou des services transférés, les agents peuvent refuser le transfert. Dans cette hypothèse, l'agent est mis à disposition de plein droit par convention et arrêté individuel, sans limitation de durée. L'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI. Toutefois, l'agent reste géré par la collectivité d'origine et ses conditions d'emplois ne changent pas.

➤ les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée reçoivent une affectation au sein de l'établissement public de coopération intercommunale correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité.

Il est rappelé que le transfert est automatique et ainsi obligatoire. Les agents publics ont un maintien de leur régime indemnitaire plus favorable et de leurs avantages collectivement acquis.

c. Le service en commun

Article 72
Loi n°2015-991

Article L.5211-4-2
CGCT

La création de service en commun est désormais possible entre un EPCI, une ou des communes membres et un ou des établissements publics rattachés et porte sur l'ensemble des missions opérationnelles ou fonctionnelles à l'exception des missions dévolues aux centres de gestion et des emplois de cabinet.

Le principe demeure celui d'une gestion du service commun par l'EPCI, toutefois, le conseil communautaire peut choisir une commune pour assurer cette gestion.

Les agents exerçant en totalité leurs fonctions au sein d'un service mis en commun, sont transférés de plein droit.

Pour les agents exerçant en partie seulement leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun, ces agents sont à titre individuel et de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, de l'EPCI ou de la commune chargée du service commun, pour le temps de travail qu'ils y consacrent.

² Seulement pour les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents relevant de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984. Un décret d'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 créant les CCP est en attente de publication.

d. La commune nouvelle

Article 117
Loi n°2015-991

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

Articles L.2113-5 et
L.5111-7
CGCT

Consécutivement à la création de la commune nouvelle, la nouvelle collectivité pourra procéder à des nouvelles affectations 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), du niveau de responsabilité,...).

e. Le transfert de services d'un CCAS vers un centre intercommunal d'action sociale (CIAS)

Articles 72 et 79
Loi n°2015-991

Lorsqu'un centre intercommunal d'action sociale (CIAS) est créé, les compétences relevant de l'action sociale d'intérêt communautaire de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des centres communaux d'action sociale des communes membres lui sont transférées de plein droit.

Article L.5211-4-1, I
CGCT

Tout ou partie des compétences des CCAS des communes membres de l'EPCI qui ne relèvent pas de l'action sociale d'intérêt communautaire peuvent être également transférées au CIAS.

Article L.123-4-1
CASF

Ce transfert est décidé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI et des conseils municipaux, dans les conditions de majorité qualifiée requises pour la création de l'EPCI.

Le transfert au CIAS de l'ensemble des compétences exercées par le CCAS d'une commune membre entraîne la dissolution de plein droit du CCAS.

Le service ou la partie de service des CCAS des communes membres de l'EPCI chargé de la mise en œuvre des attributions d'action sociale d'intérêt communautaire, et par voie de conséquence les personnels affectés dans ces services ou parties de service, sont transférés au CIAS dans les conditions de droit commun prévues pour le transfert de compétences d'une commune à un EPCI, à savoir :

- transfert automatique des agents remplissant en totalité leurs fonctions dans le service transféré,
- proposition de transfert aux agents exerçant pour partie seulement leurs fonctions dans un service transféré et en cas de refus, mise à disposition de plein droit et sans limitation de durée.

f. Les dispositions communes

Articles 30, 35, 40, 47,
114 et 117
Loi n°2015-991

En cas de retrait d'une ou plusieurs collectivités, de création, de modification de périmètre, de fusion d'EPCI, de création de communes nouvelles ou de transfert de compétences, les agents gardent le bénéfice de :

Articles L.2113-5,
L.5111-7 et L.5111-8
CGCT

✓ leur régime indemnitaire individuel jusqu'à ce qu'une nouvelle délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil, institue le régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil,

✓ leurs avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 comme par exemple le treizième mois,

✓ Leur protection sociale complémentaire :

Les agents couverts par une convention de participation en conserveront le bénéfice jusqu'à son échéance. Le nouvel employeur se substitue de plein droit au précédent pour la convention de participation et, le cas échéant, pour les contrats de protection sociale complémentaire qui étaient conclus avec l'un des organismes labellisés.

La convention de participation et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ils deviendront tripartites : l'ancien employeur demeurera souscripteur pour ses agents, le nouvel employeur le sera pour les agents transférés. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Par accord entre les employeurs et l'organisme, l'échéance de la convention ou du contrat pourra être anticipée, dans le but d'harmoniser le régime de participation à la protection sociale complémentaire applicable aux agents.

Pour les agents recevant une aide au titre d'un contrat ou règlement « labellisé », ils en conserveront le bénéfice s'ils y ont intérêt.

Par ailleurs, l'employeur public est tenu de respecter les obligations de formation, d'action d'orientation et d'évaluation destinés à favoriser le reclassement des agents.

L'ouverture d'une négociation sur l'action sociale est obligatoire au sein du comité technique si des agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un EPCI à fiscalité propre ou d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au-moins cinquante agents.

Il en est de même si le changement d'employeur résulte de la création d'un service unifié, ou d'un service commun ou d'un transfert total ou partiel de compétences et si ce service compte au moins cinquante agents. Dans ce cas, la négociation se fait lors de la première constitution d'un service unifié ou d'un service commun entre les mêmes partenaires.

Enfin, le versement d'une indemnité de mobilité définie par le décret n°2015-933 du 30 juillet 2015 sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil, après avis du comité technique pour les agents qui sont contraints, du fait d'un changement d'employeur, à un changement de leur lieu de travail indépendant de leur volonté et entraînant un allongement minimal de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail.

g. Les dispositions particulières : conséquence de la fusion d'EPCI et de la création d'une commune nouvelle pour les agents sur des emplois fonctionnels

Article 114 VIII
Loi n°2015-991

➤ **La fusion d'EPCI à fiscalité propre**

Lors de la fusion d'EPCI à fiscalité propre, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services au sein de l'EPCI 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'EPCI 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 au sein d'un EPCI regroupant le moins grand nombre d'habitants sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques au sein d'un EPCI ayant fusionné sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun à savoir une indemnité de licenciement.

➤ **La commune nouvelle**

Lors de la création d'une commune nouvelle et jusqu'au 31 décembre 2016, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services dans celle des anciennes communes qui regroupe le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

A cette même occasion, les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services au sein d'une commune qui regroupe le moins grand nombre d'habitants sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

Les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services ou de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques au sein des anciennes communes sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

En cas de décharge de fonctions, l'exigence du délai de 6 mois n'a pas à être respectée contrairement à la procédure énoncée par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun à savoir une indemnité de licenciement.

III] Les conséquences sur le personnel : les départements

Article 114 VIII
Loi n°2015-991

Articles L.5111-7 et
L.5111-8
CGCT

Des transferts de compétences sont prévus des départements vers la région dans les domaines de la prévention et la gestion des déchets et les transports ainsi que vers la région, vers une autre collectivité ou un groupement de collectivités pour la compétence portuaire.

La date et les modalités du transfert définitif des services ou parties de service font l'objet de conventions entre le département et la région ou une autre collectivité ou un groupement de collectivités, et sont prises après avis des comités techniques compétents des deux collectivités.

A la date d'entrée en vigueur du transfert définitif des services ou parties de service auxquels ils sont affectés :

- les fonctionnaires territoriaux exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont affectés de plein droit à la collectivité ou à l'établissement d'accueil,
- les agents non titulaires de droit public du département exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré deviennent des agents non titulaires de la collectivité de l'établissement d'accueil. Ils conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire du département sont assimilés à des services accomplis en qualité d'agent non titulaire de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

Dans un délai de neuf mois à compter de la date du transfert définitif des services ou parties de service, la collectivité définit le régime indemnitaire qui s'applique aux agents nouvellement recrutés. Dans l'attente, ils bénéficient du régime indemnitaire qui était applicable à l'emploi auquel ils sont affectés.

Les fonctionnaires de l'Etat détachés, à la date du transfert, auprès du département et affectés dans un service ou une partie de service transféré à la région sont placés en position de détachement auprès de la région pour la durée de leur détachement restant à courir.

Les agents gardent le bénéfice de :

- ✓ Leur régime indemnitaire individuel jusqu'à nouvelle délibération de l'organe délibération de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil,
- ✓ Leurs avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 comme par exemple la prime de fin d'année ou le treizième mois,
- ✓ Le versement d'une indemnité de mobilité définis par le décret n°2015-933 du 30 juillet 2015 sous réserve d'une délibération de l'organe délibération de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil, après avis du comité technique pour les agents qui sont contraints, du fait d'un changement d'employeur, à un changement de leur lieu de travail indépendant de leur volonté et entraînant un allongement minimal de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail,

✓ Leur protection sociale complémentaire :

Les agents couverts par une convention de participation ne conserveront le bénéfice jusqu'à son échéance. Le nouvel employeur se substitue de plein droit au précédent pour la convention de participation et, le cas échéant, pour le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus avec l'un des organismes labellisés.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ils deviendront tripartites : l'ancien employeur demeurera souscripteur pour ses agents, le nouvel employeur le sera pour les agents transférés. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme

Par accord entre les employeurs et l'organisme, l'échéance de la convention ou du contrat pourra être anticipée, dans le but d'harmoniser le régime de participation à la protection sociale complémentaire applicable aux agents

Pour les agents recevant une aide au titre d'un contrat ou règlement « labellisé », ils en conserveront le bénéfice s'ils y ont intérêts.

Par ailleurs, l'employeur public est tenu de respecter les obligations de formation, d'action d'orientation et d'évaluation destinés à favoriser le reclassement des agents.

IV] Les conséquences sur le personnel : les régions

1- LES AGENTS PUBLICS : FONCTIONNAIRES OU AGENTS NON TITULAIRES

Article 114 V
Loi n°2015-991

Articles L.5111-7 et
L.5111-8
CGCT

En cas de regroupement de régions, les personnels des régions regroupées sont réputés relever, à la date du regroupement, de la région issue du regroupement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Les comités techniques compétents sont consultés sur les conséquences du regroupement pour les personnels, dans les conditions définies à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire des régions regroupées sont assimilés à des services accomplis en qualité d'agent non titulaire de la région issue du regroupement.

Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales sont applicables à savoir le bénéfice du régime indemnitaire individuel, des avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, de l'indemnité de mobilité définie par le décret n°2015-933 du 30 juillet 2015 et de la protection sociale complémentaire instaurée.

Par ailleurs, l'employeur public est tenu de respecter les obligations de formation, d'action d'orientation et d'évaluation destinés à favoriser le reclassement des agents.

Dans un délai de deux ans à compter de la date du regroupement, la collectivité délibère sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard au 1er janvier 2023, sans préjudice de l'article L. 5111-7 du même code.

Cette délibération détermine également les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Dans l'attente de la délibération, les agents nouvellement recrutés bénéficient du régime indemnitaire et des conditions d'emploi qui étaient applicables à l'emploi auquel ils sont affectés.

2- LES AGENTS NOMMES SUR DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Article 114 V
Loi n°2015-991

Articles L.5111-7 et
L.5111-8
CGCT

Les agents occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général des services de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au sein d'une région regroupée qui comporte le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

Les agents occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général des services au sein d'une région regroupée qui ne comporte pas le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

Les agents occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général adjoint au sein d'une région regroupée sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

En cas de décharge de fonctions, l'exigence du délai de 6 mois n'a pas à être respectée contrairement à la procédure énoncée par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Pendant la période de surnombre, ils conservent la rémunération qu'ils percevaient dans leur ancien emploi et pendant la première année de prise en charge, ils perçoivent leur traitement augmenté de la moitié de leur régime indemnitaire.

La contribution versée par l'employeur public au CNFPT ou au Centre de Gestion est égale, pendant la première année, au montant du traitement augmenté de la moitié du régime indemnitaire.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un nouvel emploi dans les deux ans qui suivent la date du regroupement des régions, il bénéficie d'une indemnité différentielle qui est égale la première année, à la différence entre sa nouvelle rémunération et sa rémunération antérieure et les six mois suivants, à la différence entre sa nouvelle rémunération et le montant égal au traitement augmenté de la moitié de son régime indemnitaire.