



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

# LA FUSION DES COMMUNAUTES DE COMMUNES DANS LE CADRE DE LA LOI N° 2015-991 DU 7 AOÛT 2015 DITE LOI NOTRE



**Incidences sur le personnel**

# SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
Introduction	p. 3
<b>I/ Devenir des emplois de direction et désignation du DGS et le cas échéant des DGA du nouvel EPCI</b>	<b>p. 4</b>
<b>II/La situation administrative des agents</b>	<b>p. 5</b>
<b>III/ Mise en place du nouvel organigramme</b>	<b>p. 6</b>
<b>IV/ Les incidences financières</b>	<b>p. 7</b>
A/ Le traitement indiciaire	p. 7
B/ Le régime indemnitaire	p. 7
C/ La NBI	p. 7
D/ Les avantages en nature	p. 8
<b>V/ Congés, absences et temps de travail</b>	<b>p. 8</b>
<b>VI/ Changement de résidence administrative et déménagement / indemnité de mobilité</b>	<b>p. 9</b>
<b>VII/ Action sociale et protection sociale complémentaire</b>	<b>p. 11</b>
<b>VIII/ Assurances statutaires</b>	<b>p. 12</b>
<b>IX/ Instances consultatives : CAP, CT et CHSCT</b>	<b>p. 13</b>
<b>X/ Les frais de déplacement</b>	<b>p. 14</b>
<b>XI/ Recommandations statutaires</b>	<b>p. 15</b>
A/ TOUS les agents sont transférés de plein droit auprès du nouvel EPCI issu de la fusion	p. 15
B/ Un ACTE de transfert est OBLIGATOIREMENT à prendre :	p. 16
C/ Cet acte précisera notamment	p. 16
D/ Il s'agit d'un transfert de plein droit, en conséquence	p. 16
E/ Les emplois vacants ne sont pas transférés	p. 16
F/ Le tableau des effectifs	p. 16
G/ La NBI	p. 17
H/ Un agent peut-il refuser la substitution d'employeur, refuser de nouvelles missions ou encore refuser sa nouvelle affectation ?	p. 17
I/ Le dossier individuel des agents	p. 17
J/ Le renouvellement et/ou le recrutement d'agents à compter du 1er janvier 2017	p. 18
K/ L'information des partenaires institutionnels	p. 18
L/ L'organisation des élections des instances consultatives (CT et CHSCT)	p. 18
M/ Projet de rétro- planning : élections professionnelles CT	p. 19

## Textes de référence

- Code général des collectivités territoriales ;
- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Fiche DGCL/SDELFT de novembre 2016 relative aux conséquences des fusions des établissements publics de coopération intercommunale sur les personnels dans le cadre de la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale.

# Introduction

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, constitue le troisième volet législatif (avec la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles dite MAPAM du 27 janvier 2014 et la loi relative à la délimitation des régions du 16 janvier 2015) qui permet l'achèvement de la réforme territoriale voulue par la présidence de la République.

Un des volets de la loi NOTRe concerne les EPCI à fiscalité propre dont les compétences sont renforcées et qui passent, sauf exception, à un seuil minimal de constitution de 15 000 habitants. En outre, dans le prolongement de ces dispositions, et conformément au souhait du législateur, la réforme territoriale participe également d'une rationalisation de l'intercommunalité de service en réduisant le nombre des syndicats, soit par fusion, soit par dissolution des structures existantes.

Dès lors, la modification de l'architecture territoriale ne peut avoir que des incidences sur le personnel.

**Le Pôle Instances consultatives et expertise juridique propose dans ce document, en l'absence d'une réglementation spécifique prévue par la loi NOTRe, des premiers éléments de réponse afin d'accompagner au mieux les établissements dans le cadre des fusions.**

**Ce document est évolutif : au fur et à mesure des informations (circulaires, réponses ministérielles, etc.), le Pôle Instances consultatives et expertise juridique complétera et/ou corrigera le présent document.**

**Cette note a une valeur indicative et ne peut dispenser les collectivités de se rapprocher des services de la Préfecture.**

**Le Pôle Instances consultatives et expertise juridique reste entièrement à la disposition des établissements pour toutes les précisions et informations propres à chacun.**

# I - DEVENIR DES EMPLOIS DE DIRECTION ET DÉSIGNATION DU DGS ET LE CAS ÉCHÉANT DES DGA DU NOUVEL EPCI

Comme le précise la note de la DGCL de novembre 2016, « la nature même des emplois fonctionnels de direction, directement liés à la structure qu'ils ont vocation à diriger, explique que les agents qui occupent ces emplois ne peuvent bénéficier de la même protection que l'ensemble des autres agents en application de l'article L. 5211-41-3 [du Code général des collectivités territoriales] ».

En conséquence, des dispositions spécifiques ont été introduites dans la loi, prévues à l'article 114-VIII de la loi NOTRe.

Il convient de distinguer 2 hypothèses.

## ☛ Au cours de la période transitoire

Durant cette période, qui court au plus tard six mois après la fusion, c'est-à-dire à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017, la situation des emplois de direction est réglementée par l'article 114-VIII précité.

Conformément à cet article, 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.

Cet article précise également qu'à cette même occasion, **les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services au sein d'un EPCI qui ne regroupe pas le plus 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. Ils continuent notamment de percevoir l'indemnité de responsabilité.

Par ailleurs, **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.

L'article 114-VIII précise qu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la décharge des fonctions est applicable aux DGS, DGA et DGST, à l'exception de l'exigence du délai de 6 mois d'ancienneté en poste. Il peut donc être mis fin à la fonction du fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, après entretien avec l'autorité territoriale et information de l'assemblée délibérante ainsi que du CNFPT ou du CDG, le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

## ☛ Au terme de la période transitoire

L'autorité territoriale du nouvel EPCI devra nommer le DGS et, le cas échéant, les DGA, dans le respect de la procédure relative au détachement sur les emplois fonctionnels.

### A SOULIGNER :

- ☞ libre choix du DGS du futur EPCI, qui peut être extérieur aux EPCI ayant fusionné ;
- ☞ nombre de DGA illimité.

## II - LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS

**Période** : à compter du 1er janvier 2017

**Référence juridique** : article L. 5211-41-3 CGCT paragraphe III dernier alinéa

**Analyse** : le nouvel EPCI a l'**obligation de reprendre tous les agents** (fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires, agents contractuels de droit public et agents contractuels de droit privé), que les agents soient par ailleurs en disponibilité, en détachement, en congé parental, en congé de maladie, etc.

Comme le souligne la DGCL, « la fusion se traduit par un changement d'employeur résultant de l'arrêté préfectoral instituant l'établissement public fusionné. La reprise de l'ensemble des agents dans l'EPCI issu de la fusion n'est pas soumise à l'avis des CAP compétentes dans la mesure où l'article L. 5211-41-3 du CGCT garantit à tous les agents une protection dans leur emploi, leur carrière, leur rémunération et leurs avantages ».

**Ce transfert est de plein droit et ne peut avoir pour conséquence le dégageant des cadres** : (c'est-à-dire la fusion ne peut pas être l'occasion de supprimer des emplois) : tous les agents bénéficient d'une protection statutaire ou contractuelle.

En conséquence, l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever du nouvel EPCI **dans les conditions de statut et d'emploi** qui sont les siennes :

- ☞ **Statut** (titulaire, stagiaire, agent contractuel de droit public en CDD ou CDI, contractuel de droit privé),
- ☞ **Temps de travail** (temps complet, temps non complet) et quotité de temps de travail (temps plein, temps partiel)
- ☞ **Pour les fonctionnaires** : conservation du grade, échelon, indice, ancienneté, position statutaire (activité, détachement, disponibilité, congé parental...),
- ☞ **Pour les agents contractuels de droit public** : clauses contractuelles conservées, jusqu'au terme de leur contrat,
- ☞ **Aucun impact sur la situation des agents indisponibles physiquement** (CMO, CLM, CLD, AT...)

Pour les agents contractuels de droit privé, ces salariés sont repris également par le nouvel EPCI (article L. 5211-41-3 du CGCT et article L. 1224-1 du Code du travail). Le changement d'employeur s'effectue par avenant.

Cependant, s'agissant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement pour l'emploi (CAE) ou d'un contrat d'initiative-emploi (CIE), la note de la DGCL précise que « les articles R. 5134-30 et R. 5134-55 du code du travail disposent que le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne...l'aide à l'insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur ». Il appartient donc au nouvel employeur de prendre contact avec l'autorité ayant prescrit les contrats afin d'engager les démarches nécessaires à leur transfert et au versement de l'aide.

#### **A SOULIGNER :**

- ☞ le transfert étant de plein droit, la CAP n'a pas à être saisie : toutefois, comme le précise la DGCL, « dans l'hypothèse où la fusion induit une réorganisation des emplois, la CAP de l'EPCI issu de la fusion devra être avisée des changements de résidence ou des modifications de situations individuelles des agents, conformément à l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 »,
- ☞ l'autorité territoriale de l'EPCI issu de la fusion assure, en tant que nouvel employeur, le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des agents qui relèvent du nouvel EPCI. Elle est responsable de tous les actes y afférents (évaluation, avancement, discipline, etc.),
- ☞ la durée d'avancement d'échelon (l'avancement à la durée minimale demeure la règle dans de nombreuses collectivités), les ratios d'avancement de grade (souvent fixés à 100%) et les critères de promotion interne ne font pas partie des éléments acquis dans le cas d'un transfert de personnel,
- ☞ **les agents sont titulaires de leur grade mais pas de leurs emplois** : ainsi, si la fusion ne peut permettre le dégagement des cadres, rien n'interdit juridiquement que les agents soient affectés, dans le cadre de la réorganisation des services, à de nouvelles missions relevant de leur grade : ils ne peuvent pas s'y opposer,
- ☞ **les agents contractuels sont repris dans la limite de la durée de leur contrat** : le nouvel EPCI n'a ensuite aucune obligation de renouveler ces contrats,



: il convient de formaliser la nouvelle situation des personnels par un arrêté pour les fonctionnaires et par un avenant (pour les agents contractuels) récapitulant les informations statutaires de l'agent à la date de son transfert de plein droit.

### **III - MISE EN PLACE DU NOUVEL ORGANIGRAMME**

☛ **Période** : du 1er janvier 2017 jusqu'à l'installation de l'organe délibérant et exécutif du nouvel EPCI

**Référence juridique** : aucun texte ne prévoit ni n'organise cette mise en place d'un nouvel organigramme provisoire.

Cependant, il est conseillé, pour un bon fonctionnement des services, de prévoir un organigramme de transition issu des organigrammes des EPCI fusionnés.

☛ **Période** : à compter de l'installation de l'organe délibérant et exécutif du nouvel EPCI

**Analyse** : mise en œuvre du nouvel organigramme qui va nécessiter une délibération avec avis préalable du CT.

Ainsi, si le nouvel EPCI doit mettre en place son propre comité technique, le nouvel organigramme ne pourra intervenir que postérieurement à la mise en place du CT.

## IV - LES INCIDENCES FINANCIÈRES

### A/ Traitement indiciaire

→ Tous les agents :

**Période** : à compter du 1er janvier 2017

**Analyse** : ils conservent leur traitement indiciaire.

### B/ Le régime indemnitaire

**Référence juridique** : article L. 5211-41-3 CGCT paragraphe III dernier alinéa.

**Période** : du 1er janvier 2017 jusqu'à l'harmonisation éventuelle du régime indemnitaire à l'ensemble des agents des EPCI fusionnés

**Analyse** : les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable dans leur ancienne structure 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. Comme le souligne la note de la DGCL de novembre 2016, le maintien du régime indemnitaire « à titre individuel porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent mais n'implique pas, au sein de l'EPCI issu de la fusion, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les EPCI fusionnés ».

**IMPORTANT** : ce maintien ne vaut que pour les agents qui sont transférés de plein droit : c'est-à-dire les agents qui, au 31 décembre 2016, relevaient des effectifs des EPCI qui fusionnent. Ainsi, tout nouvel agent recruté à compter du 1er janvier 2017 (recrutement contractuel, nomination stagiaire, mutation, etc.) ne pourra pas bénéficier d'un régime indemnitaire jusqu'à ce que le nouvel EPCI délibère pour le mettre en place.

**NB** : certaines primes sont liées à l'exercice effectif d'une activité et à l'organisation du travail (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreinte, indemnités pour travail de nuit) : leur versement individuel dépendra de l'organisation de service de la structure d'accueil.

#### A SOULIGNER :

☞ **dans un souci d'harmonisation et d'égalité entre les agents**, il est conseillé de mettre en place un nouveau régime indemnitaire commun à l'ensemble des agents.

### C/ La NBI

Elle vise à attribuer une majoration de rémunération aux fonctionnaires qui exercent des fonctions comportant une responsabilité ou une technicité particulière. **Elle est liée à l'exercice effectif de fonctions** dont la liste est limitativement fixée par les textes. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Ainsi, **en cas de modification des fonctions de l'agent lors de la fusion, la NBI attribuée à ce dernier peut soit augmenter, soit diminuer ou même être supprimée.**

(cf. *infra* : recommandations statutaires, point n° 7).



## D/ Les avantages en nature

Les avantages en nature sont fixés par l'organe délibérant.

Ils sont pour l'essentiels attachés à la fonction et concernent notamment le logement de fonction ou encore le véhicule de fonction octroyés à certains emplois. Les agents concernés cessent d'en bénéficier dès lors qu'ils ne remplissent plus les conditions liées à leur octroi.

Il appartient ainsi au nouvel EPCI de délibérer (avec avis préalable du CT) pour organiser ces avantages conformément à la nouvelle organisation.

## V - CONGÉS, ABSENCES ET TEMPS DE TRAVAIL

### ☛ Au cours de la période transitoire

**Référence juridique :** aucun texte ne prévoit ni n'organise les congés, absences et le temps de travail,

**Période :** du 1er janvier 2017 jusqu'à l'installation de l'organe délibérant et exécutif du nouvel EPCI,

**Analyse :** il peut y avoir **maintien provisoire** des congés annuels, des absences et des cycles de travail des agents propres à chaque EPCI.

### ☛ Après la période transitoire

**Référence juridique :** la réglementation fixe et organise la mise en œuvre des congés, absences et temps de travail,

**Période :** à compter de l'installation de l'organe délibérant et après la mise en place du comité technique du nouvel EPCI,

**Analyse :** il convient de déterminer les nouvelles règles relatives aux congés, absences et temps de travail afin de les harmoniser pour l'ensemble des agents. En effet, les congés, absences et les cycles de travail ne peuvent pas être considérés comme un avantage acquis transférable.

Dès lors, il est nécessaire de mettre en œuvre la nouvelle organisation du temps de travail, les nouvelles règles relatives aux congés et aux absences :

☛ Horaires

☛ Régime RTT

☛ Modalités d'octroi du temps partiel sur autorisation

☛ Autorisations spéciales d'absence

- ☞ Modalités de gestion du CET (indemnisation ou non des jours épargnés)
- ☞ Modalités de gestion des congés annuels
- ☞ Astreintes et permanences

**A SOULIGNER :**

☞ **le nouvel EPCI est libre**, sous réserve du respect du cadre réglementaire applicable dans la fonction publique territoriale, **de déterminer les modalités relatives aux congés, absences et temps de travail ;**

☞ l'adoption de ces modalités nécessite **l'avis préalable du comité technique.**

## VI - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE ET DÉMÉNAGEMENT / INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Une indemnité de mobilité peut être attribuée aux agents dans le cadre des conséquences de la fusion des communautés de communes qui peuvent entraîner une nouvelle affectation des agents. Ainsi, dès lors que les agents sont contraints de changer d'employeur, et que ce changement entraîne un allongement de la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail, cette indemnité peut leur être attribuée, afin d'accompagner ces mobilités géographiques.

Cette indemnité n'est donc pas obligatoire : il appartient à l'organe délibérer de l'instaurer.

Deux décrets prévoient les modalités de cette indemnité :

- ☞ le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale,
- ☞ le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale.

**NB :** nous vous invitons à vous reporter à la note spécifique réalisée sur cette indemnité (intitulée « L'indemnité de mobilité » en ligne sur notre site) qui présente dans son intégralité cette indemnité.

### ☛ Résidence administrative et nouvel EPCI

**Période :** au moment de la création du nouvel EPCI

**Analyse :** la résidence administrative du nouvel EPCI sera déterminée au moment de sa création.

En fonction de la nouvelle organisation des services et de la résidence administrative de la nouvelle Communauté de Communes, des agents pourront voir leur résidence administrative (soit leur lieu de travail) modifiée.

Cependant, la réorganisation des services et la détermination de la résidence administrative de la nouvelle Communauté de Communes **n'interdit pas la mise en place ou le maintien d'annexes/d'antennes réparties sur l'ensemble du territoire de la nouvelle Communauté de Communes** pour maintenir des services de proximité et limiter l'impact de la fusion sur les agents.

## ☛ **Conséquences du changement de résidence administrative**

**Références juridiques** : article L. 5111-7-I du CGCT ; décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale ; décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale.

**Période** : à compter du 1er janvier 2017 et au plus tard dans l'année qui suit le changement de résidence administrative.

**Analyse** : en application des décrets n° 2015-933 et n° 2015-934 du 30 juillet 2015 susvisés, dans le cas d'une réorganisation territoriale, certains agents territoriaux pourront bénéficier d'une indemnité s'ils changent d'employeur et de lieu de travail.

L'article L.5111-7 du CGCT prévoit la possibilité de verser cette prime notamment en cas de transfert de compétence avec ou sans création d'un établissement public intercommunal, création de service commun entre communauté et communes membres ou création de commune nouvelle.

Aucun texte n'impose une obligation de déménagement en cas de changement de résidence administrative. **Les agents sont donc libres de se rapprocher ou non de leur lieu de travail.**

Toutefois, **en cas de changement de lieu de travail imposé par un changement d'employeur** (notamment en cas de fusion d'EPCI), **une indemnité de mobilité avec ou sans changement de résidence familiale est prévue** par les décrets précités.

Cette indemnité **concerne les fonctionnaires et les agents non titulaires.**

L'indemnité varie notamment selon la distance kilométrique. **Les montants plafonds** de l'indemnité de mobilité, **sans changement de résidence familiale** sont notamment les suivants :

☞ allongement de la distance aller/retour (résidence familiale/lieu de travail) < à 20 km : aucune indemnité ;

☞ allongement de la distance aller/retour (résidence familiale/lieu de travail) ≥ à 20 km et < à 40 Km : 1 600 euros ;

☞ allongement de la distance aller/retour (résidence familiale/lieu de travail) ≥ à 40 km et < à 60 Km : 2 700 euros.

### **A SOULIGNER :**

☞ la détermination de la résidence administrative du nouvel EPCI **n'interdit pas la mise en place ou le maintien d'annexes/d'antennes réparties sur l'ensemble du territoire du nouvel EPCI** pour maintenir des services de proximité et limiter l'impact sur les agents de la fusion des EPCI.

## VII - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

### ☛ Action sociale

Cela concerne toutes les aides visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles : participation de l'employeur à la restauration (titre restaurant, restauration collective), à un comité d'action sociale (type CNAS), à la garde d'enfants (CESU)

**Période** : du 1er janvier 2017 jusqu'à l'harmonisation de la politique d'action sociale à l'ensemble des agents des EPCI fusionnés.

#### Analyse :

☞ **dans un premier temps, maintien provisoire** : dans l'attente de la définition de la politique d'action sociale du nouvel EPCI, les agents continueront à bénéficier des prestations d'action sociales qui leur seront servies. En effet, l'article L. 5211-41-3 du CGCT dispose que l'EPCI issu de la fusion est substitué de plein droit pour l'exercice de ses compétences aux anciens EPCI dans toutes leurs délibérations et actes et que les contrats restent applicables jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties.

☞ **dans un deuxième temps**, il appartient à l'organe délibérant du nouvel EPCI de définir la politique d'action sociale qu'il envisage de promouvoir au profit de ses personnels, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs dans les conditions de droit commun, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association telle que le CNAS, associations locales, etc.). si les EPCI menaient leur politique d'action sociale par l'intermédiaire d'associations locales, celles-ci devront, selon les cas, être dissoutes ou modifier leurs statuts, par décision de leur organe compétent.

#### A SOULIGNER :

☞ l'article L. 5111-7 du CGCT prévoit que **l'employeur doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique.**

### ☛ Protection sociale complémentaire

La base légale et réglementaire des aides à la protection sociale complémentaire sont les articles 22 bis de la loi du 13 juillet 1983, 88-2 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

**Période** : du 1er janvier 2017 jusqu'à l'harmonisation éventuelle de la politique d'action sociale à l'ensemble des agents des EPCI fusionnés.

**Analyse** : Maintien temporaire.

☞ **Dans le cadre d'une convention de mutualisation** : le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

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. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. 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

☞ **Dans le cadre de la labellisation** : les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance.

Le nouvel EPCI pourra ensuite harmoniser sa politique d'action sociale.

## VIII - ASSURANCES STATUTAIRES

**Référence juridique** : article L. 5211-41-3 CGCT paragraphe III alinéa 9.

**Période** : à compter du 1er janvier 2017 et au plus tard jusqu'à l'échéance des contrats conclus antérieurement par les EPCI fusionnés

**Analyse** : les contrats **sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties.**

Les cocontractants sont informés de la substitution de personne morale par le nouvel EPCI.

La substitution de personne morale aux contrats conclus par les EPCI fusionnés n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant.

### A SOULIGNER :

☞ il est possible de renégocier les contrats avant leur échéance.

## IX - INSTANCES CONSULTATIVES : CAP, CT ET CHSCT

**Référence juridique :** circulaire DGCL et DGFIP relative à la fusion des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre – avril 2012.

### ☛ Les CAP

**Période :** à compter du 1er janvier 2017.

**Analyse :** les CAP placées auprès du CDG 31 restent compétentes pour le nouvel EPCI.

### ☛ Les CT et CHSCT

**Période :** à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'à l'installation du nouveau CT et CHSCT.

La loi NOTRe ne prévoit aucune continuité pour les CT et CHSCT.

Il n'apparaît pas possible :

☞ de s'affranchir ponctuellement et exceptionnellement, sur le fondement de la théorie des formalités impossibles, de la saisine préalable de ces instances pour pouvoir adopter des délibérations.

☞ de maintenir, à titre exceptionnel, les CT et CHSCT existant dans les anciens EPCI fusionnés

Ainsi, il n'est pas possible de délibérer sur les sujets qui nécessitent l'avis préalable de ces instances, jusqu'à ce que le nouvel EPCI n'ait installé ces instances.

### En conséquence :

☞ en amont de la fusion, il conviendrait de préparer les élections du nouveau CT et CHSCT

☞ sous réserve de la réglementation relative aux CT et CHSCT, il conviendrait également de les installer dans les meilleurs délais car les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des services nécessitent notamment l'avis préalable du CT et CHSCT (cf. infra la proposition de retro-planning).

### ☛ Le dialogue social

La fusion des EPCI impliquent la disparition des instances consultatives des EPCI qui fusionnent : CAP, CT et CHSCT.

Dès lors, jusqu'à la mise en place de ces instances par le nouvel EPCI, et comme le souligne la note de la DGCL de novembre 2016, « les mandats des représentants du personnel auprès des instances de consultation placées auprès des EPCI d'origine ne peuvent subsister dans l'EPCI issu de la fusion. Leurs mandats prennent fin dans la mesure où ils ne sont plus représentatifs des personnels des EPCI fusionnés.

[...] il est conseillé de poursuivre le dialogue social au sein du nouvel EPCI de manière informelle. Par définition, cette modalité n'est pas encadrée par le droit. En particulier, la représentativité des organisations syndicales n'étant pas encore établie à l'échelle de l'EPCI issu de la fusion par les élections, il peut être recommandé d'associer au dialogue social informel l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les EPCI ».

L'intérêt de ce dialogue social informel, au-delà de l'association des personnels tout au long du processus de fusion des EPCI, est également de permettre en amont la préparation des textes (délibérations, règlement intérieur, ...) qui devront être soumis, pour avis, au comité technique et/ou au CHSCT. Un travail préparatoire de réflexion peut être mis en œuvre dans le cadre de ce dialogue social informel, qui permettra ensuite une adoption plus rapide des textes.

**A SOULIGNER :**

**les organisations syndicales créant une section syndicale auprès du nouvel EPCI doivent OBLIGATOIREMENT :**

- ☞ informer l'autorité,
- ☞ envoyer à l'autorité territoriale les statuts de l'organisation syndicale,
- ☞ envoyer à l'autorité territoriale la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale.

## X - LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

### 2 possibilités de paiement :

#### ☛ les fonctions itinérantes : indemnité forfaitaire 210 € annuel

La collectivité peut indemniser les agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une collectivité/EPCI, dotée ou non d'un réseau de transports en commun régulier.

Le montant maximum de cette indemnité est fixé par arrêté : 210 € annuel

Par délibération, l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration fixera le montant de cette indemnité dans la limite du taux maximum et y annexera la liste des fonctions susceptibles d'être concernées. Le montant fixé par délibération peut être versé de manière fractionnée et partielle, en fonction des périodes, l'année où les agents de la collectivité exercent des fonctions itinérantes.

#### ☛ les indemnités kilométriques :

Lorsque la collectivité autorise un agent à utiliser son véhicule personnel, elle peut soit décider d'une indemnisation sur la base du tarif de transport public de voyageur le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont définis par arrêté.

Les kilomètres sont décomptés du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Le point de départ pour le calcul de la distance à indemniser (résidence administrative ou résidence familiale de l'agent) n'est pas prévu. Tout dépendra du lieu où part l'agent pour se rendre sur le lieu de la mission. Lorsque l'agent part directement de sa résidence familiale, il doit être indemnisé de la totalité de son trajet jusque sur le lieu de la mission.

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
De 5 cv et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
De 6 cv et 7 cv	0,32 €	0,39 €	0,23 €
De 8 cv et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

(article 1er de l'arrêté du 3 juillet 2006)

## XI - RECOMMANDATIONS STATUTAIRES

### A/ TOUS les agents sont transférés de plein droit auprès du nouvel EPCI issu de la fusion :

- ☛ que les agents soient fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires titulaires, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé,
- ☛ que les agents soient en disponibilité, en congé parental, en congé pour maladie, etc... ils sont transférés de plein droit,
- ☛ il convient d'avertir les agents par courrier (LRAR) pour les informer de cette substitution d'employeur (indiquez le nom, les coordonnées où ils pourront vous joindre, le cas échéant, pour demander leur réintégration, etc.).



## **B/ Un ACTE de transfert est OBLIGATOIREMENT à prendre :**

- ☛ pour les fonctionnaires stagiaires et les fonctionnaires titulaires : il s'agit d'un arrêté,
- ☛ pour les agents contractuels de droit public : il s'agit d'un avenant au contrat,
- ☛ pour les agents contractuels de droit privé : se rapprocher du Pôle emploi pour les informer de la substitution d'employeur, et donc de la substitution pour le versement des aides, etc.

## **C/ Cet acte précisera notamment :**

- ☛ le rappel de la situation administrative de l'agent (grade, échelon, ancienneté, durée hebdomadaire de temps de travail etc.),
- ☛ le changement d'employeur par substitution du fait de la fusion,
- ☛ le maintien du régime indemnitaire de l'agent (jusqu'à ce que le nouvel EPCI délibère pour mettre en place son propre régime indemnitaire),
- ☛ le cas échéant, toutes les autres précisions utiles relatives à l'agent : par exemple, si l'agent est à temps partiel, la date de la fin de son temps partiel ; si l'agent est en congé parental, le terme de son congé parental, etc.

## **D/ Il s'agit d'un transfert de plein droit, en conséquence :**

- ☛ aucune délibération n'est nécessaire pour transférer les agents,
- ☛ le comité technique n'a pas à être saisi,
- ☛ la commission administrative paritaire n'a pas à être également saisie,
- ☛ aucune création de poste n'est nécessaire,
- ☛ aucune mesure de publicité (DCE/DVE) n'est à effectuer auprès du Centre de gestion.

## **E/ Les emplois vacants ne sont pas transférés**

- ☛ seuls les emplois pourvus, c'est-à-dire occupés par un agent au 31 décembre 2016, sont transférés de plein droit,
- ☛ les emplois vacants disparaîtront au 31 décembre 2016 : il n'y a pas à délibérer, ou à saisir le comité technique pour les supprimer.

## **F/ Le tableau des effectifs**

- ☛ le tableau des effectifs, au 1er janvier 2017, est la réunion du tableau des effectifs des 4 structures qui fusionnent,
- ☛ il appartient ainsi à chaque structure de toiler leur tableau des effectifs, de le mettre à jour OBLIGATOIREMENT au 31 décembre 2016,
- ☛ cette mise à jour est d'autant plus importante qu'elle servira, une fois le tableau des effectifs de la nouvelle structure créé, de support fondamental à la mise en place des élections pour le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

## G/ La NBI

- ☛ la NBI ne relève pas du régime indemnitaire : il n'y a donc pas de maintien automatique de la NBI à compter du 1er janvier 2017 si l'agent qui la percevait n'exerce plus les fonctions qui ouvrent droit à sa perception,
- ☛ il convient d'examiner toutes les situations des agents qui perçoivent la NBI, et plus largement d'examiner quels sont les agents qui peuvent la percevoir du fait de leur mission,
- ☛ il conviendra ainsi de prendre un nouvel arrêté de versement de la NBI, ou de retrait du versement de la NBI car :
  - ☞ la NBI pourra être maintenue aux agents s'ils occupent dans la nouvelle structure un emploi qui y est également éligible,
  - ☞ la NBI pourra être octroyée à des agents qui ne bénéficiaient pas de la NBI dans leur structure d'origine mais qui vont en bénéficier dans la nouvelle structure du fait du nouvel emploi qu'ils occupent et qui y ouvre droit,
  - ☞ la NBI pourra être interrompue si des agents qui la percevaient dans leur structure d'origine n'exercent plus des missions qui ouvrent droit au versement de la NBI.
- ☛ enfin, il conviendra de vérifier, suite à la modification de la strate démographique de création du nouvel EPCI, que les nombres de points attribués n'aient pas évolués.

## H/ Un agent peut-il refuser la substitution d'employeur, refuser de nouvelles missions ou encore refuser sa nouvelle affectation ?

- ☛ NON : un agent ne peut refuser ni la substitution d'employeur, ni refuser de nouvelles missions ou encore refuser sa nouvelle affectation :
  - ☞ la substitution d'employeur est de droit, elle s'impose à tout le monde, que cela soit les agents, les élus, ou les partenaires extérieurs aux structures qui fusionnent,
  - ☞ de nouvelles missions : tant que les missions de l'agent relèvent de son grade, telles que définies par le statut particulier, un agent ne peut refuser de nouvelles missions, car un agent est titulaire de son grade, mais pas de son emploi. Par contre, il appartiendra à la nouvelle structure de permettre à l'agent de pouvoir pleinement être en capacité d'accomplir les nouvelles missions, ce qui peut passer par des formations, des équipements, etc.,
  - ☞ une nouvelle affectation : un agent qui refuserait de se présenter sur le lieu de sa nouvelle affectation serait considéré comme en situation d'abandon de poste, ce qui justifierait, au terme de la procédure, une mesure de radiation des cadres (perte de la qualité de fonctionnaire, de la qualité d'agent contractuel de droit public..).

## I/ Le dossier individuel des agents :

- ☛ le dossier individuel suit l'agent tout au long de sa carrière : le dossier individuel original de l'agent doit donc être transmis à la nouvelle structure, qui aura en charge la gestion dudit dossier,
- ☛ cette transmission peut être l'occasion pour la structure d'origine de vérifier le dossier, et notamment de vérifier qu'il n'y a pas de documents qui ne devraient pas, ou ne devraient plus figurer dans le dossier (comme par exemple une sanction disciplinaire qui aurait dû être effacée, ou des documents relatifs aux opinions et activités politiques ou religieuses d'un agent, etc..),

☛ ce dossier est soumis aux règles relatives au secret et à la confidentialité : dans le cadre de la mise en place de la nouvelle structure, on ne peut que rappeler avec vigueur ces principes dont la méconnaissance relève du droit disciplinaire et/ou du droit pénal.

## **J/ Le renouvellement et/ou le recrutement d'agents à compter du 1er janvier 2017 :**

☛ le renouvellement de contrats à compter du 1er janvier 2017 peut s'avérer délicat sur un plan de la compétence juridique : en effet, un contrat se terminant le 31 décembre 2016 ne peut être renouvelé qu'au 1er janvier 2017, soit par la nouvelle autorité territoriale de la nouvelle structure, dont la désignation intervient au plus tard fin janvier. Ainsi, dans cette hypothèse, il convient de se rapprocher de la Préfecture afin d'examiner avec eux cette possibilité de renouvellement en l'absence de la désignation de l'autorité territoriale : renouvellement signé par le président temporaire, renouvellement de fait et régularisation dès la désignation de l'autorité territoriale ?

☛ le recrutement d'un agent au 1er janvier 2017 implique que cet agent ne bénéficiera pas d'un régime indemnitaire : en effet, la règle du maintien ne vaut que pour les agents des 4 structures qui fusionnent, et qui sont transférés de plein droit au sein du nouvel EPCI. Dès lors, tout nouvel agent public recruté (par voie de mutation, de nomination stagiaire, recrutement contractuel, etc.) ne pourra pas bénéficier d'un régime indemnitaire tant que le nouvel EPCI n'aura pas délibéré sur le sujet (donc tant que les élections des instances consultatives n'auront pas eu lieu).

## **K/ L'information des partenaires institutionnels :**

☛ informer les différents partenaires institutionnels (CNRACL, IRCANTEC, CDG, assurances, etc.) de la substitution d'employeur afin de voir avec chacun d'eux les conséquences et les modalités pratiques à mettre en œuvre (nouvelle adhésion, affiliation, renégociation de contrats, etc.).

## **L/ L'organisation des élections des instances consultatives (CT et CHSCT)**

☛ la mise en place le plus rapidement possible des instances consultatives apparaît comme un des enjeux majeurs : en effet, la grande majorité des délibérations, en matière statutaire, exige un avis préalable du CT voire du CHSCT,

☛ dans la mesure où l'avis préalable du CT est une formalité dite substantielle, il ne pourra pas être possible de délibérer, y compris exceptionnellement, en l'absence de sa saisine préalable, sous peine d'annulation par le juge,

☛ il peut apparaître opportun d'affecter une personne spécifiquement à la préparation, et à l'organisation des élections des instances paritaires afin qu'elles puissent avoir lieu le 1er semestre 2017, au plus tard en juin.

## M/ Projet de rétro- planning : élections professionnelles CT

☛ cf. décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

### ☛ IMPORTANT :

☛ le rétro-planning ci-après n'est donné qu'à titre d'exemple : il appartient à chaque EPCI devant organiser les élections professionnelles de déterminer la date des élections.

☛ la détermination de la date du jour des élections est importante, car elle est conditionnée par deux préoccupations :

☛ en amont de cette date, et au-delà d'un délai incompressible de 10 semaines (cf. schéma ci-après), il convient de se laisser suffisamment de temps pour rencontrer les organisations syndicales, et préparer les élections ;

☛ postérieurement à cette date, il convient de rappeler que la première séance du CT concerne exclusivement l'adoption du règlement intérieur : ainsi, il s'agira également de prévoir une deuxième séance du CT pour pouvoir passer les délibérations relatives aux personnels : fixation des cycles de travail avec notamment la mise en place de l'ARTT, mise en place d'astreintes et de permanences, modalités d'exercice des fonctions à temps partiel, modalités d'application de la journée de solidarité, règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits, etc.

<b>ART 1</b>	• <b>1er janvier 2017</b> : Date de référence pour le calcul des effectifs à prendre en compte pour déterminer la composition du CT.	<b>1er janvier 2017</b>
<b>ART 1</b>	• <b>J-10 semaines</b> : Affichage de l'arrêté fixant la date du scrutin <b>après consultation des organisations syndicales</b> .	<b>jeudi 23 mars 2017</b>
<b>ART 32</b>	• <b>J-10 semaines</b> : Délibération fixant la composition du CT et du CHSCT <b>après consultation des organisations syndicales</b> .	<b>jeudi 23 mars 2017</b>
<b>ART 12</b>	• <b>J-6 semaines au plus tard</b> : Dépôt des listes de candidats.	<b>jeudi 20 avril 2017</b>
<b>ART 13</b>	• <b>2 jours après au plus tard</b> : Affichage des listes de candidats.	<b>samedi 22 avril 2017</b>
<b>ART 9</b>	• <b>J-30 à 17h au plus tard</b> : Affichage des listes électorales dressées par l'autorité territoriale.	<b>mardi 2 mai 2017</b>
<b>ART 21-3</b>	• <b>J-20 au plus tard</b> : Affichage des listes des électeurs exceptionnellement admis à voter par correspondance (VPC) et date limite pour les réclamations des électeurs contre la liste électorale dressées par l'autorité territoriale.	<b>vendredi 12 mai 2017</b>
<b>ART 21-3</b>	• <b>J-15 au plus tard</b> : Date limite pour rectifier la liste des électeurs admis à voter par correspondance.	<b>lundi 17 mai 2017</b>
<b>ART 21-6</b>	• <b>J-10 au plus tard</b> : Envoi du matériel de vote (VPC).	<b>lundi 22 mai 2017</b>
	• <b>Jour J</b> : Date du scrutin.	<b>jeudi 1<sup>er</sup> juin 2017</b>
	• <b>J+30 au plus tard</b> : Désignation des représentants du personnel au CHSCT par les organisations syndicales habilitées par l'autorité territoriale.	<b>samedi 1<sup>er</sup> juillet 2017</b>
	• <b>IMPORTANT : Première réunion CT et CHSCT</b> : l'objet de cette première réunion est unique : à savoir, l'établissement du règlement intérieur exclusivement.	
<p><b>NB : La date du scrutin est suggérée à titre d'exemple afin d'assurer l'installation d'un comité technique au 1<sup>er</sup> semestre 2017.</b></p>		



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)