



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Note d'information

1<sup>er</sup> octobre 2016

---

## **Fusions intercommunales Les questions relatives aux agents**

1°) Points à ne pas oublier pour la préparation du transfert des agents

Les modalités nécessaires au transfert des fonctionnaires et agents contractuels

2°) Question des emplois fonctionnels lors de la fusion : DGS, DGA et DGST

Dans l'attente de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI-FP issu de la fusion  
La fin de fonction d'un agent recruté en qualité de contractuel

3°) L'impact des fusions et fusions-extensions sur les instances de dialogue social

La question du comité technique (CT) et du Comité d'hygiène de sécurité des conditions de travail (CHSCT) après la prise de l'arrêté de création par le préfet

4°) L'harmonisation des régimes de protection sociale ET d'action sociale après la fusion de plusieurs communautés de communes ?

5°) Quels droits acquis pour le personnel en cas de fusion d'EPCI ?

6°) Harmonisation des actes de gestion du personnel en cas de fusion d'EPCI

## 1°) Points à ne pas oublier pour la préparation du transfert des agents

### Références :

- Articles 88, 97 et 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Articles L5211-4, L5211-4-1, L5211-4-2 et L5211-41-3 du CGCT
- Article 35 (IV) de la loi n°2015-991 du 07 août 2015

## LES MODALITÉS NÉCESSAIRES AU TRANSFERT DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS

### GÉNÉRALITÉS :

- La fusion se traduit par un **changement d'employeur** qui intervient à **compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral**. Entre la prise de l'arrêté préfectoral et son entrée en vigueur, il est important de prévoir et de définir un échéancier commun à toutes les communautés de communes qui vont fusionner pour optimiser le transfert des agents.
- **S'il est vrai qu'aucun texte ne prévoit expressément de soumettre la reprise de l'ensemble des agents** dans l'EPCI issu de la fusion à **l'avis préalable des Comités techniques des EPCI**, cette saisine est souhaitable dans la mesure où la fusion induit une **réorganisation des services, question qui relève de sa compétence**.
- **La reprise de l'ensemble des agents** dans l'EPCI issu de la fusion **n'est pas obligatoirement soumise à l'avis des CAP puisque le transfert est de droit**. Toutefois, si, dans l'hypothèse où la fusion induit une **réorganisation des emplois entraînant des pertes de responsabilité, des changements de lien d'affectation ou une perte de rémunération (NBI) des fonctionnaires**, la CAP devra être avisée des changements concernant les agents avant la prise d'effet des changements. Les services du Centre de gestion vous conseillent donc saisir la C.A.P.
- Le **changement d'employeur** entre les anciens EPCI et celui issu de la fusion **ne nécessite en principe pas d'acte juridique spécifique**. Cependant, l'autorité territoriale peut prendre, afin d'assurer la transparence et faciliter la reprise des agents, soit un **arrêté individuel de nomination**, soit un **arrêté collectif d'affectation** clarifiant l'intégration des agents des anciens EPCI. Pour les agents contractuels, il est recommandé de prendre un avenant au contrat afin de constater la substitution d'employeur.
  - Ces actes constatant la substitution d'employeur préciseront si l'agent y a intérêt, le régime indemnitaire maintenu et les avantages collectivement acquis conservé à titre individuel, ainsi que le cas échéant, le maintien de la participation employeur à la protection sociale complémentaire. Une copie de ces actes seront transmis au Centre de gestion. Les dossiers individuels devront suivre les agents dans l'EPCI issu de la fusion.
- L'**arrêté préfectoral** portant fusion de l'EPCI-FP **mentionne**, de manière explicite, **le transfert de l'intégralité des personnels employés par les anciens EPCI** et désormais rattachés à l'EPCI issu de la fusion.

## 2°) Question des emplois fonctionnels lors de la fusion : DGS, DGA et DGST?

### Référence :

- Article 114 (VIII) de la loi n°2015-991 du 07 août 2015
- Articles 3-3, 47, 53 et 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

- **Articles 40 et suivant du décret n°88-145 du 15 février 1985 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale**
- **Conseil d'Etat (CE), 13 octobre 1995, "Cme de Sarlat-la-Caneda", n°135104; CE, 10 nov. 2004, "Noddings", n° 257032; CE, 16 nov. 2013, "Département du Loiret", n°367007**
- **CAA de Bordeaux , 22 juin 2004, "JUAREZ", n° 00BX00354.**

## **DANS L'ATTENTE DE LA DÉLIBÉRATION CRÉANT LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE L'EPCI**

### ISSU DE LA FUSION

Le nouveau conseil communautaire doit prendre une délibération créant les emplois fonctionnels de la communauté de communes dans un délai de 6 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de l'arrêté prononçant la fusion. Jusqu'à la date de cette délibération :

Fonction :	Durant la période transitoire :
L'agent occupant le poste de <b>DGS</b> au sein de l'EPCI, avant la fusion, <b>regroupant le plus grand nombre d'habitants</b>	<b>Est maintenu dans ses fonctions</b> , jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion.
Les agents occupants les postes de <b>DGS dans les autres EPCI à FP</b> , avant la fusion	<b>Sont maintenus en qualité de DGA</b> , jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion.
Les agents occupants les postes de <b>DGA et de DST</b> , avant la fusion, dans l'ensemble des EPCI	<b>Sont maintenus en qualité de DGA</b> , jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion.

Durant la période transitoire, il s'agit d'un maintien de leur ancienne situation et donc de leur ancienne rémunération.

/!\ : Une note sur les suppressions de poste est disponible sur le site internet du CDG01.

## **3°) L'IMPACT DES FUSIONS ET FUSIONS-EXTENSIONS SUR LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL**

### Références :

- **Articles 15, 28 et 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique**
- **Articles 7 et 32 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**
- **Article 6 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.**

Dans le cadre des modifications des communautés de communes prévues par le SDCl, il est important d'anticiper les modifications susceptibles d'impacter les instances de dialogue social (CT, CAP, CHSCT).

Tenir compte des points présentés ci-dessous permet de préparer au mieux les possibles changements.

1. **Consulter les comités techniques des différents EPCI** sur les implications du projet de fusion sur l'organisation des services **avant la fusion** ;
2. **Informers régulièrement les organisations syndicales** sur l'avancée du projet de regroupement ;
3. **le cas échéant, préparer avec les organisations syndicales à la mise en place des instances** de l'EPCI qui naîtra de la fusion, notamment sur les modalités de mise en œuvre des élections professionnelles, afin de pouvoir lui soumettre rapidement toutes les mesures que le nouvel EPCI entend prendre en matière de RH ;
4. **Dans l'hypothèse de la création d'un CT, d'un CHSCT ou d'une CAP au sein de l'EPCI-FP issu de la fusion**, il est conseillé de prévoir un échéancier des actes à prendre à compter de la publication de l'arrêté de fusion (délibérations fixant leur composition, arrêtés...).

### **LA QUESTION DU COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

#### **APRÈS LA PRISE DE L'ARRÊTÉ DE CRÉATION PAR LE PRÉFET**

- Si l'effectif de L'EPCI issu de la fusion, est à sa date de création, inférieur à 50 agents : le comité technique et le CHSCT est le CT/CHSCT placé auprès du Centre de gestion.
- Si l'effectif de L'EPCI issu de la fusion, à sa date de création, atteint ou dépasse les 50 agents : il doit créer un comité technique et un CHSCT compétent à l'égard de l'ensemble de ses agents, dont il assurera le secrétariat. Leur composition devra être arrêtée par une délibération du conseil communautaire ; les représentants du personnel amenés à y siéger seront désignés à la suite d'élections professionnelles que l'EPCI issu de la fusion devra organiser dans les plus brefs délais. Un arrêté du Président de l'EPCI issu de la fusion, pris au moins 10 semaines avant le scrutin, fixera la date du scrutin.

À noter : l'élection devra intervenir au plus tard avant le 4 décembre 2017

**/!\** : Les organismes paritaires auparavant constitués sont incompétents dans le nouvel EPCI : il convient par conséquent d'en constituer le plus rapidement possible. (*Circulaire DCGL du 02.05.2012, « La fusion des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre »*).

La théorie de la formalité impossible doit pouvoir être appliquée dans l'attente de la constitution de ces organismes. **Cette théorie permet en effet de s'exonérer d'une formalité ordinairement obligatoire lorsque survient une « impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'administration malgré ses diligences »**. Cela implique par contre que l'EPCI nouvellement constitué ait accompli toute démarche nécessaire à la tenue d'élections le plus rapidement possible (appréciation des effectifs, organisation du scrutin).

- CE 94720 du 12.10.1956 / Baillet, Décret 89-229 du 17.04.1989 et Décret 85-565 du 30.05.1985

- **Les fonctionnaires de cet établissement qui avaient été éventuellement élus à une CAP** placée auprès du CDG sont démis d'office et remplacés dans les conditions définies par décret.
- **Toutefois, lorsqu'un établissement décide son retrait du CDG et que le renouvellement des conseils municipaux doit avoir lieu dans le délai de 18 mois à compter de la date d'effet du retrait du CDG**, cet établissement et le CDG peuvent convenir que les CAP dont relevaient les fonctionnaires de cet établissement avant le changement de situation restent compétentes à l'égard de ces mêmes fonctionnaires jusqu'au prochain renouvellement des CAP.

## 4°) L'HARMONISATION DES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE ET D'ACTION SOCIALE APRÈS LA FUSION DE PLUSIEURS COMMUNAUTÉS DE COMMUNES ?

### Références :

- Articles L5111-7 et L5211-41-3 du CGCT
- Articles 9 et 20 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983
- Article 111 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique du 26 janvier 1984 ;
- Articles 23 et 24 du décret n°2011-1474 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents du 8 novembre 2011.

Dans le cadre du SDCI, la communauté de communes issue de la fusion est substituée de plein droit aux anciennes communautés dans la gestion des conventions de protection sociale ou des aides accordées aux agents qui ont souscrit à un règlement labellisé portant sur la protection sociale. L'EPCI-FI issu de la fusion devra informer les prestataires de cette substitution d'employeur.

- **Dans le cadre d'une convention** : la convention est exécutée dans les conditions antérieures jusqu'à échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur et l'organisme. 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. Les agents conservent donc le bénéfice des participations versées par l'ancien EPCI jusqu'au terme de la convention. Cependant, la communauté de communes issue de la fusion et l'organisme 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.
  - **Dans le cadre d'un règlement labellisé** : Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un label prévu au même article 88-2 de la loi n°84-53. Les aides accordées au titre de la protection sociale complémentaire constituent une « aide à la personne » pour les agents ayant souscrit à un règlement labellisé.

Toutefois, dans le cadre d'une harmonisation, l'EPCI-FP issu de la fusion pourra décider de délibérer pour définir sa participation à la protection sociale complémentaire de ses agents, par délibération après avis préalable du Comité Technique.

Les agents n'ont aucun droit acquis concernant l'action sociale obligatoire. Dans l'attente d'une harmonisation, il y a coexistence des politiques d'action sociale : il est fait application de règles édictées par les anciens EPCI à leurs agents.

Si les effectifs de l'EPCI issu de la fusion atteignent au moins 50 agents, la communauté de communes issues de la fusion devra engager une négociation sur l'action sociale au sein de son comité technique.

## 5°) QUELS DROITS ACQUIS POUR LE PERSONNEL EN CAS DE FUSION D'EPCI

### Références :

- Article L5111-7, L5211-41-3 (III, alinéa 11) du CGCT ;
- Article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- Article 88, 111 de la loi n°84-53 ;
- Article 64 de la loi 99-586
- *CAA Versailles, 07VE01097 du 19 février 2009*

### **L'ensemble des personnels des EPCI regroupés est réputé relever de l'EPCI issu de la fusion ;**

- Les agents conservent les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs (grade, échelon, durée hebdomadaire, ancienneté) ; Les contrats des agents contractuels sont repris par le nouvel EPCI issu de la fusion. Les services effectués par un agent contractuel dans son ancienne collectivité sont assimilés à des services effectués au sein de sa nouvelle entité employeur.
- Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit, s'ils y ont intérêt (s'il est plus avantageux que le nouveau) ;
- Les avantages collectivement acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année ou 13<sup>e</sup> mois par exemple) avant la loi du 26 janvier 1984 sont maintenus, à titre individuel ;
- Ces éléments doivent figurer dans la délibération du nouvel EPCI portant sur le régime indemnitaire ; Il est souhaitable que ces éléments figurent également sur l'acte de transfert individuel ;
- Le Président et le conseil communautaire de l'EPCI issu de la fusion doivent vérifier l'inscription au budget des divers compléments en rémunération des agents ;
- Le Président et le conseil communautaire de l'EPCI issu de la fusion peuvent délibérer afin d'uniformiser les régimes indemnitaires et compléments de rémunération. Il est conseillé d'uniformiser en se fondant sur le régime indemnitaire, des EPCI regroupés, le plus avantageux, afin de limiter les risques contentieux et susciter l'adhésion des agents au projet de fusion.

#### **SYNTHÈSE :**

<b>Questions statutaires</b>	<b>Acquis</b>	<b>Non Acquis</b>
<b>Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)</b>		<b>X*</b>
<b>Logement de fonction</b>		<b>X</b>
<b>Véhicule de fonction</b>		<b>X</b>
<b>Régime indemnitaire + maintien à titre individuel des avantages collectivement acquis</b>	<b>L5111-7 du <u>CGCT</u></b>	
<b>Protection sociale complémentaire</b>	<b>L5111-7 du <u>CGCT</u>**</b>	
<b>Action sociale</b>		<b>X***</b>
<b>Temps de travail</b>		<b>X</b>
<b>Compte épargne temps</b>	<b>X</b>	

\* *Attention* : il n'y pas de droit au maintien de la NBI en cas de changement d'employeur. Toutefois, si les agents remplissent les conditions d'octroi dans la nouvelle structure, ils doivent en bénéficier dans les conditions de droit commun.

\*\* Maintien de la participation employeur accordée dans le cadre d'une convention de participation 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.

Pour les agents bénéficiant d'une participation au titre d'un label, ils en conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice.

\*\*\* Si l'effectif de l'EPCI FP né de la fusion est d'au moins cinquante agents, il devra engager une négociation sur l'action sociale au sein de son comité technique.

## **6°) HARMONISATION DES ACTES DE GESTION DU PERSONNEL EN CAS DE FUSION D'EPCI**

### **Références :**

**Article L5111-7, L5211-41-3 (III, alinéa 11) du CGCT ;**

- L'ensemble des personnels des EPCI regroupés est réputé relever de l'EPCI issu de la fusion
- L'EPCI issu de la fusion est substitué de plein droit, pour l'exercice de ses compétences, aux anciens EPCI et, le cas échéant, aux communes incluses dans son périmètre dans toutes leurs délibérations et tous leurs actes.

A la date du transfert, le nouvel EPCI-FP issu de la fusion va voir coexister en parallèle différentes organisations des ressources humaines : Chaque agent transféré obéit aux règles d'organisation édictées par son ancien EPCI, puisque les actes pris par les anciens EPCI sont transférés au nouvel EPCI issu de la fusion.

- Les contrats devront être 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 l'établissement public issu de la fusion. La substitution de personne morale aux contrats conclus par les EPCI et les communes n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant. Il en ira ainsi pour les contrats d'assurances statutaires, les conventions de participation à la protection sociale complémentaire.

Une harmonisation s'imposera. Il sera également nécessaire de fixer le cadre applicable aux agents recrutés par ce nouvel EPCI issu de la fusion.

La réflexion devra porter notamment sur :

- l'organisation du temps de travail (délibération après avis du CT)
- Les modalités de mise en œuvre du CET (délibération après avis du CT)
- Les autorisations d'absence (délibération après avis du CT)
- Adoption du règlement intérieur (délibération après avis du CT)
- Les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel (délibération après avis du CT)
- Taux de promotion pour les avancements de grade (quotas) (délibération après avis du CT)
- Le régime indemnitaire (RI) et maintien ou non en cas de maladie (délibération après avis du CT)
- Les prestations dues au titre de l'action sociale (délibération après avis du CT)
- La participation employeur à la protection sociale complémentaire (délibération après avis du CT)
- Indemnisation des astreintes techniques (délibération après avis du CT)
- Modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité (après avis du CT)
- La négociation des contrats d'assurances statutaire...

L'EPCI issu de la fusion veillera à effectuer les démarches nécessaires auprès des différentes caisses de retraite, de l'URSSAF, de Pôle Emploi...

***Pour plus d'informations, contactez le Centre de Gestion de l'Ain.***