

🔪 Guide pratique : transferts de compétences, mutualisations et situation du personnel



Création : Mars 2012

Mise à jour : Juin 2016

Références :

- Code général des collectivités territoriales ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 modifiée relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, article 64 ;
- Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales ;
- **Loi n° 2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes ;**
- **Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;**
- Décret n° 2011-515 du 10 mai 2011 relatif au calcul des modalités de remboursement des frais de fonctionnement des services mis à disposition dans le cadre de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales ;
- Décret n° 2012-124 du 30 janvier 2012 relatif à la mise en œuvre de diverses dispositions de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales.

SOMMAIRE

-  • PARTIE 1 : TRANSFERT DE COMPETENCE ET SITUATION DU PERSONNEL 6
-  • I – LE TRANSFERT INTEGRAL DE COMPETENCE D'UNE COMMUNE A UN EPCI 7
 - A - Agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré
7
 - B - Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré 8
-  • II - LE TRANSFERT PARTIEL DE COMPETENCE D'UNE COMMUNE A UN EPCI : LA MISE A DISPOSITION ASCENDANTE 11
 - A - Conditions du transfert 11
 - B - Situation du personnel 11
 - C - Conditions de remboursement par l'EPCI 12
-  • III - LA TRANSFORMATION D'UN EPCI 14
 - A - Transformation d'un EPCI à fiscalité propre 14
 - B - Transformation d'un syndicat de communes 15
-  • IV – LA FUSION D'EPCI 17
 - A – La procédure 17
 - B - La situation des emplois fonctionnels 18
-  • V - LA DISSOLUTION 21
 - A - Dissolution classique 21
 - B - Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou un EPCI 24
 - C - Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte 25
-  • VI - LE RETRAIT D'UNE COMMUNE D'UN EPCI/SYNDICAT MIXTE/SYNDICAT DE COMMUNES ET RATTACHEMENT A UN AUTRE EPCI/SYNDICAT MIXTE/SYNDICAT DE COMMUNES 27
 - A – Retrait d'une commune d'un EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes vers un autre EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes 27
 - B – Retrait de plusieurs communes d'un EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes vers un autre EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes 27
-  • RESTITUTION D'UNE COMPETENCE AUX COMMUNES MEMBRES PAR UN EPCI 28
 - A - Sort des agents mis à disposition 29

- **B - Sort des agents transférés en totalité au moment du transfert de compétence ou recrutés directement par l'EPCI29**
- **VII - LES SITUATIONS PARTICULIERES DE GESTION DU PERSONNEL..... 30**
 - **A - Les positions statutaires 30**
 - **B - Les agents indisponibles physiquement 32**
 - **C - Les droits à congés annuels 32**
 - **D - Le compte épargne-temps 32**
 - **E - Le droit individuel à la formation (DIF) 32**
- **PARTIE 2 : MUTUALISATION DE SERVICES ET SITUATION DU PERSONNEL 33**
- **I - LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE PAR UN EPCI : LA MISE A DISPOSITION DESCENDANTE . 34**
 - **A - La situation du personnel 34**
 - **B - Conditions de remboursement par les communes 34**
- **II - LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE PAR UN SYNDICAT MIXTE 35**
 - **A - Les cas de mise à disposition de services 35**
 - **B - La convention de mise à disposition 35**
 - **C - La situation du personnel 35**
- **III - LE SERVICE COMMUN 38**
 - **A - La mise en place de services communs 38**
 - **B - La situation du personnel 39**
- **LE SERVICE UNIFIE ET LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE(S) PARTICULIERE..... 42**
 - **A - Cas de création et collectivités concernées 42**
 - **B - Situation du personnel 45**
 - **C - Conditions de remboursement 46**
- **PARTIE 3 : LA COMMUNE NOUVELLE..... 48**
- **I - LA CREATION DE LA COMMUNE NOUVELLE 49**
 - **A - La définition 49**
 - **B - La création 49**
 - **C - Rattachement à un EPCI 50**
- **II – LA SITUATION DU PERSONNEL..... 51**
 - **A - Forme du transfert 51**

- **B – Procédures liées à la création de la commune nouvelle52**
- **C – Devenir des emplois fonctionnels52**
- **D - Régime indemnitaire et protection sociale53**

▀ **PARTIE 1 : Transfert de compétence et situation du personnel**

➤ I – Le transfert intégral de compétence d'une commune à un EPCI

Le transfert de compétence d'une commune vers un EPCI entraîne le transfert du ou des services et des parties de service(s) chargés(s) de la mise en œuvre de la compétence transférée.

Il emporte le transfert du personnel qui exerce ses missions au sein du ou des services transférés.

> Art. L. 5211-4-1, I du CGCT

Les modalités pratiques du transfert varient selon les conditions d'exercice de leur activité.

Très signalé !

Les éléments présentés dans cette partie sont applicables dans les mêmes conditions au cas du transfert de compétence d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) vers une commune suite à la modification des statuts de l'EPCI.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 6 du CGCT

➤ A - Agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

a) Conditions du transfert

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transférée sont **transférés de plein droit** au sein de l'établissement.

Le transfert est **automatique et obligatoire**.

Leurs **conditions de statut et d'emploi initiales** sont maintenues.

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment du transfert.

Les modalités du transfert font l'objet d'une **décision conjointe de la commune et de l'EPCI**.

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 est élaborée et annexée à la décision.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéas 1^{er} à 3 du CGCT

b) Forme du transfert

Le transfert de personnel nécessite l'**avis préalable du comité technique**, celui-ci se prononce à l'occasion de la saisine liée au transfert de compétence (**décision de transfert et fiche d'impact**). La collectivité d'origine et l'EPCI d'accueil doivent chacun saisir le comité technique dont ils relèvent.

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de l'EPCI d'accueil (transfert de plein droit et automatique → nouvel établissement). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un **nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert** de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Ces éléments devront figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéas 3 et 5 du CGCT

> Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En matière de **protection sociale**, l'EPCI est substitué de plein droit à l'ancienne commune pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre l'EPCI, la commune et l'organisme prestataire.

Ils 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 l'EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT

Une **indemnité de mobilité** peut être versée sous conditions aux agents.

> Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015

Une fois le transfert effectué, la collectivité d'origine doit procéder à la **suppression des emplois et modifier le tableau des effectifs** en conséquence.

La saisine du **comité technique** est nécessaire dans le cadre de la suppression d'emplois.

B - Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public exerçant pour partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transférée **choisissent entre le transfert à l'EPCI ou la mise à disposition** auprès de l'établissement.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 5 du CGCT

1. Transfert

Il peut être proposé aux agents concernés et s'effectue dans les **conditions présentées au A)** s'agissant des conditions et des modalités pratiques.

2. Mise à disposition

En cas de refus du transfert, les agents sont **de plein droit et sans limitation de durée** mis à disposition auprès de l'EPCI pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré.

Les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement.

Les modalités de la mise à disposition (conditions d'emplois, modalités financières) sont réglées par **convention** entre la commune et l'EPCI **après avis du comité technique**.

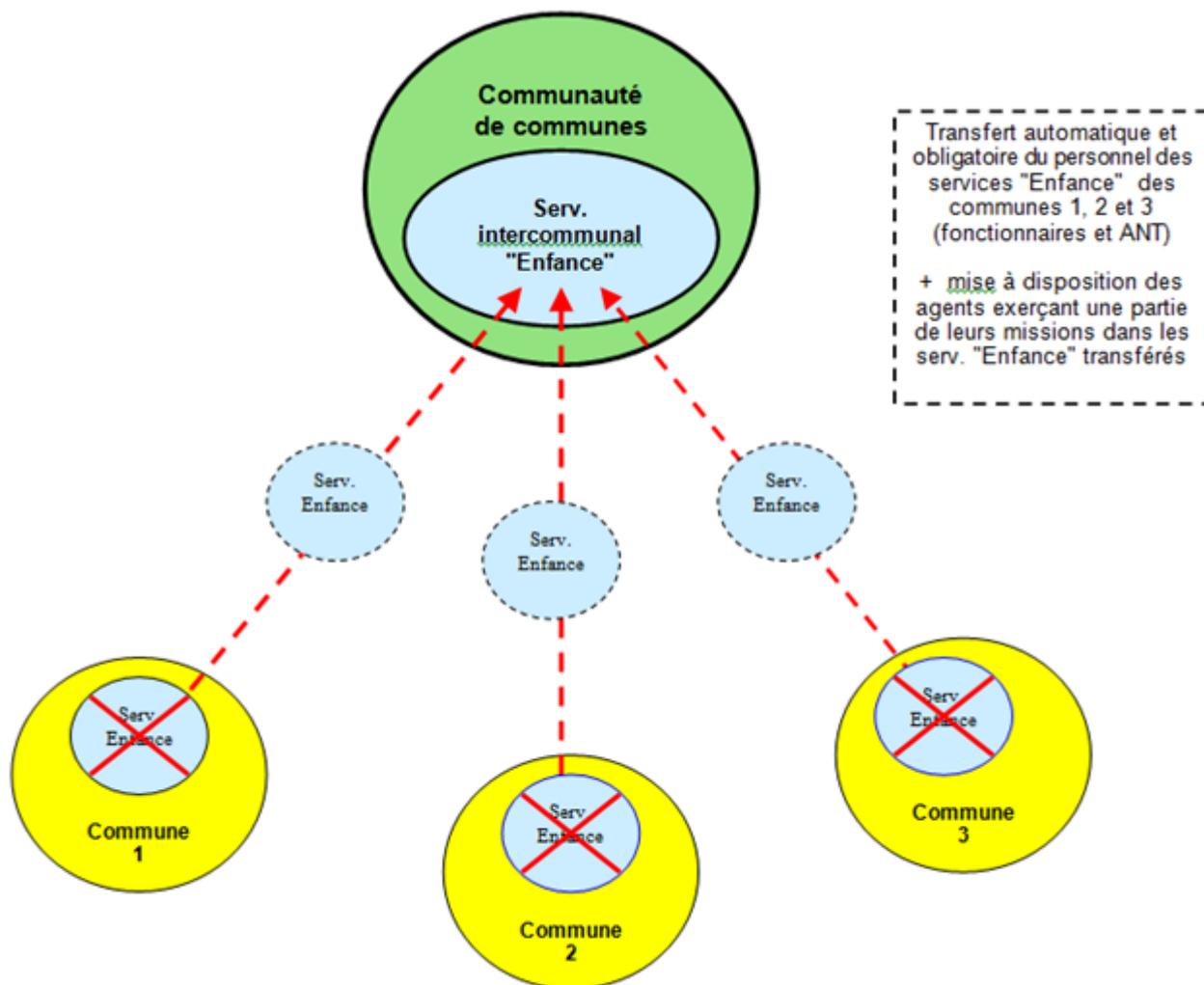
> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 4 du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la **commission administrative paritaire** sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> Art. 30 de la loi n° 84-53

Très signalé ! Modalités pratiques de la mise à disposition

Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition classique (=statutaire) prévue à l'article 61 de la loi n° 84-53. Toutefois, en l'absence de précisions, il est possible de s'inspirer du mécanisme de la mise à disposition classique pour organiser la mise à disposition dans le cadre du transfert de compétence d'une commune à un EPCI (voir Circulaire du CDG, La mise à disposition, Fonds documentaire, www.cdg56.fr).



II - Le transfert partiel de compétence d'une commune à un EPCI : la mise à disposition ascendante

A - Conditions du transfert

Dans le cas d'un transfert partiel d'une compétence entre une commune et un EPCI, la commune peut, afin de favoriser la bonne organisation des services, conserver tout ou partie du ou des services concerné(s) par le transfert partiel de compétence.

Le **service communal concerné est mis à disposition de l'EPCI** en tout ou partie pour l'exercice de la partie de compétence transférée.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 4 du CGCT

B - Situation du personnel

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public affectés au sein du service mis à disposition sont ainsi **mis à disposition de l'EPCI**.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 1er du CGCT

> Art. L. 5211-4-1, II du CGCT

Exemple : Compétence "Jeunesse" → missions "Petite Enfance" (crèche, halte-garderie, relais assistance maternelle...), missions "Enfance" (centre de loisirs, associations loisirs...).

La commune se dessaisit en partie la compétence "Jeunesse" au profit de la communauté de communes en transférant uniquement les missions "Enfance" (centre de loisirs, animation jeunesse...) et en retenant les missions "Petite Enfance" (crèche, halte-garderie, relais assistantes maternelles...). Le service qui exerce l'ensemble des missions "Jeunesse" peut être conservé par la commune malgré le transfert partiel de la compétence à la communauté de communes. Le service et les agents qui le composent sont alors mis à disposition de l'EPCI pour les seules missions liées à la partie de la compétence "Jeunesse" transférée (missions "Enfance").

La mise à disposition du service et du personnel attaché s'effectue par convention entre la commune et l'EPCI après avis des comités techniques compétents des deux entités. La convention prévoit notamment les conditions de remboursement par l'EPCI des frais de fonctionnement du service.

> Modèle de convention CDG56

La mise à disposition du personnel s'effectue de **plein droit et sans limitation de durée**.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI.

> Art. L. 5211-4-1, IV du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la **commission administrative paritaire** sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

C - Conditions de remboursement par l'EPCI

Le remboursement s'effectue sur la base de la **détermination d'un coût unitaire de fonctionnement** du service et d'une prévision d'utilisation de ce dernier.

Le coût unitaire comprend les éléments suivants :

- les charges de personnel ;
- les fournitures ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés.

Le remboursement et la méthode de calcul du coût unitaire doivent être indiqués dans la **convention**.

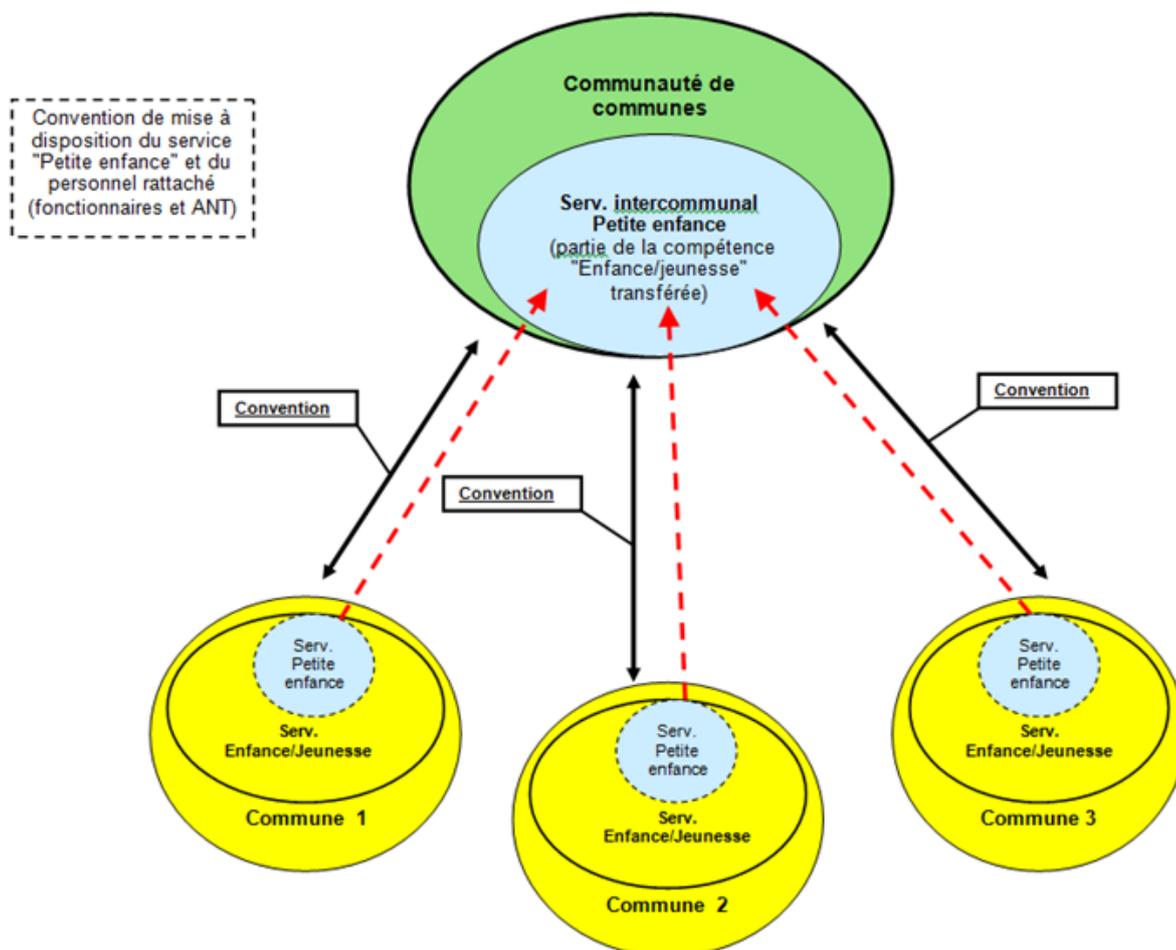
Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention.

> *Art. D. 5211-16 du CGCT*

Remarque : *Détermination du coût unitaire*

Pour plus de précisions, se référer directement à l'article D. 5211-16 du CGCT qui détaille expressément le mode de calcul du coût unitaire.

SCHÉMA – TRANSFERT PARTIEL DE COMPÉTENCES



III - La transformation d'un EPCI

A - Transformation d'un EPCI à fiscalité propre

Lorsque qu'un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine, syndicat d'agglomération nouvelle, métropole) exerce déjà, au lieu et place de ses communes membres, des compétences exercées en principe par une autre catégorie d'EPCI à fiscalité propre, **cet établissement peut se transformer, sous réserve qu'il remplisse les conditions de création, en établissement public de cette catégorie.**

L'ensemble du **personnel** (fonctionnaires et non titulaires de droit public) relevant de l'EPCI initial est réputé relever du nouvel établissement (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur) dans ses **conditions de statut et d'emploi initiales.**

> *Art. L. 5211-41, alinéas 1^{er} et 2 du CGCT*

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la transformation.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

> *Art. L. 51111-7, I du CGCT*

> *Art. L. 5211-41, alinéa 2 du CGCT*

> *CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009*

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

> *Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015*

En matière de **protection sociale**, le nouvel EPCI est substitué de plein droit à l'ancien EPCI pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel EPCI, l'ancien et l'organisme prestataire.

Ils 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 EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> [Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT](#)

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la transformation de l'établissement.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique compétent sera nécessaire dès lors que la transformation à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> [Art. 33 de la loi n° 84-53](#)

B - Transformation d'un syndicat de communes

Lorsqu'un syndicat de communes (syndicat intercommunal à vocation unique - SIVU ; syndicat intercommunal à vocation multiple – SIVOM) exerce déjà, en lieu et place de ses communes membres, les compétences d'une communauté de communes ou d'une communauté d'agglomération, **il peut se transformer en l'une de ces deux catégories d'EPCI.**

L'ensemble du **personnel** (fonctionnaires et non titulaires de droit public) relevant du syndicat de communes est réputé relever du nouvel établissement (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur) dans ses **conditions de statut et d'emploi initiales.**

> [Art. L. 5211-41-2, alinéas 1^{er} et 4 du CGCT](#)

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la transformation.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

> [Art. L. 5111-7, I du CGCT](#)

> [Art. L. 5211-41, alinéa 2 du CGCT](#)

> [CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009](#)

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

> [Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015](#)

En matière de **protection sociale**, le nouvel EPCI est substitué de plein droit à l'ancien EPCI pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel EPCI, l'ancien et l'organisme prestataire. Ils 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 EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> *Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT*

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la transformation du syndicat de communes.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique compétent sera nécessaire dès lors que la transformation à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> *Art. 33 de la loi n° 84-53*

IV – La Fusion d’EPCI

A – La procédure

Plusieurs EPCI, dont un au moins est à fiscalité propre, peuvent être autorisés à fusionner. Les compétences transférées à titre obligatoire par les communes aux établissements publics existant avant la fusion sont exercées par le nouvel établissement public sur l'ensemble de son périmètre.

> *Art. L. 5211-41-3, I, alinéa 1er du CGCT*

> *Art. L. 5211-41-3, III, alinéa 2 du CGCT*

L'ensemble du **personnel** des EPCI fusionnés (fonctionnaires et non titulaires de droit public) est réputé relever du nouvel établissement issu de la fusion (transfert de plein droit et automatique → nouvel établissement) dans les **conditions de statut et d'emploi initiales**.

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la fusion.

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Ces éléments devront figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

> *CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009*

> *Art. L. 5211-41-3, III, alinéa 11 du CGCT*

> *Art. L. 5111-7 I du CGCT*

> *Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53*

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

> *Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015*

En matière de **protection sociale**, le nouvel EPCI est substitué de plein droit à l'ancien EPCI pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel EPCI, l'ancien et l'organisme prestataire. Ils 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 EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> *Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT*

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la fusion des EPCI.

Le **tableau des effectifs** du nouvel établissement fusionné est à adapter et à présenter en comité technique (création et suppression d'emplois le cas échéant).

Remarque : *Saisine des instances consultatives*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la fusion a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire compétente (CAP) sera requis en cas d'impact sur les situations individuelles en terme de niveau de responsabilité, de fonctions, de rémunération ou de lieu d'exercice des fonctions.

> Art. 30 et 33 de la loi n° 84-53

B - La situation des emplois fonctionnels

1. Au moment de la fusion

L'**emploi de DGS de l'EPCI** fusionné revient à l'agent occupant l'emploi fonctionnel de DGS de l'EPCI à fiscalité propre regroupant le plus grand nombre d'habitants. Il 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.

Les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services dans les autres EPCI fusionnés 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 agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques 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'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

> Article 114 de la loi n° 2015-99

2. A la date de délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI fusionné et au plus tard dans les 6 mois après la fusion

- **Pour les fonctionnaires relevant de l'article 53¹ de la loi du 26 janvier 1984** → il est fait application de la procédure de fin de détachement sur emplois fonctionnels prévus à l'article 53 précité (reclassement ou prise en charge par le CDG ou congé spécial ou indemnité licenciement).

¹ « (...) Ces dispositions s'appliquent aux emplois :

- de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;

- **Pour les agents non titulaires relevant de l'article 47² de la loi du 26 janvier 1984** → il est mis fin aux fonctions des agents occupant. 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.

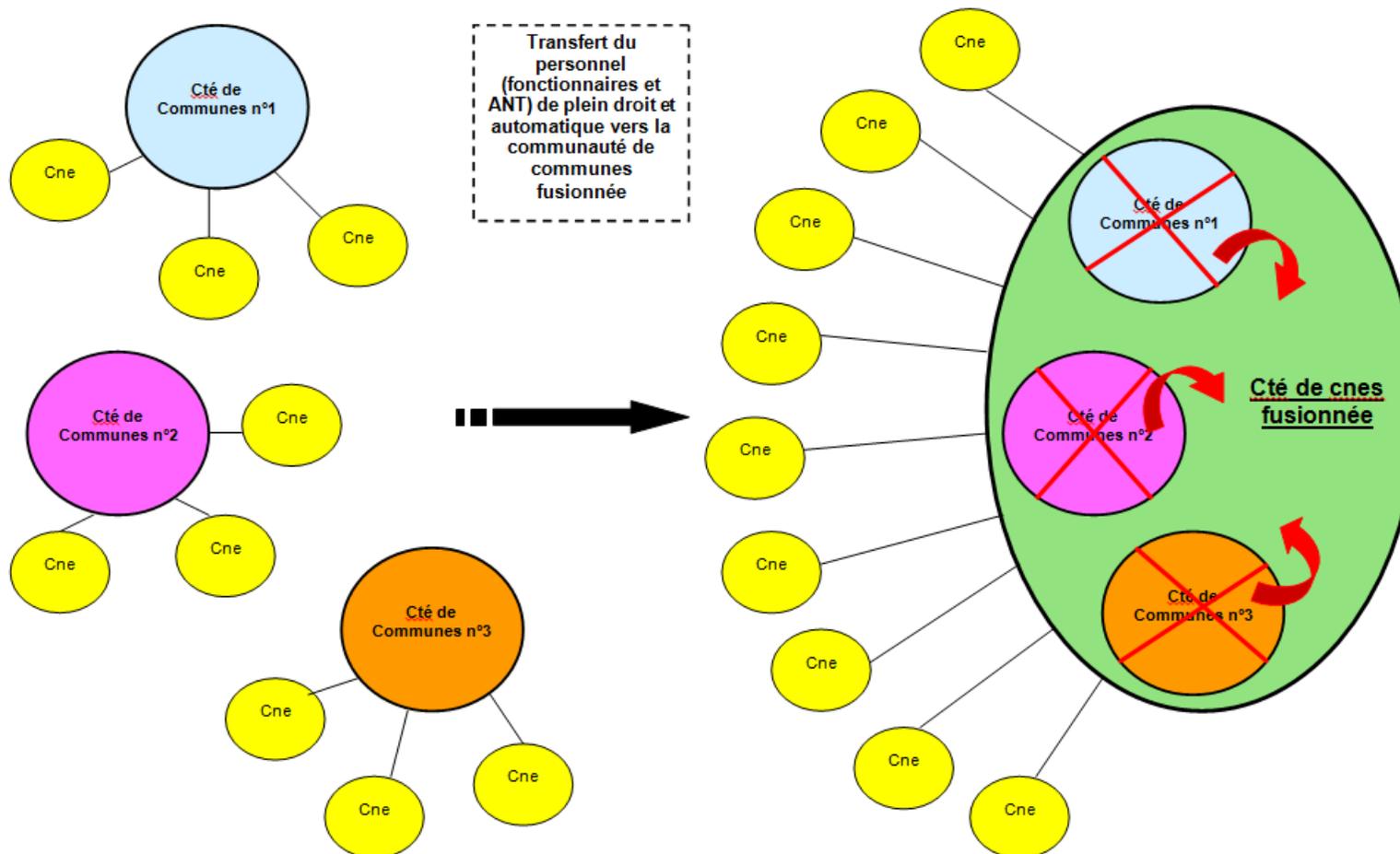
> *Article 114 de la loi n° 2015-99*

> *Art. 47 et 53 de la loi n° 84-53*

- de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale. »

² « Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d'Etat, les emplois suivants : Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ; Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ; Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ; Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat. L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. »

SCHÉMA – FUSION DE COLLECTIVITÉS



1

▀ V - La dissolution

▀ A - Dissolution classique

Lorsqu'une communauté de communes, un syndicat de communes ou un syndicat mixte est dissous, les **compétences reviennent aux communes ou EPCI membres ou syndicats mixtes** reprenant les compétences exercées par la structure dissous. Les agents (fonctionnaires et non titulaires) de la structure dissous sont répartis entre eux.

Ils sont transférés dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la dissolution.

Les modalités de la répartition font l'objet d'une convention conclue entre le président de l'établissement dissous et les maires et les présidents des établissements publics ou syndicats mixtes d'accueil.

Cette convention est conclue au plus tard un mois avant la dissolution et nécessite l'avis préalable avis des comités techniques de chacune des structures concernées.

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire compétente (CAP) sera requis en cas d'impact sur les situations individuelles en terme de niveau de responsabilités, de fonctions, de rémunération ou de lieu d'exercice des fonctions, etc...

A défaut d'accord dans le délai prévu la répartition des agents est fixée par arrêté du Préfet.

- > *Art. 35 et 40 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015*
 - > *Art. L. 5214-28 du CGCT (EPCI)*
- > *Art. L. 5212-33 du CGCT (syndicat de communes)*
 - > *Art. L. 5711-1 du CGCT (syndicat mixte)*

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Toutefois, par la suite, le nouvel employeur pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

- > *CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009*
 - > *Art. L. 5211-41-3, III, alinéa 11 du CGCT*
 - > *Art. L. 5111-7 I du CGCT*
 - > *Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53*

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

- > *Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015*

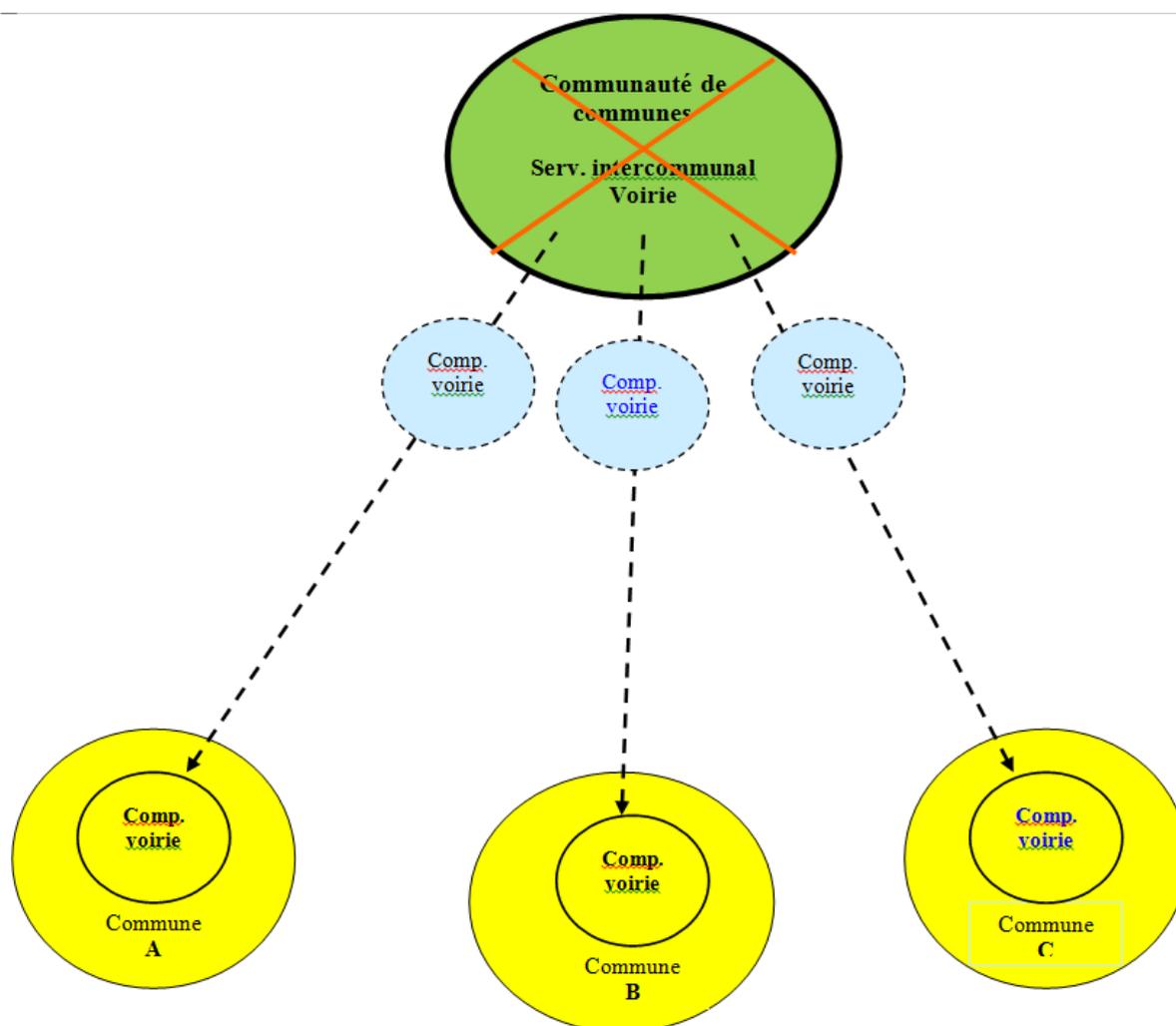
En matière de **protection sociale**, le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus.

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 et l'organisme prestataire. Ils 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. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> *Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT*

SCHÉMA – DISSOLUTION CLASSIQUE



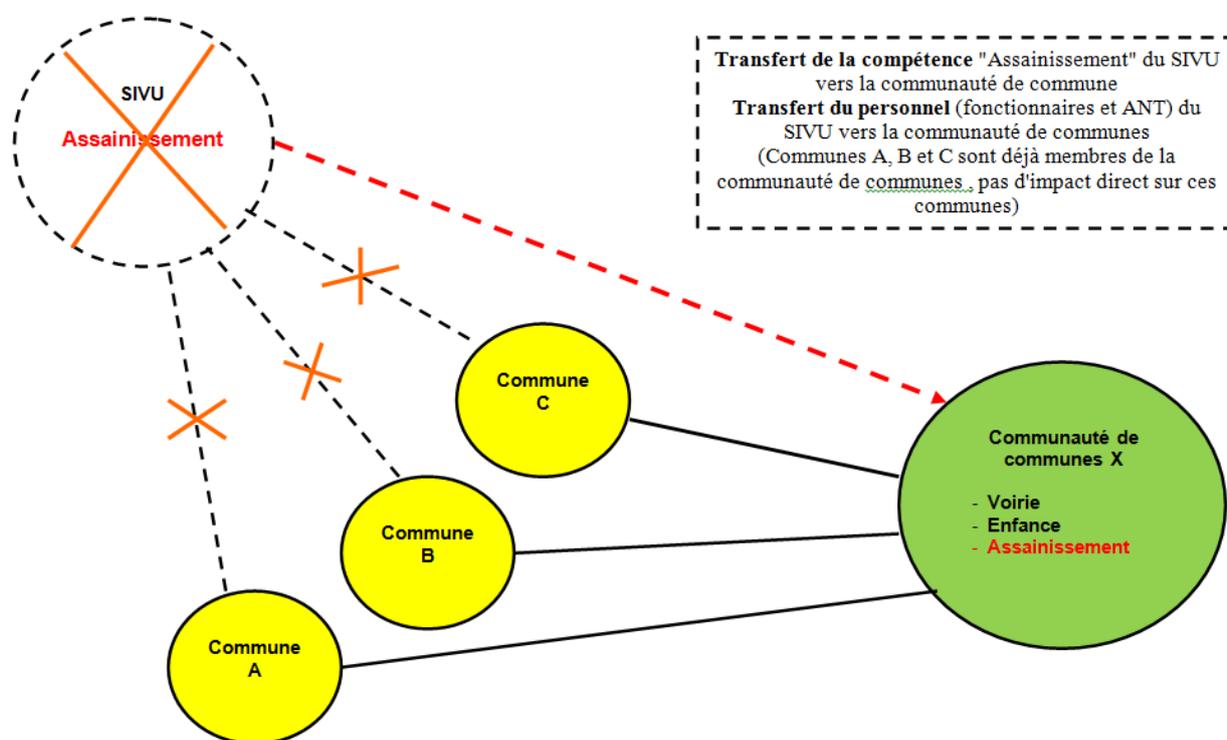
B - Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou un EPCI

1. Dissolution par transfert à un EPCI à fiscalité propre

Le transfert du personnel s'effectue dans les **mêmes conditions** que celles prévues pour la transformation d'un syndicat de communes en EPCI (III, B).

> Art. L. 5212-33 du CGCT

SCHÉMA – DISSOLUTION PAR TRANSFERT



2. Dissolution par substitution d'un syndicat mixte

Lorsqu'un syndicat de commune est dissous par transfert à un EPCI ou à un syndicat mixte des services en vue desquels il avait été institué, les communes membres du syndicat de communes dissous deviennent de plein droit membres du syndicat mixte auquel le syndicat de communes a transféré l'intégralité de ses compétences.

L'ensemble du **personnel du syndicat de communes dissous** (fonctionnaires et non titulaires de droit public) est réputé relever du syndicat mixte auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur).

> Art. L. 5212-33 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la dissolution.

Le **régime indemnitaire** antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du syndicat mixte dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le syndicat mixte ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le syndicat mixte dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat de communes.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la dissolution à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

C - Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte

En matière de gestion de l'eau, d'alimentation en eau potable, d'assainissement, de déchets ménagers, de distribution d'électricité ou de gaz, de réseaux et services locaux de communication électronique, un syndicat mixte peut adhérer à un autre syndicat mixte.

L'adhésion d'un syndicat mixte à un autre syndicat mixte emporte transfert total de ses compétences et sa dissolution.

L'ensemble du **personnel** du syndicat mixte dissous (fonctionnaires et non titulaires de droit public) est réputé relever de celui auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur).

> Art. L. 5711-4 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la dissolution.

Le **régime indemnitaire** antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du syndicat mixte dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le syndicat mixte ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> Art. L. 5711-4 alinéa 5 du CGCT

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le syndicat mixte d'adhésion dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat mixte.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la dissolution à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

SCHÉMA – DISSOLUTION PAR SUBSTITUTION

Transfert compétence "Assainissement" du SIVU vers le syndicat mixte
 Transfert du personnel (fonctionnaires et ANT) du SIVU vers le syndicat mixte
 Communes membres du SIVU deviennent membres de plein droit du syndicat

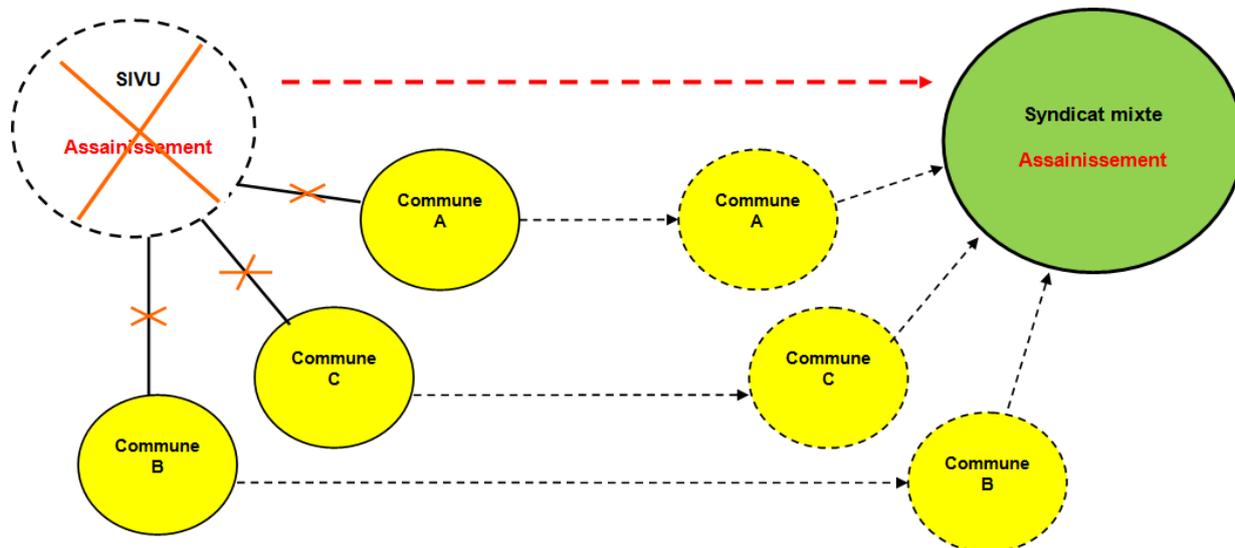
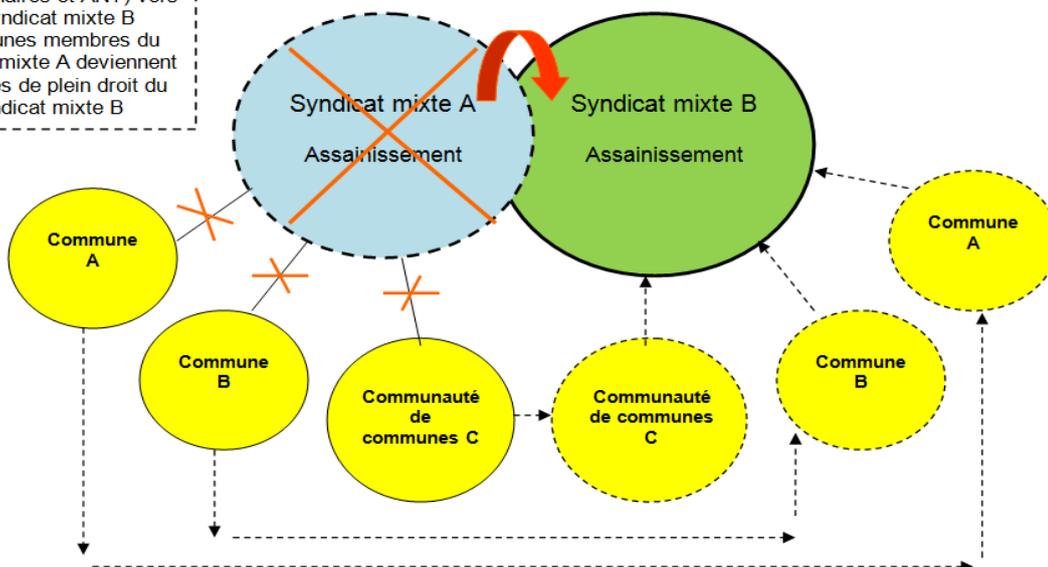


SCHÉMA – DISSOLUTION PAR ADHÉSION

Transfert compétence "Assainissement" du syndicat mixte A vers le syndicat mixte B
 Transfert du personnel (fonctionnaires et ANT) vers le syndicat mixte B
 Communes membres du syndicat mixte A deviennent membres de plein droit du syndicat mixte B



VI - Le retrait d'une commune d'un EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes et rattachement à un autre EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes

Les nouveaux périmètres des EPCI dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale peuvent emporter des « déplacements » de communes d'un EPCI ou d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte vers une autre structure de coopération intercommunale.

A – Retrait d'une commune d'un EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes vers un autre EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes

Les agents mis à disposition de l'EPCI, du syndicat mixte ou du syndicat de communes par la commune qui s'en retire et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée par cette commune à une autre structure de coopération intercommunale (autre EPCI, syndicat mixte ou syndicat de commune) poursuivent leur mise à disposition auprès de la nouvelle structure de rattachement.

Le Comité technique de chaque structure concernée doit être saisi.

Les Commission administratives paritaires compétentes sont saisies si le rattachement à un autre établissement a des incidences sur la situation individuelle des agents (notamment changement de résidence administrative ou de niveau de responsabilité, etc...).

> *Art. 35 IV de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (EPCI)*

> *Art. 40 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (syndicat mixte et syndicat de communes)*

B – Retrait de plusieurs communes d'un EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes vers un autre EPCI/syndicat mixte/syndicat de communes

Dans ce cas, l'arrêté préfectoral de modification du périmètre peut prévoir le principe de la répartition des agents de l'établissement public entre celui-ci et les autres structures que rejoignent les communes.

La répartition se fait les conditions de statut et d'emploi des agents.

La répartition s'effectue par convention conclue, au plus tard un mois avant le retrait, entre le président de la structure d'origine et le ou les président(s) du ou des structures d'accueil.

Le Comité technique de chacune des structures concernées doit être saisi.

Les Commission administratives paritaires compétentes sont saisies si le rattachement à un autre établissement a des incidences sur la situation individuelle des agents (notamment changement de résidence administrative ou de niveau de responsabilité, etc...).

A défaut d'accord dans le délai d'un mois prévu, la répartition est arrêtée par arrêté du Préfet.

- > *Art. 35 IV de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (EPCI)*
- > *Art. 40 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (syndicat mixte et syndicat de communes)*

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel.

Les conditions peuvent évoluer par la suite.

Une indemnité de mobilité peut leur être octroyée si les conditions sont remplies.

- > *Art. L. 5111-7, I du CGCT*
- > *CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009*

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

- > *Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015*

En matière de protection sociale, 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.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre l'ancien employeur, le nouveau et l'organisme prestataire. Ils 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. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

- > *Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT*

👉 Restitution d'une compétence aux communes membres par un EPCI

Le conseil communautaire d'un EPCI peut décider la restitution de compétences optionnelles ou supplémentaires aux communes membres. Dans ce cas, l'EPCI est à nouveau dessaisi des compétences et les communes membres exercent à nouveau celles-ci.

A - Sort des agents mis à disposition

Pour les agents mis à disposition de la commune vers l'EPCI (cas des agents exerçant en partie leurs fonctions dans le cadre de la compétence transmise initialement à l'EPCI), la mise à disposition s'achève obligatoirement, que les agents soient fonctionnaires ou non titulaires. Les agents retournent dans leurs communes respectives.

Le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans sa commune 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 non titulaire qui ne peut être affecté dans sa commune d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission consultative paritaire compétente, une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités.

> *Art. L. 5211-4-1 IV bis, 1° du CGCT*

B - Sort des agents transférés en totalité au moment du transfert de compétence ou recrutés directement par l'EPCI

1. Exercice total des fonctions pour la compétence restituée

Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés par les communes ou recrutés directement par l'EPCI pour exercer la totalité de leurs fonctions dans le cadre de la compétence restituée et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée, sont répartis entre les communes membres et l'EPCI par convention

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.

Cas de désaccord sur la répartition → Si l'EPCI et les communes membres ne trouvent pas un accord de répartition dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, la répartition s'effectue par arrêté préfectoral.

Quelle que soit la forme de l'acte de répartition (convention ou arrêté préfectoral), le transfert des agents dans les communes s'effectue dans leurs conditions de statut et d'emplois.

> *Art. L. 5211-4-1 IV bis, 2° du CGCT*

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel.

Les conditions peuvent évoluer par la suite.

> *Art. L. 5111-7 I du CGCT*

> *CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009*

Une indemnité de mobilité peut leur être versée s'ils remplissent les conditions.

> *Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015*

En matière de protection sociale, la commune est substituée de plein droit à l'ancien EPCI pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre la commune, l'EPCI et l'organisme prestataire. Ils 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 la commune. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> *Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT*

2. Exercice partiel des fonctions pour la compétence restituées

Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés ou recrutés directement par l'EPCI et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée, restent à l'EPCI.

Ils reçoivent une affectation correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité.

> *Art. L. 5211-4-1 IV bis, 3° du CGCT*

▀ VII - Les situations particulières de gestion du personnel

▀ A - Les positions statutaires

1. Le détachement

a) Cas du fonctionnaire détaché en dehors de sa collectivité

Le fonctionnaire **détaché pour une courte durée** dans la fonction publique hospitalière ou d'Etat ou au sein d'un autre organisme public ou privé au moment du transfert, est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire détaché dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

Le fonctionnaire détaché **auprès d'une personne privée** qui exerce sous forme de délégation de service public la compétence transférée, fait l'objet d'un transfert dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire détaché dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son détachement → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Le fonctionnaire **détaché pour une longue durée**, auprès d'une personne publique ou d'une personne privée (hors cas de délégation de service public), et dont l'emploi d'origine n'est plus vacant, ne fait pas l'objet d'un transfert et est maintenu dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine (sauf pour le cas de la dissolution classique).

b) Cas de l'agent en détachement dans la collectivité

Le fonctionnaire **détaché de la fonction publique hospitalière ou d'Etat auprès de la collectivité ou de l'établissement transférant une ou plusieurs compétences**, est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en détachement dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son détachement → continuité dans la situation administrative de l'agent).

2. La disponibilité

Le fonctionnaire en **disponibilité de droit ou d'office pour une durée inférieure à six mois** est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en disponibilité dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de sa disponibilité → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Pour toutes les **autres situations de disponibilité**, les fonctionnaires ne font pas l'objet d'un transfert et sont maintenus dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine (sauf pour le cas du transfert de compétence à l'occasion de la dissolution classique de l'établissement ou de la collectivité, voir V, A).

3. Le congé parental

Le fonctionnaire en congé parental est **transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales**. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en congé parental dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son congé parental → continuité dans la situation administrative de l'agent).

4. La mise à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition est **transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales**. Il conserve ainsi, dans l'établissement ou la collectivité d'accueil, sa position de fonctionnaire en activité mis à disposition

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de la mise à disposition → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Très signalé !

Compte tenu de la particularité de ces situations, chaque cas devra faire l'objet d'une étude approfondie tenant compte des particularités attachées à la situation de l'agent considéré.

B - Les agents indisponibles physiquement

La situation des agents placés en congé de maladie, pour un accident ou à une maladie imputable au service, congé de maternité, de paternité ou d'adoption au moment du transfert ou de la mise à disposition du personnel **n'a pas d'incidence sur ces dispositifs.**

Le transfert (à nouvel employeur ou par transformation juridique de l'employeur initial) ou la mise à disposition du personnel constituant une **mobilité de plein droit**, l'indisponibilité physique n'y fait pas obstacle.

C - Les droits à congés annuels

Les droits à congés annuels sont constitués au regard des services accomplis par l'agent au cours de chaque année civile ; ils sont attachés à sa personne. Le transfert ou la mise à disposition n'a alors **pas d'incidence sur la constitution et l'exercice des droits à congés** au sein de l'établissement d'accueil.

D - Le compte épargne-temps

Du fait qu'il y a substitution d'employeur automatique, l'agent **conserve les droits qu'il a acquis** au titre du compte épargne-temps et peut les faire valoir auprès de la collectivité ou l'établissement d'accueil au sein duquel il est transféré ou mis à disposition.

E - Le droit individuel à la formation (DIF)

L'agent **conserve les droits acquis** au titre du DIF et peut les faire valoir auprès de la collectivité ou l'établissement d'accueil au sein duquel il est transféré ou mis à disposition.

▀ **PARTIE 2 : Mutualisation de services et situation du personnel**

➤ I - La mise à disposition de service par un EPCI : la mise à disposition descendante

➤ A - La situation du personnel

Un EPCI peut, notamment en dehors d'un transfert de compétence(s), mettre tout ou partie de ses services à disposition d'une ou de plusieurs de ses communes membres, dès lors que la mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public affectés au sein du service mis à disposition sont également mis à disposition des communes concernées.

> *Art. L. 5211-4-1, III du CGCT*

Les modalités de la mise à disposition du service et du personnel qui y est attaché sont réglées par convention entre chaque commune intéressée et l'EPCI, après avis des comités techniques compétents. La convention prévoit notamment les conditions de remboursement par la ou les communes des frais de fonctionnement du ou des services mis à disposition.

La mise à disposition du personnel s'effectue de plein droit et sans limitation de durée.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du maire.

> *Art. L. 5211-4-1, IV du CGCT*

> *Voir Modèle de convention CDG56*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

➤ B - Conditions de remboursement par les communes

Voir plus haut, Partie 1, II, C, Conditions de remboursement par l'EPCI, mêmes modalités.

▾ II - La mise à disposition de service par un syndicat mixte

▾ A - Les cas de mise à disposition de services

Un syndicat mixte associant exclusivement des collectivités territoriales ou des collectivités territoriales et des EPCI peut mettre tout ou partie de ses services à disposition de ses collectivités et EPCI membres pour l'exercice des compétences de ces derniers.

> *Art. L. 5721-9, alinéa 1^{er} du CGCT*

A l'inverse, les services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI membre du syndicat mixte peuvent être mis en tout ou partie à disposition du syndicat mixte pour l'exercice de ses compétences par ce dernier.

> *Art. L. 5721-9, alinéa 2 du CGCT*

▾ B - La convention de mise à disposition

La mise à disposition s'effectue sous la forme d'une convention qui en fixe les modalités ainsi que les conditions de remboursement des frais de fonctionnement par la personne publique auprès de qui sont mis à disposition le ou les services.

> *Art. L. 5721-9, alinéa 1^{er} du CGCT*

> *Voir modèles de convention CDG56*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique sera nécessaire dès lors que la mise à disposition de service(s) impacte l'organisation et le fonctionnement des services de chaque personne publique concernée.

> *Art. 33 de la loi n° 84-53*

▾ C - La situation du personnel

Celle-ci n'est pas expressément réglée par le CGCT. La mise à disposition de service semble emporter automatiquement la mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) exerçant ses fonctions dans le service ou la partie de service mis à disposition (préciser dans la convention la situation du personnel mis à disposition, qualité, fonctions, durée hebdomadaire de service...).

L'autorité territoriale (maire ou président) auprès de laquelle est mis à disposition le service adresse directement au chef de service concerné toutes instructions nécessaires à l'exécution des qu'il confie audit service.

L'autorité territoriale contrôle l'exécution de ces tâches.

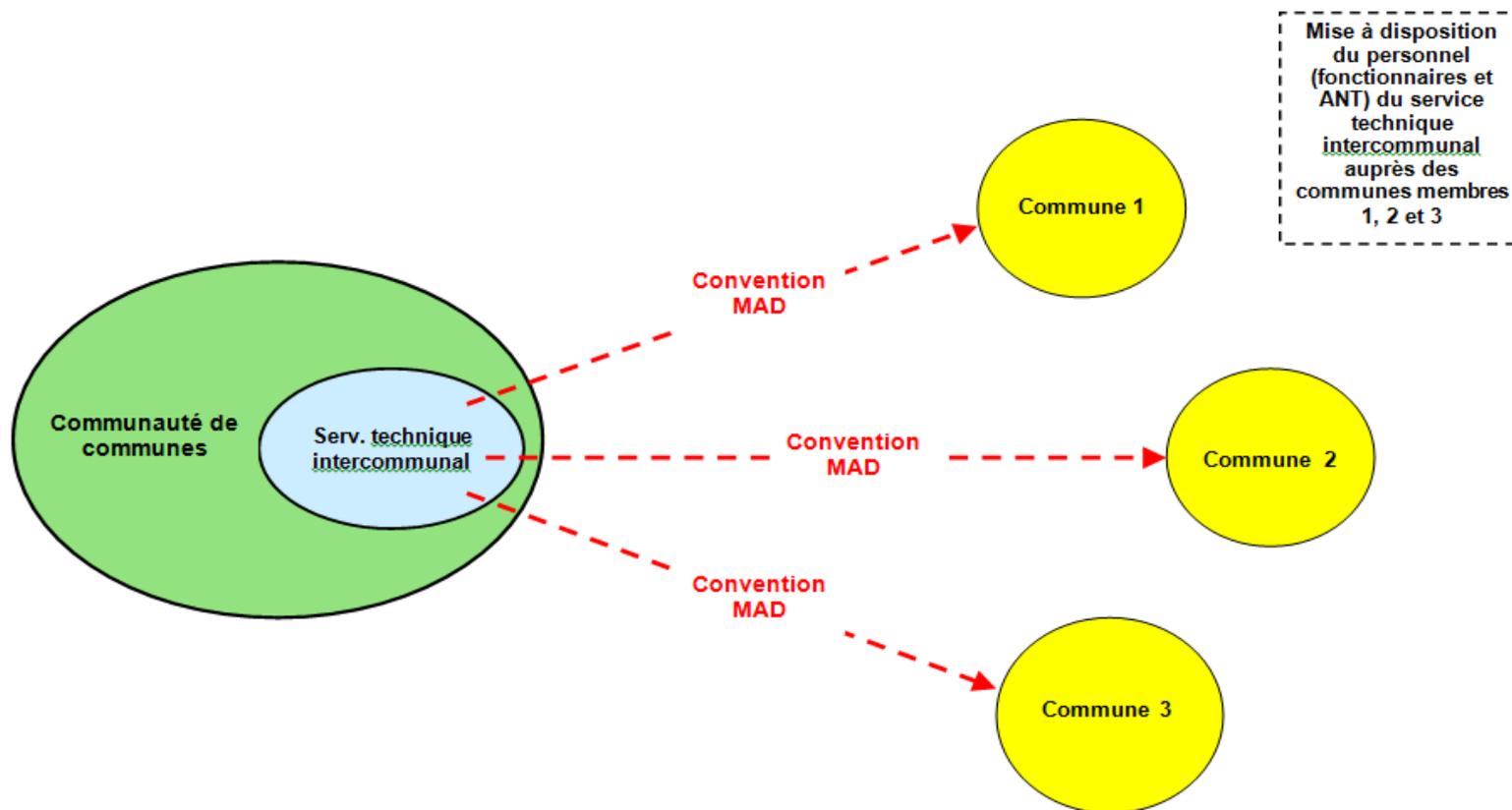
> *Art. L. 5721-9 du CGCT*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, rémunération, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

Remarque : Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition classique, toutefois, en l'absence de précisions, il est possible de s'en inspirer.

SCHÉMA – MISE A DISPOSITION DE SERVICE



III - Le service commun

A - La mise en place de services communs

En dehors des compétences transférées, un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes) et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs et un ou plusieurs établissements qui leur sont rattachés (CCAS ou CIAS par exemple).

> Art. L. 5211-4-2

> Voir modèle de convention CDG56

1. Objet des services communs

Les services communs ne concernent pas des compétences transférées, il s'agit de mutualiser des services, c'est-à-dire des activités, des missions, en dehors des compétences.

Les services communs peuvent être chargés de l'exercice de :

- missions opérationnelles
- missions fonctionnelles

dont l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat (exemple : instruction du droit des sols).

Exemples de missions fonctionnelles : gestion du personnel (à l'exception des missions du Centre de gestion), gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique, expertise fonctionnelle et l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat (état civil, instruction des autorisations d'urbanisme par exemple), etc...

Remarque : Précisions missions opérationnelles/missions fonctionnelles

Des incertitudes existent quant à la définition de cette terminologie. L'AdCF a saisi la DGCL de ces incertitudes qui a fourni la réponse suivante en date du 9 avril 2014 : « La notion de mission « opérationnelle » est imprécise et peut renvoyer potentiellement à l'exercice de compétences transférées à l'EPCI ou à l'exercice de compétences communales qui auraient pu utilement être transférées volontairement à l'EPCI. Elle présente à ce titre un risque de contournement de l'intégration communautaire. Le premier alinéa de l'article L. 5211-4-2 qui régit les services communs, est toutefois sans ambiguïté sur le premier point puisqu'il indique que les services communs sont créés « en dehors des compétences transférées ». S'agissant de la liste des missions, elle doit être interprétée comme n'étant pas exhaustive (...). Ainsi les services de communication, de cabinet, et d'entretien des bâtiments ou du parc automobile peuvent faire l'objet de services communs comme vous souhaitez, non pas en tant que missions fonctionnelles mais en tant que missions opérationnelles (...). Cette réponse semble sous-entendre que dès lors qu'elle n'est pas directement rattachée à une compétence transférée, toute mission non fonctionnelle peut être considérée comme une mission opérationnelle et faire l'objet d'un service commun à ce titre.

2. Modalités de mise en place des services communs

Le service commun est mis en place par **convention** entre les communes et l'EPCI [et les établissements rattachés le cas échéant](#).

Une **fiche d'impact** doit être élaborée au préalable et annexée à la convention :

- description des effets sur l'organisation
- description des conditions de travail, des conditions de rémunération et des droits acquis pour les agents.

Les **comités techniques compétents de l'EPCI et des communes ou établissements rattachés** concernés doivent être saisis pour avis au préalable sur la convention et ses annexes.

La convention précise les missions concernées, les conditions d'organisation du service commun, le nombre de fonctionnaires et d'agents non titulaires territoriaux transférés par les communes, les modalités de fonctionnement, de gestion du personnel, de remboursement du coût de fonctionnement.

Le **service commun est géré par l'EPCI** auprès duquel il est rattaché [ou, à titre dérogatoire par une commune \(désignée expressément par le conseil communautaire\)](#).

> Art. L. 5211-4-2

3. La question du remboursement de l'utilisation du service commun

Le **cadre légal est silencieux** sur les modalités. Il y a donc une **liberté des collectivités** sur ce point.

Mais, le service ne peut être gratuit car il serait être supporté uniquement par l'EPCI (aucune collectivité ne peut être contrainte de payer une somme qu'elle ne doit pas

> *Conseil d'Etat, Sieur Mergui, 19 mars 1971*

Il est toutefois possible de décider une évaluation inférieure au coût réel du service.

Les **modalités de remboursement du coût sont à définir par les collectivités et à inscrire dans la convention**. Il est possible de s'inspirer du mécanisme de remboursement prévu légalement pour les mises à dispositions descendantes et ascendantes (remboursement commune vers EPCI sur la base de la détermination d'un coût unitaire de fonctionnement du service multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constaté par la commune).

B - La situation du personnel

En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous **l'autorité fonctionnelle** du maire [de la commune gestionnaire](#) ou sous celle du président de l'EPCI.

[Le maire ou le président de l'EPCI](#) peut donner, par arrêté, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au chef du service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

1. Agents exerçant les fonctions en totalité au sein du service mis en commun

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont **transférés de plein droit à l'EPCI**, après avis de la **commission administrative paritaire** (pour les fonctionnaires).

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de l'EPCI d'accueil (transfert de plein droit et automatique → nouvel établissement). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

> Art. L. 5211-4-2

Le **régime indemnitaire antérieur** des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

Art. L. 5111-7, I du CGCT

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En matière de **protection sociale**, l'EPCI ou la commune chargée de porter le service commun est substitué de plein droit à l'ancienne commune pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre la collectivité porteuse du service commun, l'ancienne collectivité et l'organisme prestataire. Ils 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 l'EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT

Une **indemnité de mobilité** peut être versée sous conditions aux agents.

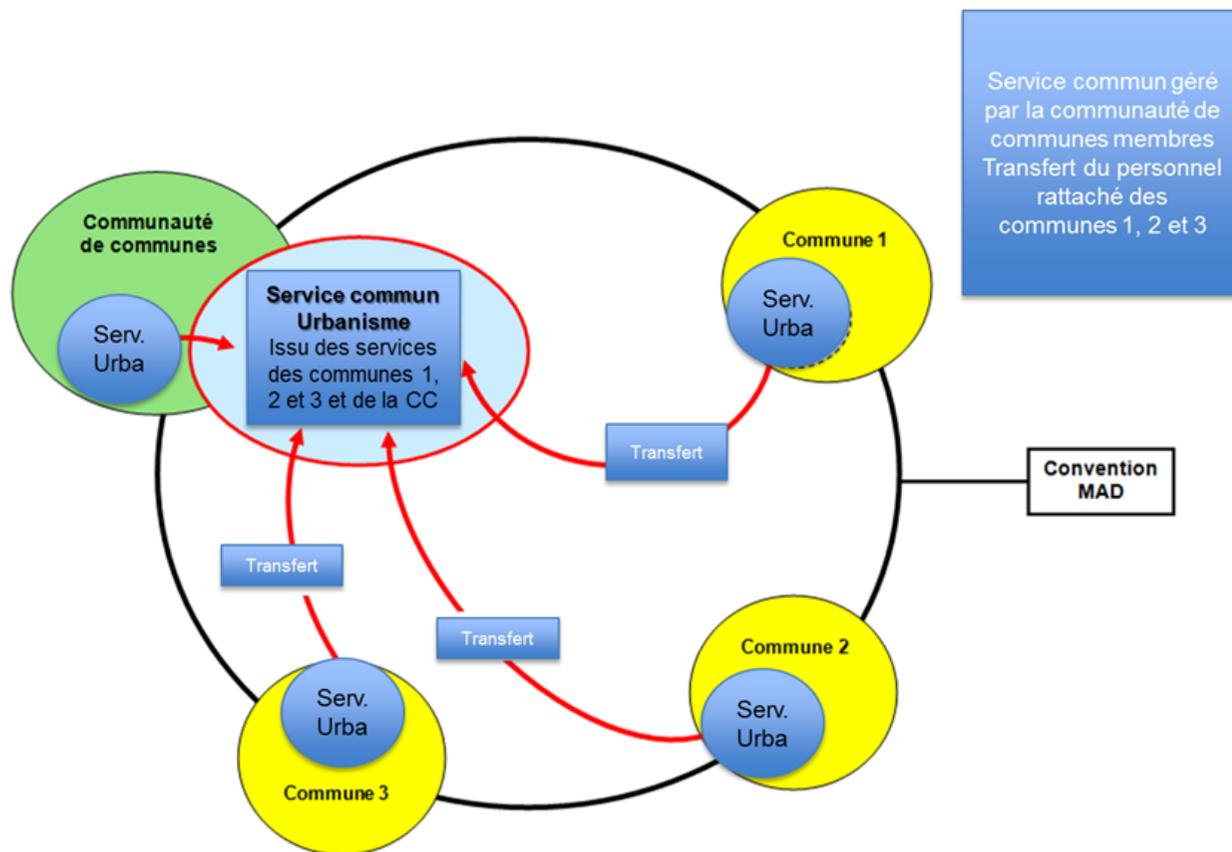
Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015

2. Agents exerçant partiellement leurs fonctions au sein du service mis en commun

Les fonctionnaires et agents non titulaires exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont **de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée et à titre individuel**, de l'EPCI ou la commune chargée de porter le service commun.

> Art. L. 5211-4-2

SCHÉMA – SERVICE COMMUN



▀ Le service unifié et la mise à disposition de service(s) particulière

▀ A - Cas de création et collectivités concernées

Des conventions particulières peuvent être conclues entre syndicats mixtes ou entre EPCI, afin de réaliser des prestations de services non économiques d'intérêt général ou de poursuivre des missions d'intérêt public.

Lorsqu'elle a pour objet d'assurer l'exercice en commun d'une compétence (reconnue par la loi ou transférée aux signataires), la convention prévoit :

- la mise à disposition du service et des équipements d'un des cocontractants à la convention au profit d'un autre de ces cocontractants ;

ou

- le regroupement des services et équipements existants de chaque cocontractant à la convention au sein d'un service unifié relevant d'un seul de ces cocontractants

Le service unifié peut porter sur la mise en commun de l'instruction des décisions prises au nom de la commune ou de l'Etat par les maires des communes membres des EPCI cocontractants (instruction droit des sols par exemple). Dans ce cas, les communes concernées sont également partie à la convention.

> *Art. L. 5111-1 et L. 5111-1-1 du CGCT*

> *Voir modèle de convention CDG56*

SCHÉMA – MISE A DISPOSITION DE SERVICE PARTICULIÈRE

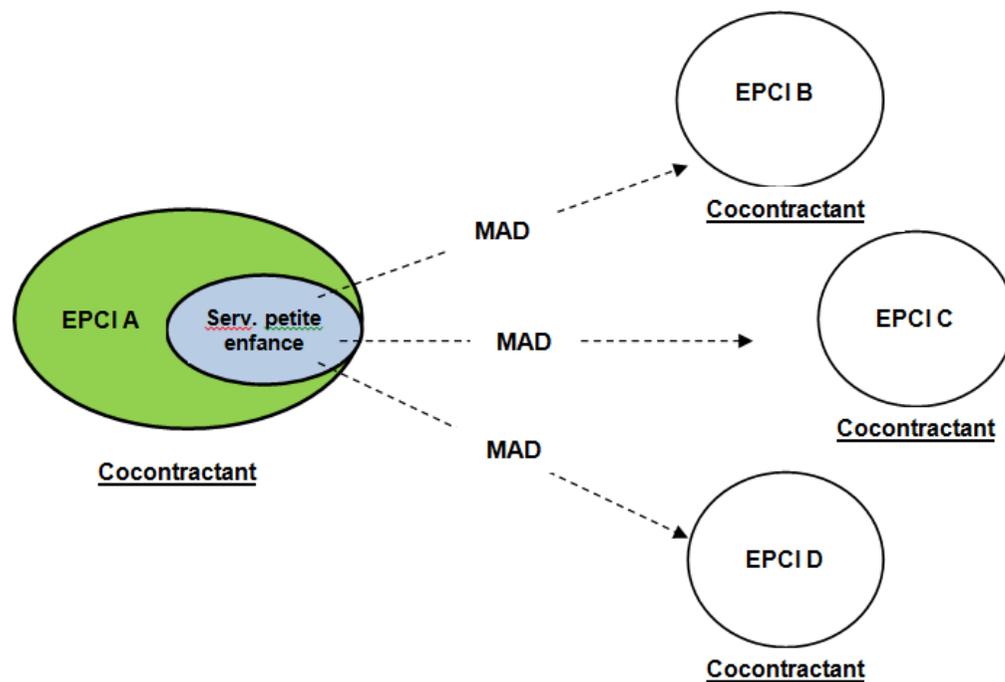
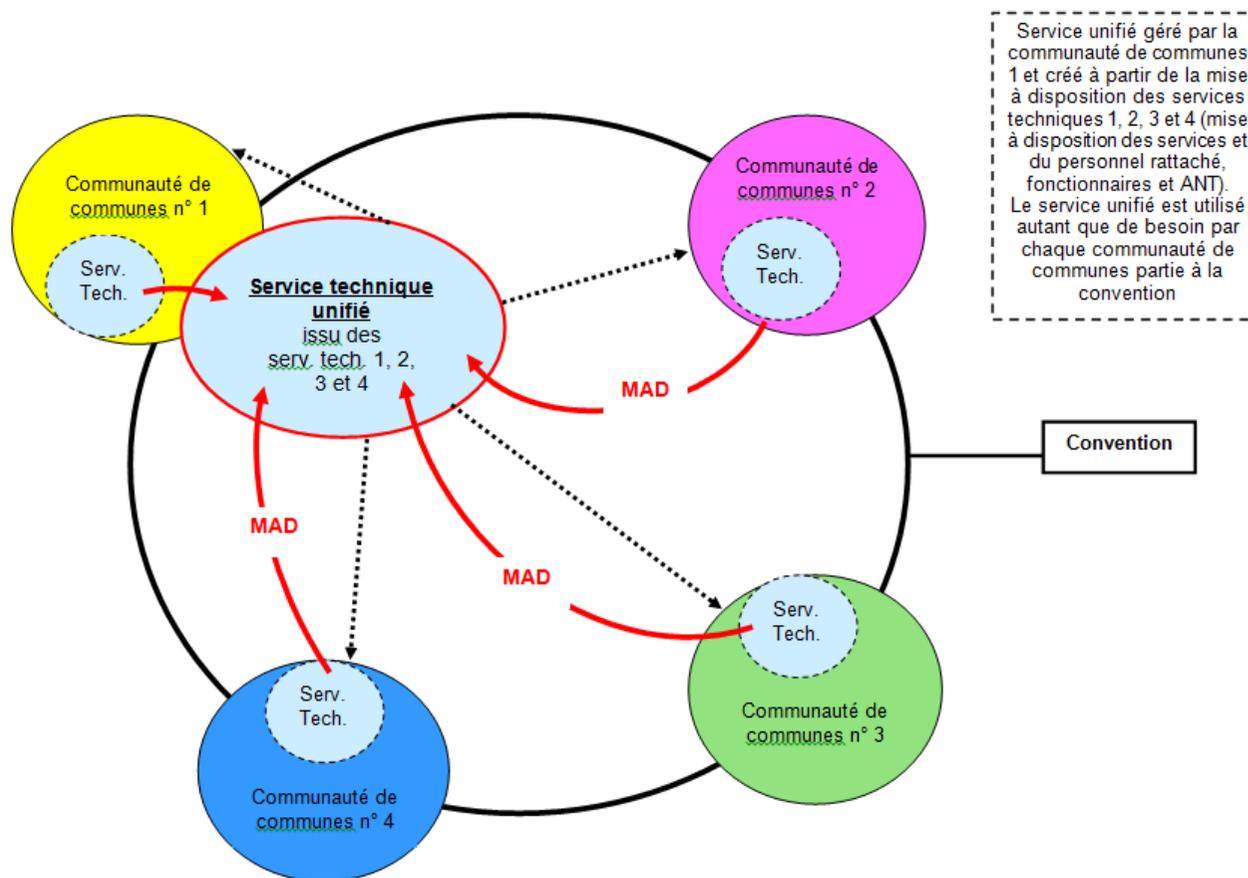


SCHÉMA – SERVICE UNIFIÉ



B - Situation du personnel

1. Cas de la mise à disposition du service et des équipements au profit d'un autre cocontractant

La situation du personnel n'est pas expressément réglée par le CGCT. La mise à disposition de service semble emporter automatiquement la mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) exerçant ses fonctions dans le service ou la partie de service mis à disposition. En pratique il conviendra de préciser dans la convention les modalités de mise à disposition du personnel (conditions d'emploi, rémunération, obligations, etc...).

L'autorité territoriale, auprès de laquelle est mis à disposition le service, contrôle l'exécution des tâches des agents mis à disposition ; ces derniers sont placés sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité territoriale.

> *Art. L. 5111-1-1, I du CGCT*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle d'un agent fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

2. Cas du service unifié

La situation du personnel n'est pas réglée en détail par le CGCT.

Le texte prévoit simplement que les effets de la mise en place d'un service unifié sur le personnel doivent être prévus par la convention, après avis des comités techniques de chaque cocontractant.

En pratique, il semble que le mécanisme de la mise à disposition soit à envisager → mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) de chaque service de chacun des cocontractants (syndicat mixte ou EPCI) vers le service unifié porté par le cocontractant désigné.

Il conviendra de préciser dans la convention les modalités de mise à disposition des agents concernés (conditions d'emploi, rémunération, obligations, etc...).

L'autorité territoriale du syndicat mixte ou de l'EPCI auprès duquel est placé le service unifié, contrôle l'exécution des tâches des agents mis à disposition et détient l'autorité fonctionnelle à leur égard. Toutefois, lorsque le service unifié est utilisé par un des syndicats mixtes ou EPCI cocontractants, c'est l'autorité territoriale de ce dernier qui exerce l'autorité fonctionnelle sur le personnel.

> *Art. L. 5111-1-1, I et II du CGCT*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle d'un agent fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

C - Conditions de remboursement

1. Cas de la mise à disposition du service et des équipements au profit d'un cocontractant

Le remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition par le syndicat mixte ou l'EPCI bénéficiaire doit être prévu dans la convention.

Il s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement du service, qui est ensuite multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (soit par le nombre de jours d'utilisation) constatées par le syndicat mixte ou l'EPCI bénéficiaire de la mise à disposition.

La convention définit la méthode retenue pour la détermination du coût unitaire journalier de fonctionnement et comprend une prévision d'utilisation du service mis à disposition (exprimée en unités de fonctionnement soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation du service).

Le coût unitaire journalier comprend :

- les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel ;
- les fournitures ;
- les flux ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés.

Le coût unitaire journalier est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

La détermination du coût est effectuée par le syndicat mixte ou l'EPCI qui met son service à disposition.

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement. Le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services, chaque année, avant la date d'adoption du budget.

Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention. Cette périodicité ne peut être supérieure à un an.

> *Art. R. 5111-1, I du CGCT*

2. Cas du service unifié

Le remboursement des dépenses engagées pour le compte des collectivités et établissements publics concernés par le service unifié doit être prévu dans la convention.

Il s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement du service unifié, qui est ensuite multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (soit par le nombre de jours d'utilisation) constatées par les syndicats mixtes ou les EPCI ayant recours au service.

La convention définit la méthode retenue pour la détermination du coût unitaire journalier de fonctionnement et comprend une prévision d'utilisation du service unifié (exprimée en unités de fonctionnement soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation du service).

Le coût unitaire journalier comprend :

- les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel ;
- les fournitures ;

- les flux ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés ;

Le coût unitaire est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

La détermination du coût est effectuée par le syndicat mixte ou l'EPCI dont relève le service unifié.

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement. Le coût unitaire est porté à la connaissance des collectivités et établissements publics ayant recours au service, chaque année, avant la date d'adoption du budget.

Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance des syndicats mixte ou des EPCI ayant recours au service dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention. Cette périodicité ne peut être supérieure à un an.

> *Art. R. 5111-1, II du CGCT*

▀ **PARTIE 3 : La Commune Nouvelle**

➤ I - La création de la commune nouvelle

➤ A - La définition

La commune nouvelle est une formule rénovée de regroupement de communes pouvant être instituée à plusieurs échelles :

- Regrouper des communes contigües au sein d'une même communauté ou issues de communautés différentes ;
- S'appuyer sur le périmètre de l'ensemble des communes membres d'une communauté (quelle que soit sa taille).

La commune nouvelle est une commune, collectivité territoriale pleine et entière, qui dispose des mêmes droits et obligations en termes de services publics, mais dont le fonctionnement et l'organisation sont adaptés à l'existence de communes fondatrices-historiques (communes déléguées).

Les communes fondatrices, c'est-à-dire les communes historiques sont appelées communes déléguées.

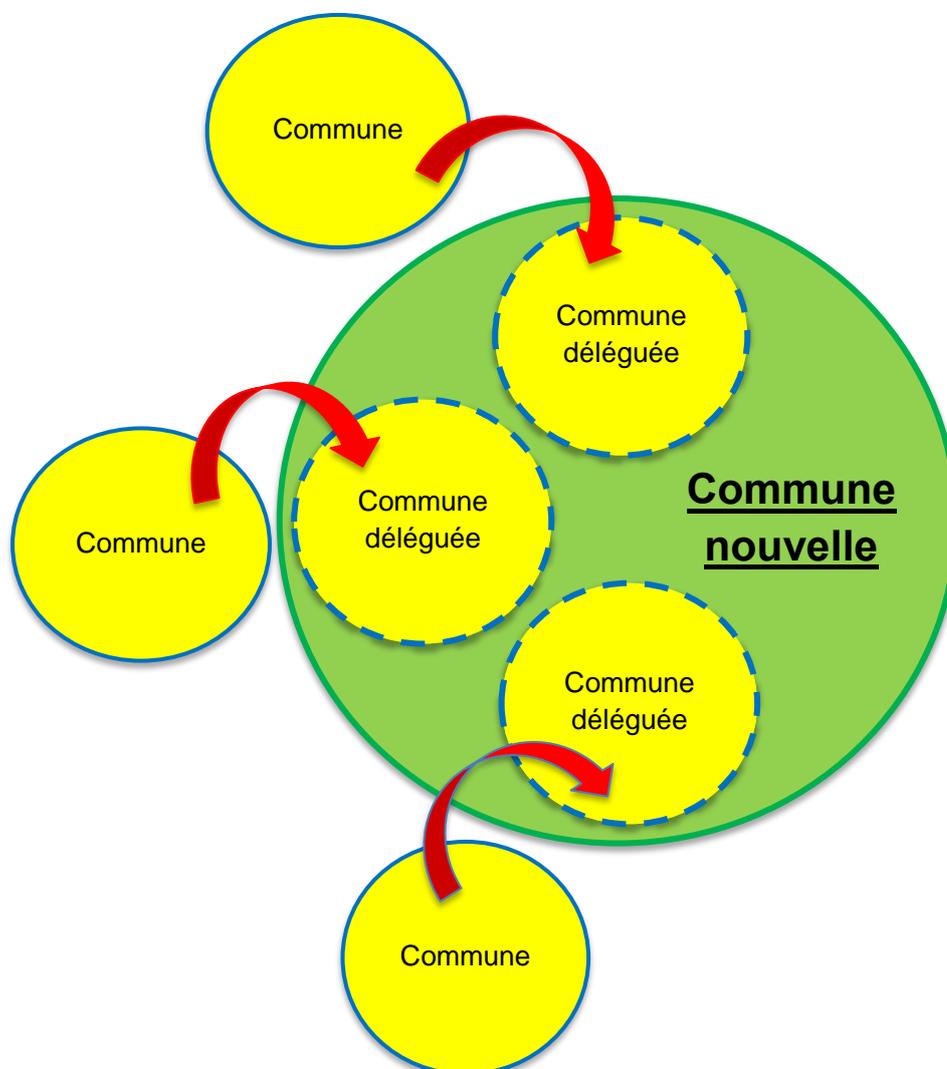
➤ B - La création

L'initiative de la création de la commune nouvelle peut provenir :

- soit des conseils municipaux concernés par accord unanime (majorité simple) ;
- soit à la demande des 2/3 au moins des conseils municipaux des communes membres d'un même EPCI à fiscalité propre représentant plus des 2/3 de la population totale de celui-ci ;
- soit à la demande du conseil communautaire d'un EPCI à fiscalité propre. La décision de création est soumise à l'accord des 2/3 au moins des conseils municipaux des communes représentant plus des 2/3 de la population totale de celles-ci.
- soit à l'initiative du préfet, la décision de création est soumise à l'accord des 2/3 au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus des 2/3 de la population totale de celles-ci.

Sans accord unanime des conseils municipaux, la consultation de la population de chaque commune est obligatoire.

SCHEMA COMMUNE NOUVELLE



➤ C - Rattachement à un EPCI

Le rattachement de la commune nouvelle à une communauté est obligatoire, quelle que soit sa taille, seul le délai de rattachement diffère :

- lorsque la commune nouvelle est issue de communes contiguës membres d'une même communauté, le rattachement se fait d'office à cette communauté ;
- lorsqu'elle est issue de communes contiguës membres d'EPCI à fiscalité propre distincts, elle doit faire le choix de sa communauté de rattachement dans le mois qui suit sa création (décision du nouveau conseil municipal de la commune nouvelle). A défaut d'accord du préfet : saisine de la CDCI (possibilité d'amender le projet préfectoral à majorité des 2/3 de la CDCI).
- lorsque la commune nouvelle se substitue à une communauté, elle a l'obligation d'adhérer à un autre EPCI à fiscalité propre au plus tard dans le délai de 24 mois suivant sa création (- et non plus un an).

II – La situation du personnel

Qu'elle soit créée à l'échelle de communes contiguës ou d'une communauté, la commune nouvelle se substitue aux anciennes communes et, le cas échéant, à la communauté. L'ensemble des personnels des anciennes communes (et de l'EPCI supprimé) relève de la commune nouvelle.

A - Forme du transfert

La création de la commune nouvelle entraîne sa substitution dans toutes les délibérations et dans tous les actes pris.

L'ensemble des personnels des communes, fonctionnaires et agents non titulaires dont est issue la commune nouvelle est réputé relever de cette dernière dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

> *Article L. 2113-5 CGCT*

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment du transfert.

Dans la loi, rien n'est précisé quant à un acte spécifique matérialisant le « transfert ». Les agents sont réputés relever de la commune nouvelle. D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de la commune nouvelle (transfert de plein droit et automatique → nouvel employeur). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

Pour pourvoir les emplois de la nouvelle commune, il ne peut être fait appel à des personnels extérieurs qu'à défaut de candidats issus des personnels des anciennes communes.

> *Article L. 431-2 du code des Communes*

Les fonctionnaires, qui se trouvent non pourvus d'emploi dans la nouvelle commune, sont maintenus en surnombre dans leur emploi d'origine jusqu'à leur reclassement éventuel en priorité dans l'un des emplois vacants similaires de la nouvelle commune ou des communes du département, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude requises.

> *Article L. 431-3 du code des Communes*

A l'issue du maintien en surnombre et en l'absence d'un reclassement. La procédure de prise en charge (fonctionnaire momentanément privé d'emploi) s'applique.

> *Art. 97 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé est licencié. Il a droit à une indemnité de licenciement et peut prétendre le cas échéant aux allocations de retour à l'emploi versées par la collectivité si celle-ci n'adhère pas à Pôle emploi.

Pour les agents en CDI, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement. Elle ne peut le licencier que si le reclassement est impossible ou si l'agent le refuse.

> *CE, sect., n°365139 du 25 septembre 2013*

B – Procédures liées à la création de la commune nouvelle

La création de la commune nouvelle et le transfert de personnel nécessite l'avis préalable du comité technique saisi par les communes historiques.

Les commissions administratives paritaires (et consultatives paritaires le cas échéant) sont saisi en cas d'impact sur la situation individuelle des agents (changement de résidence administrative, de fonctions, de niveau de responsabilité, etc...).

La commune nouvelle, dès sa création, crée les emplois permanents correspondant au transfert des agents. Elle saisit le comité technique au préalable.

Les communes historiques procèdent à la suppression des emplois après avis du comité technique également.

C – Devenir des emplois fonctionnels

Lorsqu'une commune nouvelle est créée à partir de collectivités dont les strates ont justifié la création d'emplois fonctionnels, la situation des agents est gérée de la manière suivante.

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** relevant des articles 47¹ ou 53² de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la FPT **dans celle des anciennes communes qui regroupe le plus grand nombre d'habitants** → 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.
- Les agents occupant un emploi fonctionnel de **directeur général des services au sein des autres communes** → maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la

¹ Emplois fonctionnels de direction spécifiques occupés par des non titulaires → « Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d'Etat, les emplois suivants : Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ; Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ; Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ; Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat. L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ».

² « Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98.

Ces dispositions s'appliquent aux emplois : de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ; de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ; de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ; de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. »

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 → 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.

Pour les fonctionnaires, à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle ou dans les 6 mois, il est fait application de la procédure de fin de détachement sur emplois fonctionnels prévus à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 FPT (reclassement ou prise en charge CDG ou congé spécial ou licenciement avec indemnités)

Pour les agents non titulaires relevant de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée à la date de la délibération, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les anciennes communes les emplois fonctionnels de direction. 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.

D - Régime indemnitaire et protection sociale

Le **régime indemnitaire** antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Ces éléments devront figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. Toutefois, par la suite, la commune nouvelle pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.

> Article L. 2113-5 CGCT

> Art. L. 5111-7 I du CGCT

> Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En matière de **protection sociale**, l'EPCI est substitué de plein droit à l'ancienne commune pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre l'EPCI, la commune et l'organisme prestataire.

Ils 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 l'EPCI. Cette substitution n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt c'est-à-dire s'il est plus avantageux, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

> Art. L. 5111-7, Ibis du CGCT

Une **indemnité de mobilité** peut être versée sous conditions aux agents.

> Voir Fiche pratique CDG56 n° 15-10, juillet 2015

PARTIE 4 : Annexes

Annexe n° 1 – Liste des modèles disponibles sur le fonds documentaire

- Convention de [mise à disposition de service\(s\) suite à transfert partiel de compétence](#) (commune membre vers EPCI)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) hors transfert de compétence](#) (EPCI vers commune membre)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) entre un syndicat mixte et ses membres](#) (syndicat mixte vers collectivité membre)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) entre un syndicat mixte et ses membres](#) (collectivité membre vers syndicat mixte)
- Convention de [service commun](#)
- Convention de [service unifié](#)
- Fiche d'impact
- Fiches techniques : [Commune nouvelle](#), [service commun](#), [Mise à disposition descendante](#), [Mise à disposition ascendante](#)