

Transferts de compétence à un EPCI : conséquences sur le personnel

Transfert total d'une compétence

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

1. Modalités du transfert

Les personnels exerçant en totalité leurs fonctions dans le service ou partie de service transféré (article L 5211-4-1 du CGCT) sont transférés de plein droit à l'EPCI.

Les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'EPCI, prise après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail (lieux d'exercice, horaires...) ainsi que sur la rémunération (régimes indemnitaires ...) et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés.

La fiche d'impact ainsi que les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision.

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

Les personnels exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré (article L 5211-4-1, I al. 4 du CGCT) peuvent se voir proposer un transfert.

S'ils acceptent, ils seront transférés à l'EPCI (les modalités et conditions de transfert sont identiques à celles décrites ci-dessus).

En cas de refus, ils sont de plein droit, et sans limitation de durée, mis à

De nouveaux transferts de compétences obligatoires sont prévus pour les communautés de communes et d'agglomération à compter du 1^{er} janvier 2017



disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'EPCI.

Ils sont placés, pour l'exercice de cette partie de leurs fonctions, sous son autorité fonctionnelle.

Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention conclue entre la commune et l'EPCI.

L'accord de l'agent n'est pas requis (il ne s'agit pas du

régime de mise à disposition individuelle prévue par les articles 61 à 63 de la loi n° 84-53).

S'agissant des modalités de remboursement des frais de fonctionnement devant être prévues dans le cadre de cette convention, il conviendrait de s'inspirer des règles fixées par l'article D 5211-16 du CGCT.

La gestion de la carrière de l'agent (rémunération, pouvoir disciplinaire, gestion du dossier, etc) relève dans ce cas de la commune.

La proposition de transfert n'est pas obligatoire.

Ainsi, en l'absence de proposition, les agents concernés demeurent agents communaux.

Ils peuvent néanmoins, dans le cadre des dispositions de droit commun (article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), être mis à disposition de l'EPCI pour tout ou partie de leur temps de travail dès lors que chaque partie concernée donne son accord.

Personnels concernés	Principe	Exception
Agents fonctionnaires et non titulaires remplissant en totalité leurs fonctions dans un service ou partie de service transféré	Transfert de plein droit au nouvel EPCI	Aucune
Agents fonctionnaires et non titulaires remplissant en partie leurs fonctions dans un service ou partie de service transféré	- Transfert peut être proposé - Ou aucun transfert proposé : l'agent demeure agent communal	Si refus de la proposition de transfert par l'agent, il sera mis à disposition de plein droit du nouvel EPCI

2. conditions d'emploi des agents transférés

Les personnels relèvent de l'EPCI dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Ce transfert s'analyse comme une mutation prononcée par l'autorité territoriale d'accueil (article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Il est préférable 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.

Une fois le transfert effectué, la collectivité d'origine doit procéder à la suppression des

emplois et modifier ses effectifs en conséquence.

Les personnels conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis (article 111 de la loi n° 84-53).

Transfert partiel d'une compétence et mise à disposition du service

En cas de transfert partiel d'une compétence (compétences facultatives ou compétences pour lesquelles la loi prévoit la définition d'un intérêt communautaire), il peut y avoir :

- un transfert du service ou de la partie du service chargé de sa mise en œuvre (les modalités du transfert sont alors similaires à celles évoquées ci-dessus) ;

- ou une mise à disposition de tout ou partie du service communal concerné à l'EPCI.

1. Principe de la mise à disposition du service communal à l'EPCI (art. L 5211-4-1, II du CGCT)

Dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier.

Il s'agit du maintien au sein de la commune du service exerçant la compétence partiellement transférée.

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires affectés au sein d'un service mis à disposition sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel, de l'EPCI.

2. Mise en œuvre de la mise à disposition (article L 5211-4-1, IV)

Ce service est en tout ou partie mis à disposition de l'EPCI auquel la commune adhère. Il s'agit d'une obligation.

Une convention conclue entre l'EPCI et la commune fixe les modalités de la mise à disposition après consultation des comités techniques compétents.

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).

3. Modalités de remboursement (art. D 5211-16)

Le remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition s'effectue sur

la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constaté par l'EPCI bénéficiaire de la mise à disposition.

La convention définit la méthode retenue pour la détermination du coût unitaire de fonctionnement et comprend une prévision d'utilisation du service mis à disposition, exprimée en unités de fonctionnement.

Le coût unitaire comprend les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel, les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés, à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service.

Le coût unitaire est constaté à partir des dépenses des



Transfert de compétence et de personnel

derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

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.

4. Fonctionnement (art. L 5211-4-1, IV)

Le président de l'EPCI adresse directement au chef du

service mis à disposition toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches qu'il confie audit service.

Il contrôle l'exécution de ces tâches.

Il peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au chef dudit service pour l'exécution des missions qu'il lui confie.



Modèle de fiche d'impact

l'établissement d'une fiche d'impact est requis :

1. - *lors d'un transfert total de compétence d'une commune vers un EPCI pour les fonctionnaires et agents non titulaires exerçant en totalité leurs fonctions dans le service ou partie de service transféré ;*
2. - *lors de la création d'un service commun*

Contenu de la fiche d'impact : effets du transfert :

3. - sur l'organisation et les conditions de travail ;
4. - sur la rémunération et les droits acquis

Sommaire

1. Effectifs

Compétences transférées
Agents concernés
Effectifs transférés
Direction ou service d'affectation des agents

2. Effets sur l'organisation

Lieu de travail et résidence administrative
Temps de travail
Moyens matériels
Avancement

3. Rémunération et avantages acquis

Rémunération
Déroulement de carrière
Avantage acquis et prévoyance santé

1. Effectifs

a) Compétence transférée

Il s'agit de préciser :

- la compétence transférée et les missions s'y rattachant ;
- le service ou partie de service concerné ;
- la date du transfert envisagé.

Il convient d'être très précis dans les différentes tâches.

b) Effectifs transférés

Les fonctionnaires et agents non titulaires sont concernés par le transfert.

Il convient de présenter le service d'origine et le service d'accueil des agents au sein de l'EPCI et éventuellement les temps pleins et temps partiels.

Service d'origine (au sein de la commune)

Service ou partie de service transféré	Non titulaire (catégorie A, B, C) + filière (administrative, technique...)	Titulaire (A, B, C) + filière (administrative, technique...)	Total général
Service ...	1		1
Direction de ...			
Sous direction de ...			

Service d'accueil au sein de l'EPCI

Service	Non titulaire (catégorie A, B, C) + filière	Titulaire (A, B, C) + filière	Total général
Service ...	1		1
Direction de ...			

Bilan :

- x fonctionnaires seront transférés dont x de catégorie A, B...
- x agents non titulaires seront transférés.

2. Effets sur l'organisation

a) Résidence administrative et lieu de travail

La résidence administrative des agents est fixée à ...

Pour la réalisation des missions, les agents transférés de la commune de ... pourront être localisés sur l'ensemble des sites de l'EPCI.

Il convient de lister l'ensemble des sites concernés en fonction des directions d'affectation

b) Temps de travail

Les agents transférés de la commune de... adoptent le régime de temps de travail de l'EPCI de...

Il est possible de faire un comparatif entre la commune et l'EPCI.

Modalités	EPCI	Commune
Temps de travail annuel		
Durée journalière moyenne		
Volume des congés		
Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT		
Modèle horaire journalier général		
Aménagement particulier de temps de travail		
...		

Transfert de compétence et de personnel

c) *Moyens matériels pour exercer la compétence (éventuellement)*
Véhicules, appareils électroniques, outillage, appareillage...

d) *Organisation hiérarchique*
Les agents transférés sont placés sous l'autorité hiérarchique du président de ...

Les agents provenant de la commune de ... sont rattachés hiérarchiquement au direction général des services/ responsable du service ... qui définit et organise leurs missions et activités. L'évaluation annuelle est assurée par le supérieur direct de l'agent.

e) *Déroulement de carrière*
Si des modalités existent, il convient de les préciser :

- Date d'avancement ;
- Promotion interne ;
- Entretien individuel/professionnel
- ...

f) *Missions exercées*

3. Rémunération et avantages acquis

Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages collectivement acquis suivant les dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Le montant du régime indemnitaire s'apprécie tous éléments confondus qu'ils soient liés au grade de l'agent, aux fonctions occupées, aux sujétions ou aux résultats tels que constatés au (*date*) et comparé aux montants servis à l'EPCI.

Ainsi, chaque agent optera :

- soit pour le maintien de son niveau d'origine de régime indemnitaire et de l'ensemble des avantages acquis d'origine ;
- soit pour la bascule vers le dispositif de l'EPCI, en ce qu'il concerne à la fois le régime indemnitaire et l'ensemble des avantages acquis.

- a) *Rémunération*
- **Régimes indemnitaires de grade** (si mise en place)

Filière administrative

Catégorie	Cadre d'emploi	Grade	Echelon	EPCI (indiquez les montants)	Commune (indiquez les montants)
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif 2 ^{ème} classe			
		Adjoint administratif 1 ^{ère} classe			
		...			
B	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur			
		Rédacteur principal			
A	Attachés territoriaux	Attaché			
		Attaché principal			
		Directeur			
	Administrateurs territoriaux	Administrateur			
		Administrateur hors classe			

Filière technique

Catégorie	Cadre d'emploi	Grade	Echelon	EPCI <i>(indiquez les montants)</i>	Commune <i>(indiquez les montants)</i>
C	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique 2 ^{ème} classe			
		Adjoint technique 1 ^{ère} classe			
		...			
B	Techniciens territoriaux	Technicien			
		Technicien principal			
				
A	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur			
		Ingénieur principal			
		Ingénieur en chef classe normale			
		...			

Pour chaque filière concernée, il convient de préciser le régime indemnitaire mis en place par l'EPCI et la commune :

- Filière culturelle ;
- Filière médico-sociale ;
- Filière médico technique ;
- Filière animation ;
-
- **Régimes indemnitaires liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats** (si mise en place)

Catégorie	EPCI <i>(il convient de préciser les modalités et montants)</i>	Commune <i>(il convient de préciser les modalités et montants)</i>
A		
B		
C		

- Nouvelle bonification indiciaire (si mise en place)

b) *Avantages acquis*

Il convient de lister les avantages acquis.

Types d'avantages	EPCI <i>(indiquez les modalités et montants)</i>	Commune <i>(indiquez les modalités et montants)</i>
Protection sociale complémentaire		
Primes exceptionnelles		
Garantie maintien de salaire		
Autres avantages divers		
...		

Sources : la vie communale et départementale, n° 1052-1053, juillet-août 2016