



# La mutualisation

Services communs, Transferts et Communes nouvelles

Octobre 2015

# La mutualisation

## Services communs, Transferts et Communes nouvelles

### Les différents cas de mutualisation : formalités et impacts sur le personnel page 2

- Mise en place d'un service commun entre un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et ses communes membres et le cas échéant un ou plusieurs établissements publics rattachés (art. L.5211-4-2 Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT))
- Mise à disposition de service(s) exclusivement d'un EPCI vers une commune membre (article L. 5211-4-1 III et IV du CGCT) ou Mutualisation descendante
- Transfert intégral de compétence d'une commune à un EPCI (article 5211-4-1 I du CGCT)
- Mise à disposition de service(s) suite à un transfert partiel d'une compétence exclusivement d'une commune vers EPCI (article L. 5211-4-1 II et IV du CGCT) ou Mutualisation ascendante
- Communes nouvelles

### Les clés de la réussite page 16

- Les garanties accordées aux agents transférés
- Ce qui est susceptible d'être modifié
- Ce qui devra être harmonisé pour une gestion simplifiée et partagée
- Focus sur :
  - L'indemnité de départ volontaire
  - L'indemnité de mobilité
  - La suppression des postes doublon
- Autres impacts au niveau de la structure

### Annexes page 24

- Annexe 1 : Mémo utile pour un suivi concerté et humain des personnels transférés
- Annexe 2 : Fiche d'identité de l'agent transféré
- Annexe 3 : Tableau de synthèse sur la procédure de création d'un service commun
- Annexe 4 : Tableau de synthèse sur les procédures de transfert de personnel (total ou partiel) dans le cadre des transferts de compétences
- Annexe 5 : Tableau de synthèse sur les modalités de gestion des agents partagés
- Annexe 6 : Modèles de convention : création d'un service commun et mise à disposition d'un service

## Les différents cas de mutualisation : formalités et impacts sur le personnel

### I. Mise en place d'un service commun entre un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et ses communes membres et le cas échéant un ou plusieurs établissements publics rattachés (art. L.5211-4-2 Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT))

Le service commun constitue un outil juridique de mutualisation permettant de regrouper les services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre et de ses communes membres afin de favoriser l'exercice des missions de ces structures et de rationaliser les moyens nécessaires. Cette possibilité de mutualisation de services concerne l'exercice de missions opérationnelles et/ou fonctionnelles, à l'exception des missions mentionnées article 23 de la loi n°84-53, pour les communes et établissements publics obligatoirement affiliés à un CDG.

#### Missions opérationnelles / Missions fonctionnelles : définition

L'opérationnel regroupe l'ensemble des activités et du personnel liées directement à l'exercice des compétences de la structure (espaces verts, voirie...).

Le fonctionnel regroupe les activités et le personnel ayant un rôle de support, d'expertise aux activités de la structure. Ces services sont dits transversaux. On trouvera dans les services fonctionnels par exemple : l'informatique, le contrôle de gestion, la comptabilité, le juridique, pilotage de projets...

Quoiqu'il en soit, comme cela a été précisé par le Directeur général des collectivités locales dans un courrier adressé au Président de l'Assemblée des Communautés de France, les services communs ne peuvent avoir pour mission de mettre en œuvre les compétences qui ont été transférées au groupement. A contrario, n'importe quelle autre mission peut être confiée à un service commun.

La distinction opérationnelle/fonctionnelle, compte tenu de la suppression de la liste des missions fonctionnelles dans la nouvelle rédaction de l'article L5211-4-2 du CGCT, semble aujourd'hui accessoire.

#### Situation des agents

- 1) Fonctionnaires titulaires et agents publics territoriaux non titulaires exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service ou une partie du service mis en commun :

Ils sont de plein droit transférés à l'EPCI ou à la commune chargée du service commun pour la durée de la convention et affectés au sein du (des) service(s) commun(s) :

- s'ils sont fonctionnaires : après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)
- S'ils sont non titulaires : après avis de la future Commission Consultative Paritaire (CCP)

- 2) Fonctionnaires titulaires et agents publics territoriaux non titulaires en CDI de la commune, exerçant pour partie leurs fonctions dans le service ou la partie de service mis en commun :

Ils sont de plein droit mis à disposition sans limitation de durée, à titre individuel, de l'EPCI ou de la commune chargée du service commun pour le temps de travail consacré au service commun.

### Conditions d'emploi des personnels

Le(s) service(s) commun(s) sont gérés par le Président de l'EPCI qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. A titre dérogatoire, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'EPCI.

Dans ce cadre, le pouvoir disciplinaire et l'entretien professionnel annuel des agents exerçant leurs missions dans un service commun relèvent de la compétence du Président de l'EPCI ou du maire gestionnaire du service commun.

L'EPCI / le maire gestionnaire du service commun fixe les conditions de travail des personnels. Elle prend les décisions relatives aux congés annuels et en informe la Commune qui, sur ce point, peut émettre des avis. L'EPCI / le maire gestionnaire du service commun délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation professionnelle ou pour formation syndicale après avis de la Commune si celle-ci en formule la demande.

En fonction de la mission confiée, les agents mis à disposition partielle sont placés, sous l'autorité fonctionnelle du Président de l'EPCI/du maire gestionnaire du service commun ou du maire auprès duquel ils interviennent (mission réalisée pour le compte du service commun) ou du Maire de leur commune d'origine (mission réalisée hors service commun pour le compte de la commune). Il est donc judicieux de prévoir dans la convention portant création du service commun une procédure en cas de difficulté pour programmer les travaux confiés aux agents de ce service. Ainsi, un arbitrage peut être réalisé, suivant la procédure suivante : les directeurs généraux (ou leurs adjoints ou le cas échéant, l'autorité hiérarchique supérieure des agents) trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ; à défaut d'accord, les directeurs généraux des services seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés. Les chefs de chacun des services communs devront dresser un état des recours à leur service par chacune des deux parties. Cet état sera adressé, mensuellement, aux directeurs généraux des services (ou aux directeurs des services Finances) de ces dernières.

### Conditions d'emploi spécifiques au personnel transféré de plein droit

Elles sont prévues par l'article L5111-7 du CGCT :

- **Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. **Une indemnité de mobilité** peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par les décrets n° 2015-933 et n° 2015-934 du 30 juillet 2015.

- **Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire** qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

- **Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance.**

## Prise en charge financière

Il est possible de se référer à l'article D 5211-16 du CGCT (Site internet <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/mutualisation-des-agents>).

Ainsi, le remboursement des frais de fonctionnement du (des) services commun(s) de la commune à l'EPCI s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement pour chaque service commun, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (exprimé en jours) constaté par l'EPCI. Pour chaque service commun, la détermination du coût unitaire (= coût journalier de fonctionnement) prend en compte la prévision d'utilisation du service, exprimée en unité de fonctionnement (soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation).

Le coût unitaire journalier comprend les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel, les flux, les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés (*autres...*), à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service. Il est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisés des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

Instances à saisir	Actes à prendre
<p>Information des organes délibérants et avis des instances consultatives par l'EPCI et les communes concernées:</p> <p><b>Sont soumis à l'avis des Comités techniques</b> : la convention et la fiche d'impact, l'organigramme, et éventuellement des suppressions de poste (pour la collectivité d'origine exclusivement)</p> <p><b>Sont soumis à l'avis des CAP compétentes</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le transfert des fonctionnaires qui exercent la totalité de leurs fonctions dans le service transféré ;</li> <li>- le cas des fonctionnaires qui exercent pour partie leurs fonctions dans le service transféré, lorsqu'il y a une modification importante de leur situation individuelle.</li> </ul> <p><b>Seront soumis à l'avis des futures Commissions consultatives paritaires</b> : le transfert des agents non titulaires de droit public qui exercent la totalité de leurs fonctions dans le service transféré.</p>	<p><b>Une convention</b> qui détermine notamment le nombre de fonctionnaires et d'agents non titulaires transférés par les communes, et/ou mis à disposition, accompagnée d'</p> <p>Une <b>fiche d'impact</b> décrivant notamment les effets sur l'organisation, les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents</p> <p style="text-align: center;"><b>1) Agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré :</b></p> <p><u>Au niveau de l'EPCI</u> : Délibérations portant transfert des emplois + Arrêté individuel de nomination suite à transfert ou avenant au contrat.</p> <p><u>Au niveau de la Commune</u> : Délibérations supprimant les emplois après avis du Comité technique + arrêté de radiation des effectifs</p> <p style="text-align: center;"><b>2) Agents exerçant partiellement leurs fonctions dans le service transféré :</b></p> <p><u>Préconisation</u> : un acte individuel de mise à disposition de plein droit (arrêté ou avenant au contrat) ne semble pas opportun compte tenu du caractère obligatoire de la mise à disposition et présenterait un risque de contestation contentieuse.</p>

**Les évolutions introduites par l'article 72 de la loi n°2015-991 du 07/08/2015, dite loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République)**

Une réécriture de l'article L5211-4-2 du CGCT :

- 1) Possibilité de créer un service commun entre un EPCI, une ou plusieurs communes membres et un ou plusieurs établissements publics qui leur sont rattachés
- 2) Suppression de la liste des services supports pouvant être mutualisés
- 3) Possibilité pour une commune choisie par l'organe délibérant de l'EPCI de gérer le service commun (Auparavant, cette dérogation ne concernait que les Métropoles et les Communautés urbaines)
- 4) Situation des agents exerçant partiellement leurs fonctions dans le service commun : mise à disposition de plein droit sans limitation de durée (ce n'est plus une mise à disposition à titre individuel au sens de l'article 61 de la loi statutaire du 26 janvier 1984)

## II. Mise à disposition de service(s) exclusivement d'un EPCI vers une commune membre (article L. 5211-4-1 III et IV du CGCT) ou Mutualisation descendante

Un EPCI, notamment en dehors d'un transfert de compétence(s), met à disposition de la commune le(s) service(s) ou partie(s) de service(s) nécessaire(s) à l'exercice de(s) compétence(s) qui lui sont (est) dévolue(s).

La mise à disposition **doit impérativement présenter 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 intéressé sont alors mis à disposition des communes concernées sans limitation de durée.

### Situation des agents

La mise à disposition du (des) service(s) ou partie de service(s), s'agissant du personnel, s'exerce dans les conditions fixées par les articles L. 5211-4-1 et D. 5211-16 du CGCT et par une convention. Les agents publics territoriaux concernés sont de plein droit mis à la disposition de la commune pour la durée de la convention.

### Conditions d'emploi des personnels mis à disposition

Les agents sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du maire de la commune. Ce dernier adresse directement au(x) responsable(s) du (des) service(s) ou partie(s) de service les instructions nécessaires à l'exécution des tâches. Il contrôle l'exécution des tâches.

Le président de l'EPCI est l'autorité hiérarchique, il continue de gérer la situation administrative des personnels mis à disposition (position statutaire et déroulement de carrière). Le président de l'EPCI, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, exerce le pouvoir disciplinaire. Il est saisi au besoin par la commune.

L'EPCI prend les décisions relatives aux absences, congés annuels et congés pour indisponibilité physique et en informe la commune qui, sur ce point, peut émettre des avis s'il elle le souhaite. L'EPCI délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation professionnelle ou pour formation syndicale après information de la commune si ces décisions ont un impact substantiel pour celle-ci.

L'EPCI verse aux agents concernés par la mise à disposition, la rémunération correspondant à leur grade ou à leur emploi d'origine (traitement, le cas échéant, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités). Le personnel mis à disposition est, en revanche, indemnisé directement par la commune pour les frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en son sein.

L'évaluation individuelle annuelle (entretien professionnel) de l'agent mis à disposition continue de relever de l'EPCI. Toutefois, un rapport sur la manière de servir de l'agent mis à disposition assorti d'une proposition d'appréciation de la valeur professionnelle pourra, le cas échéant, être établi par son supérieur hiérarchique au sein de la Commune et transmis à l'EPCI.

## Prise en charge financière

Conformément à l'article L. 5211-4-1 du CGCT, la mise à disposition des services de l'EPCI au profit de la commune fait l'objet d'un remboursement par le bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service mis à disposition. Il est possible, sur ce point, de se référer à l'article D 5211-16 du CGCT applicable expressément aux transferts de compétences prévus article L5211-4-1.

Le remboursement des frais de fonctionnement du (des) service(s) mis à disposition s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (exprimé en jours) constaté par la commune.

La détermination du coût unitaire journalier prend en compte la prévision d'utilisation du (des) service(s) mis à disposition, exprimée en unité de fonctionnement. Le coût unitaire journalier 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, (autres...) à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service. Il 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.

Instances à saisir	Actes à prendre
<p>Information des organes délibérants, après :</p> <p><b>Avis du comité technique de l'EPCI et avis du comité technique de la commune</b></p> <p><b>Avis de la (des) CAP compétente(s) uniquement en cas de modification importante de la situation individuelle du fonctionnaire</b> (niveau de fonctions, lieu de travail, etc...)</p>	<p><b>Convention de mise à disposition</b> entre la Commune et l'EPCI qui prévoit notamment la situation et les conditions d'emploi des personnels concernés</p> <p><u>Préconisation</u> : un acte individuel de mise à disposition de plein droit (arrêté ou avenant au contrat) ne semble pas opportun compte tenu du caractère obligatoire de la mise à disposition et présenterait un risque de contestation contentieuse.</p>



### III. Transfert intégral de compétence d'une commune à un EPCI (article L 5211-4-1 I du CGCT)

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

#### Situation des agents

##### 1) Agents exerçant en totalité leurs fonctions dans les services transférés (fonctionnaires et agents non titulaires)

Transfert automatique et obligatoire. Ils relèvent de l'EPCI dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Ils n'ont plus de lien avec leurs anciennes collectivités.

Ils conservent leurs conditions de statut et d'emploi ainsi que s'ils y ont intérêt leur régime indemnitaire. Les avantages collectivement acquis sont maintenus à titre individuel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. Fonctionnaires : ils conservent leur situation administrative ; Les agents non titulaires : maintien de la nature de l'engagement initial en vigueur au moment du transfert (CDD ou CDI)

##### 2) Agents exerçant en partie ses fonctions dans le ou les services transférés

**Libre choix** de l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) entre le transfert ou la mise à disposition de plein droit

Soit l'agent accepte le transfert : **transfert** dans des conditions identiques à celles des agents exerçant en totalité leurs fonctions dans le service transféré

Soit l'agent refuse le transfert : **mise à disposition de plein droit** sans limitation de durée. L'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du Président de l'EPCI mais reste géré par la commune pour la partie de ses fonctions qui n'aura pas été transférée. Pas de changement des conditions d'emploi. Convention de mise à disposition de service et arrêté de mise à disposition ou avenant au contrat.

#### Conditions d'emploi du personnel transféré

Elles sont prévues par l'article L5111-7 du CGCT

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par les décrets n° 2015-933 et n° 2015-934 du 30 juillet 2015.

- Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance.

Instances à saisir	Actes à prendre
<p><b>Avis du Comité technique de la commune</b> (décision de transfert et ses annexes, suppression des postes)</p> <p><b>Avis du Comité technique de l'EPCI</b> (décision de transfert et ses annexes, organigramme)</p> <p><b>Avis des CAP de la commune en cas d'incidence du transfert ou de la mise à disposition de droit sur la situation individuelle des agents</b> (modification du lieu d'exercice des fonctions, du niveau de responsabilité...)</p>	<p>Une délibération portant décision conjointe de la commune et de l'EPCI, accompagnée d'une fiche d'impact, fixe les modalités du transfert. La fiche d'impact décrit 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.</p> <p><u>EPCI</u> : si personnel transféré, délibération portant transfert</p> <p><u>Commune</u> : délibération supprimant les emplois après avis du CT</p> <p>1) <u>Si accord sur transfert</u> :</p> <p><u>Au niveau de l'EPCI</u> : délibération portant transfert + arrêté de nomination suite à transfert de compétence ou avenant au contrat. <u>Au niveau de la commune et une fois le transfert effectué</u> : suppression des emplois par délibération après avis du comité technique et arrêtés de radiation des effectifs de la collectivité</p> <p>2) <u>si refus transfert</u> :</p> <p><b>Convention de mise à disposition de plein droit à titre individuel entre la commune et l'EPCI</b></p> <p><u>Préconisation</u> : un acte individuel de mise à disposition de plein droit (arrêté ou avenant au contrat) ne semble pas opportun compte tenu du caractère obligatoire de la mise à disposition et présenterait un risque de contestation contentieuse.</p>

### Les évolutions introduites par l'article 72 de la loi n°2015-991 du 07/08/2015 dite loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République)

Une réécriture des dispositions de l'article L5211-4-1 du CGCT :

1) La décision conjointe devra être accompagnée d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés,

2) Est inséré dans l'article L5211-4-1 du CGCT un IV Bis qui fixe **les règles de restitution d'une compétence aux communes membres** :

« IV bis. – Lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale restitue une compétence aux communes membres :

« 1° Il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires mentionnés à l'avant-dernier alinéa du I.

« Le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission administrative paritaire compétente, une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper.

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

« 2° La répartition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés par les communes en application du deuxième alinéa du I\* ou recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée est décidée d'un commun accord par convention conclue entre l'établissement public et ses communes membres. Cette convention est soumise pour avis aux comités techniques placés auprès de l'établissement public de coopération intercommunale et auprès des communes. Elle est notifiée aux agents non titulaires et aux fonctionnaires concernés, après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes.

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

« Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires concernés sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté de répartition dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs ;

« 3° Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires mentionnés à la première phrase de l'avant-dernier alinéa du I\*\* ou recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée reçoivent une affectation au sein de l'établissement public de coopération intercommunale correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité ».

\* Agents remplissant en totalité leurs fonctions dans un service transféré et ayant été transférés de plein droit dans l'EPCI.

\*\* Agents exerçant pour partie seulement leurs fonctions dans un service transféré et ayant accepté un transfert dans l'EPCI

#### IV. Mise à disposition de service(s) suite à un transfert partiel d'une compétence exclusivement d'une commune vers EPCI (article L. 5211-4-1 II et IV du CGCT) ou Mutualisation ascendante

Le service exerçant la compétence partiellement transféré est maintenu au sein de la commune.

Il est **obligatoirement** mis à disposition de l'EPCI en tout ou partie pour l'exercice de la partie de compétence transférée.

##### Situation des agents

La mise à disposition du (des) service(s) ou partie de service(s) s'exerce, s'agissant du personnel, dans les conditions fixées par les articles L. 5211-4-1 et D. 5211-16 du CGCT et par une convention.

Les agents publics territoriaux concernés sont de plein droit mis à la disposition de l'EPCI sans limitation de durée. L'accord de l'agent n'est donc pas requis.

##### Conditions d'emploi des personnels mis à disposition

Les agents sont placés, pour l'exercice de leur fonction sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI. Ce dernier adresse directement au(x) responsable(s) du (des) service(s) ou partie(s) de service les instructions nécessaires à l'exécution des tâches. Il contrôle l'exécution des tâches.

Le maire est l'autorité hiérarchique, il continue de gérer la situation administrative des personnels mis à disposition (position statutaire et déroulement de carrière). Le maire, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, exerce le pouvoir disciplinaire. Il est saisi au besoin par l'EPCI.

L'évaluation individuelle annuelle (entretien professionnel) de l'agent mis à disposition continue de relever de la commune. Toutefois, un rapport sur la manière de servir de l'agent mis à disposition assorti d'une proposition d'appréciation de la valeur professionnelle est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'EPCI et transmis à la commune.

Les autres modalités liées aux conditions de travail des personnels mis à disposition sont fixées par la commune, laquelle prend notamment les décisions relatives aux absences, congés annuels et congés pour indisponibilité physique et en informe l'EPCI qui, sur ce point, peut émettre des avis s'il le souhaite. La commune délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation professionnelle ou pour formation syndicale après information de l'EPCI si ces décisions ont un impact substantiel pour celui-ci.

La commune verse aux agents concernés par la mise à disposition, la rémunération correspondant à leur grade ou à leur emploi d'origine (traitement, le cas échéant, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités). Le personnel mis à disposition est, en revanche, indemnisé directement par l'EPCI pour les frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en son sein.

S'agissant de l'action sociale, si le service concerné compte au moins 50 agents, l'employeur engage une négociation au sein du CT (article L5111-7 II du CGCT).

### Prise en charge financière

Conformément à l'article L. 5211-4-1 du CGCT, la mise à disposition des services de la commune au profit de l'EPCI fait l'objet d'un remboursement par le bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service mis à disposition.

Le remboursement des frais de fonctionnement du (des) service(s) mis à disposition s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (exprimé en jours) constaté par la commune (article D5211-16 du CGCT)

La détermination du coût unitaire journalier prend en compte la prévision d'utilisation du (des) service(s) mis à disposition, exprimée en unité de fonctionnement.

Le coût unitaire journalier 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, (autres...) à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service. Il 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.

Instances à saisir	Actes à prendre
<p>Information des organes délibérants après</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avis du comité technique de l'EPCI (transfert et convention de mise à disposition),</li><li>- avis du comité technique de la commune (transfert et convention de mise à disposition)</li></ul> <p><b>NOTA : Avis de la (des) CAP compétente(s) uniquement en cas de modification importante de la situation individuelle du fonctionnaire</b> (niveau de fonctions, lieu de travail, etc...)</p>	<p><b>Convention de mise à disposition</b> de service entre la commune et l'EPCI ;</p> <p><u>Préconisation</u> : un acte individuel de mise à disposition de plein droit (arrêté ou avenant au contrat) ne semble pas opportun compte tenu du caractère obligatoire de la mise à disposition et présenterait un risque de contestation contentieuse.</p>

## V. Les Communes nouvelles

Création en lieu et place de communes (articles L431-1, L431-2 et L431-3 du Code des Communes) ou d'un EPCI (article L 2113-5 II du CGCT)

### Situation des agents

Transfert automatique du personnel (fonctionnaire et contractuel) des communes et des EPCI supprimés.

Les emplois de la commune nouvelle sont occupés par le personnel transféré. **Il ne peut être fait appel à des personnes extérieures qu'à défaut de candidats issus des personnels des anciennes communes (art L431-2 du Code des Communes).**

Situation des fonctionnaires transférés non affectés sur des emplois : Les agents titulaires, 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 (art L431-3 du Code des communes)

### Conditions d'emploi des personnels

Elles sont prévues par l'article L5111-7 du CGCT

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par les décrets n° 2015-933 et n° 2015-934 du 30 juillet 2015.

- Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance.

Dans un premier temps, il y a donc substitution du nouvel employeur aux délibérations et pratiques RH de l'ancienne collectivité. A terme, il conviendra d'aboutir à une harmonisation des conditions de travail pour une gestion RH unifiée.

Instances à saisir	Actes à prendre
<p><u>Par les anciennes communes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avis du Comité technique pour l'adhésion à la commune nouvelle;</li> <li>- avis de la CAP pour les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) puisqu'il y a modification de leur situation individuelle (changement d'employeur, changement de lieu de travail...)</li> </ul>	<p>Sans objet</p>
<p><u>Par la commune nouvelle :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avis du Comité technique pour toutes les questions relatives à l'organigramme, au fonctionnement des services et à l'harmonisation des conditions de travail (temps partiel, régime indemnitaire, Compte épargne temps, autorisations d'absence...)</li> </ul>	<p><u>Par la commune nouvelle :</u> délibération transférant les emplois; puis, établissement d'un arrêté ou d'un avenant au contrat constatant la substitution d'employeur et le maintien de l'agent dans ses conditions de statut et d'emploi.</p>

### **Les évolutions introduites par la loi n°2015-991 du 07/08/2015 dite loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République)**

- 1) L'article 114 IX instaure un dispositif transitoire au profit des agents occupant un emploi fonctionnel de DGS ou de DGA, impactés par la création d'une commune nouvelle.

Lors de la création d'une commune nouvelle et jusqu'au 31 décembre 2016, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des articles 47 ou 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans celle des anciennes communes qui regroupe le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

Dans les autres communes, les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des mêmes articles 47 ou 53 sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services ou de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques relevant desdits articles 47 ou 53 au sein des anciennes communes sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

Ensuite, à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel s'applique ; si l'agent est contractuel (recrutement direct prévu par l'article 47 de loi du 26 janvier 1984), la cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation pour rupture anticipée de son contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun.

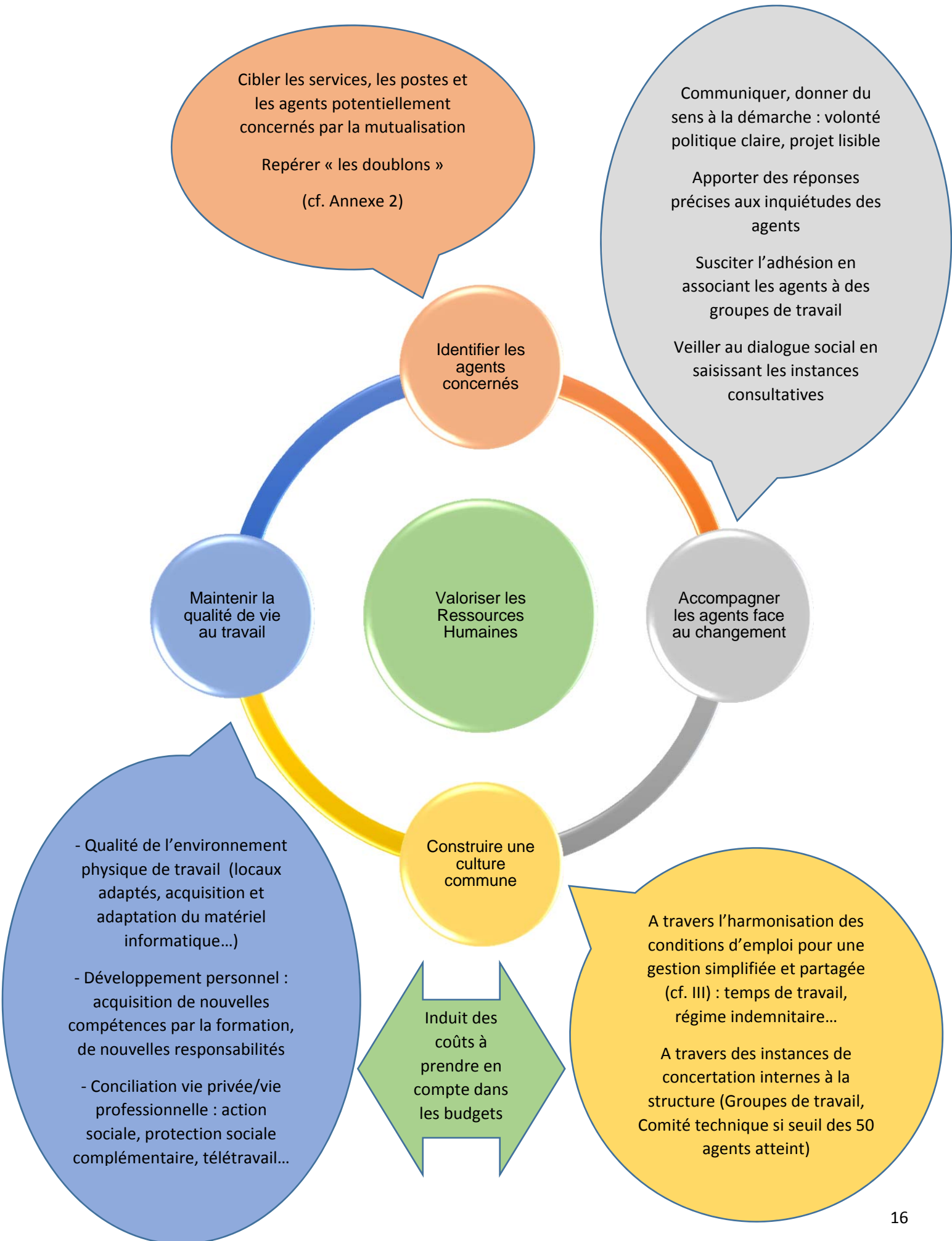
- 2) L'article 117 rend applicable aux agents concernés par la création d'une commune nouvelle, l'article L5111-7 du CGCT qui prévoit dans sa version modifiée que :

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

- Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

- Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance.





## I. Les garanties accordées aux agents transférés

Conditions de statut et d'emploi

Régime indemnitaire et avantages collectivement acquis

Droits acquis

Maintien des conditions de statut et d'emploi

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

Conservation du régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis

- L'agent transféré a le choix entre le maintien de son RI ou l'adoption de celui de la nouvelle structure. Si l'agent opte pour le maintien, son RI est figé. **Nota : rien n'empêche la modification ultérieure de son RI en cas de maintien du RI antérieur au moment du transfert.**
- Par arrêté individuel pour la conservation à titre individuel
- Primes et indemnités au sens de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, perçues dans la collectivité ou l'établissement d'origine
- Avantages financiers au sens de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : compléments de rémunération mis en place par la collectivité ou l'établissement d'origine avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire donc avant le 27 janvier 1984
- Limite : certaines primes sont liées à l'exercice effectif d'une activité et à l'organisation du travail (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreinte, indemnités pour travail de nuit) : leur versement individuel dépendra donc de l'organisation de service de la structure d'accueil

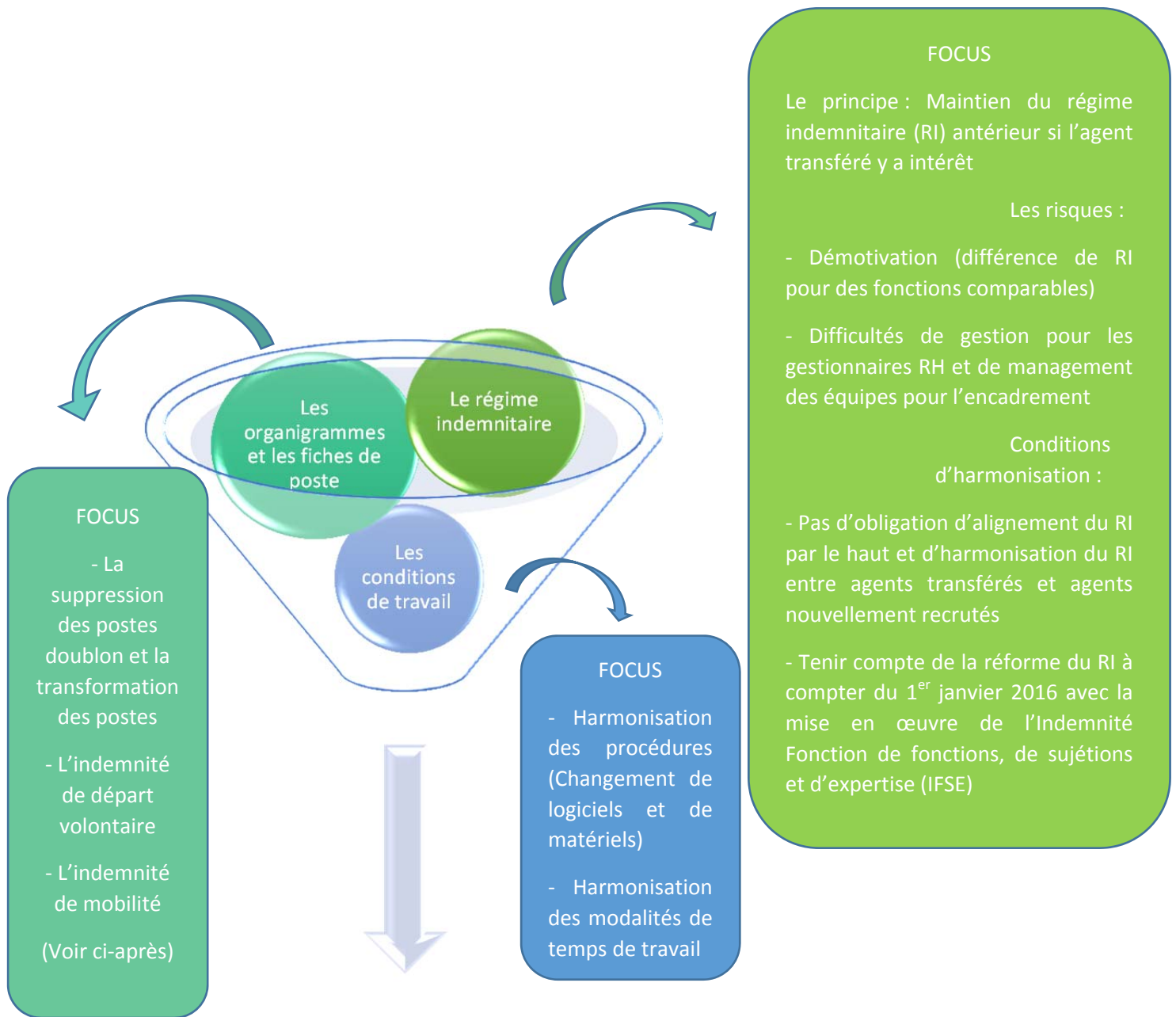
Droits acquis

- Compte épargne temps ( Obligatoire dans les collectivités et établissements publics, il permet aux agents d'épargner des droits à congé qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous forme de congés ou être indemnisés si une délibération le prévoit)
- Droit individuel à la formation (Ouvert à tout agent occupant un emploi permanent. D'une durée de 20h par an et dans la limite d'un plafond de 120 heures, ce droit permet à l'agent qui le souhaite de suivre une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens de la Fonction publique)
- Congés annuels

## II. Ce qui est susceptible d'être modifié

Missions	Politique de déroulement de carrière	Règles relatives au temps de travail	Action sociale et protection sociale complémentaire
Missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de droit à conserver ses missions</li> <li>• Possibilité pour la nouvelle autorité territoriale de faire évoluer les missions de l'agent dès lors qu'elles sont conformes au statut particulier</li> <li>• Pas de droit au maintien de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) si les conditions d'octroi ne sont plus satisfaites (fonctions, strate démographique)</li> <li>• Si diminution des responsabilités et/ou perte de la NBI : saisine de la Commission administrative paritaire</li> <li>• Le lieu de travail et le planning de travail peuvent être modifiés</li> <li>• Question de l'allongement de la distance domicile/travail : une indemnité de mobilité peut être instituée (article L5111-7 du CGCT) en application des décrets n°2015-933 et 2015-934 du 30 juillet 2015 (voir ci-après)</li> </ul>		
Politique de déroulement de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée d'avancement d'échelon (l'avancement à la durée minimale demeure la règle dans de nombreuses collectivités), les ratios d'avancement de grade (souvent fixés à 100%) et les critères de promotion interne ne font pas partie des éléments acquis dans le cas d'un transfert de personnel</li> </ul>		
Règles relatives au temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horaires</li> <li>• Régime RTT</li> <li>• Modalités d'octroi d'un temps partiel sur autorisation</li> <li>• Autorisations spéciales d'absence</li> <li>• Modalités de gestion du CET (indemnisation ou non des jours épargnés)</li> <li>• Modalités de gestion des congés annuels</li> </ul>		
Action sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concerne toutes les aides visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles : participation de l'employeur à la restauration (titre restaurant, restauration collective), à un comité d'action sociale (type CNAS), à la garde d'enfants (CESU)</li> <li>• Maintien non garanti par le droit actuel</li> <li>• Si le service commun/l'établissement d'accueil du service transféré compte au moins 50 agents, le Président de l'EPCI engage une négociation sur l'action sociale au sein du Comité technique (article L5111-7 II du CGCT). La négociation se fait lors de la première constitution du service commun/unifié entre les mêmes partenaires.</li> </ul>		
Protection sociale complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien partiel et temporaire</li> <li>• Dans le cadre d'une convention de mutualisation : le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme</li> <li>• Dans le cadre de la labellisation : les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé en matière de santé ou de prévoyance</li> </ul>		

### III. Ce qui devra être harmonisé pour une gestion simplifiée et partagée



#### Dialogue social

avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail et en séance du Comité technique

## FOCUS

### L'indemnité de départ volontaire

Une délibération peut prévoir, après avis du Comité technique, qu'une indemnité de départ volontaire sera attribuée à tout fonctionnaire et agent non titulaire sous CDI, qui démissionnerait :

- suite à une restructuration de service (La délibération détermine les services, cadres d'emplois et grades concernés)
- pour créer ou reprendre une entreprise
- pour mener à bien un projet personnel

Et sous réserve que cette démission intervienne au moins 5 ans avant la date d'ouverture de ses droits à pension.

Ce dispositif est réglementé dans la Fonction Publique Territoriale par le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser, dans le cadre fixé par délibération, le double de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission. La rémunération de référence comprend traitement, SFT, indemnité de résidence, primes et indemnités.

Le versement est effectué en une seule fois dès lors que la démission est effective.

Si l'agent qui a perçu l'indemnité de départ volontaire est recruté en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire, dans les cinq années suivant sa démission, dans un emploi de l'une des trois fonctions publiques, il doit rembourser la collectivité ou l'établissement qui la lui a versée, au plus tard dans les trois ans suivant ce nouveau recrutement.

## FOCUS

### L'indemnité de mobilité

En application du décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale et décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale, dans le cas d'une réorganisation territoriale, certains agents territoriaux pourront bénéficier d'une indemnité s'ils changent d'employeur et de lieu de travail.

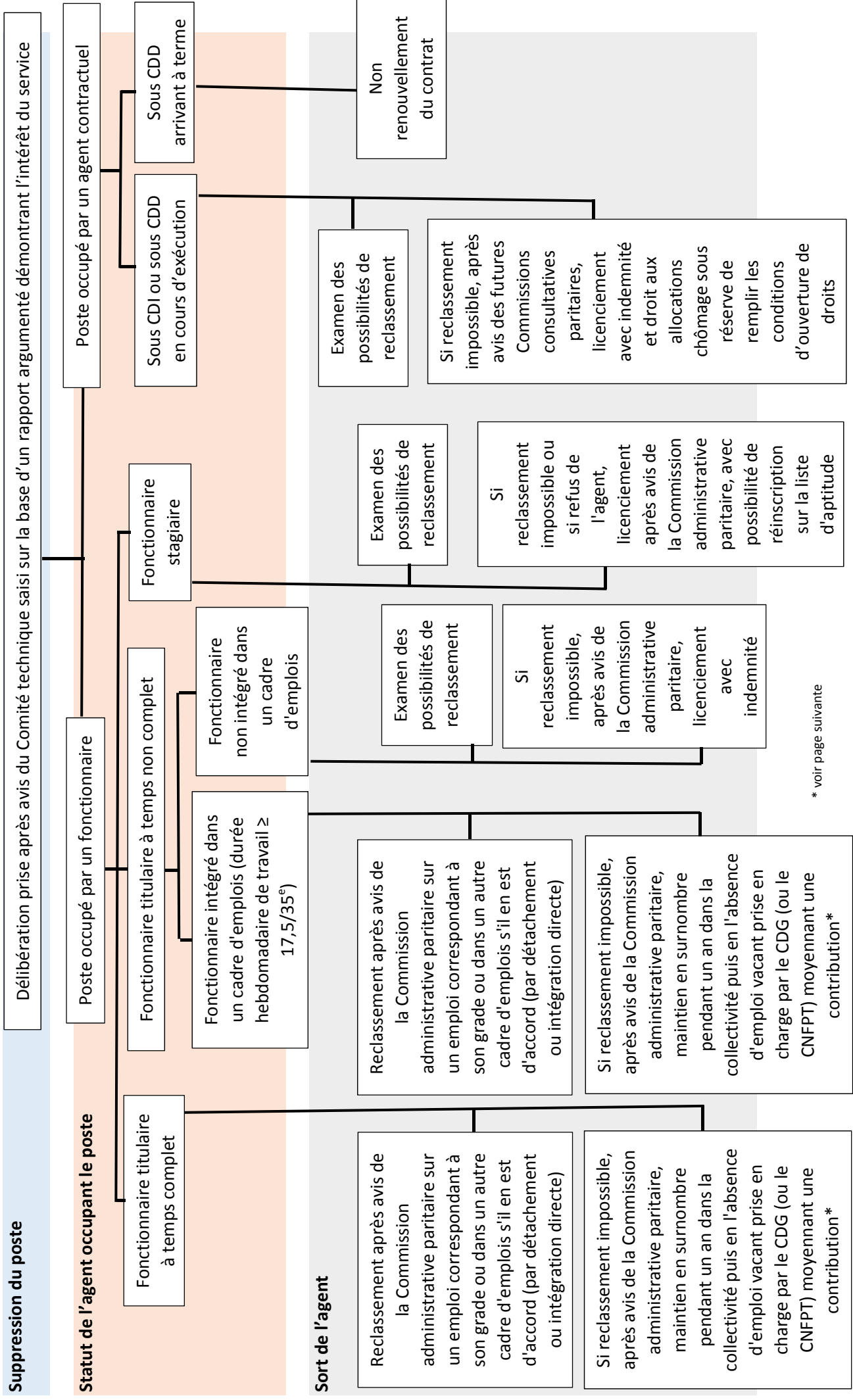
L'article L.5111-7 du CGCT prévoit la possibilité de verser cette prime notamment en cas de transfert de compétence avec ou sans création d'un établissement public intercommunal, création de service commun entre communauté et communes membres ou création de commune nouvelle.

Les agents qui seront contraints de changer d'employeur pourront percevoir l'indemnité si la collectivité ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre qui les accueille le décide. De plus, la distance aller-retour entre leur résidence et leur nouveau lieu de travail devra être allongée d'au moins vingt kilomètres pour déclencher le paiement de cette indemnité. En fonction de l'allongement du trajet aller-retour, l'agent recevra de son nouvel employeur une indemnité comprise entre 1.600 et 6.000 euros maximum. Le montant de l'indemnité sera réduit de moitié si l'agent travaille moins de la moitié de la durée légale ou réglementaire. Elle sera versée en une seule fois au plus tard dans l'année qui suit l'installation de l'agent dans son nouveau lieu de travail. Un agent qui devra changer de résidence du fait du déplacement de son lieu de travail pourra percevoir une indemnité dont le plafond variera entre 8.000 et 10.000 euros, selon le nombre de ses enfants. Mais la distance entre le domicile et le lieu de travail devra avoir été allongée d'au moins 90 kilomètres. Quant à l'agent dont le changement de résidence familiale entraînera la perte d'emploi de son conjoint, il pourra obtenir jusqu'à 15.000 euros.

L'attribution de l'indemnité est laissée à la libre appréciation des employeurs locaux **(délibération de l'organe délibérant après avis du CT)**.

## FOCUS

### La suppression des postes doublon



## **\*La prise en charge du fonctionnaire par le Centre Départemental de Gestion ou le Centre National de la Fonction publique Territoriale**

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge :

- par le CNFPT s'il a le grade d'administrateur, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèques ou d'ingénieur en chef.
- par le centre de gestion dans les autres grades.

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge.

Pour les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, la contribution est égale à :

- pendant deux ans, une fois et demie le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales,
- la troisième année, une fois ce montant,
- les années suivantes, les trois quarts de ce montant.

Pour les autres collectivités et établissements, elle est égale à :

- pendant deux ans, deux fois ce même montant,
- les deux années qui suivent, une fois ce montant,
- après ces quatre premières années, les trois quarts de ce montant,
- au bout de cinq ans de prise en charge, un centre de gestion peut décider de rétablir la contribution sous certaines conditions.

Aucune disposition ne limite la durée de la prise en charge.

Elle prend fin :

- soit du fait du recrutement de l'agent,
- soit après trois refus d'offre d'emploi : proposition d'embauche ferme et définitive correspondant au grade de l'agent et au temps de travail de l'emploi d'origine (temps complet/temps non complet), située pour les fonctionnaires de catégorie C dans le département ou un département limitrophe et pour les fonctionnaires des catégories A et B, sur la France entière,
- soit quand l'agent est mis à la retraite ou en disponibilité d'office, en application de l'article 97 II al. 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité que sa collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré pour deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération. Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

#### IV. Autres impacts au niveau de la structure

##### L'affiliation au Centre Départemental de Gestion

- Sont affiliés les Communes, les Communes nouvelles et les établissements publics, communaux et intercommunaux, employant moins de 350 fonctionnaires, titulaires et stagiaires, en position d'activité.
- Pour les structures atteignant ce seuil, l'affiliation reste possible mais à titre volontaire.

##### Les instances représentatives du personnel : Commissions administratives paritaires

- Collectivités affiliées, volontairement ou obligatoirement, au CDG : rattachement aux CAP placées auprès du CDG
- Collectivités non affiliées : obligation de créer leurs propres instances
- Possibilité de créer par délibérations concordantes une CAP commune entre l'EPCI (affilié volontaire ou non affilié), ses communes membres (affiliés volontaires ou non affiliés) et leurs établissements publics (affiliés volontaires ou non affiliés)

##### Les instances représentatives du personnel : Comité technique / Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- Création d'un Comité technique et d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail obligatoire :
  - - Si l'effectif atteint 50 agents ayant la qualité d'électeurs
  - - Si le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un CT déjà créé dans la structure atteint le double de celui constaté aux dernières élections
- Possibilité par délibérations concordantes de créer un CT commun entre un EPCI, les communes membres et le CIAS rattaché à l'EPCI

##### L'immatriculation à la CNRACL

- Si création d'une nouvelle structure telle qu'une commune nouvelle
- Les agents transférés seront ainsi affiliés à la CNRACL

Pour aller plus loin...

« LA MUTUALISATION au service des Communes, des Intercommunalités et de leurs Etablissements »

disponible sur le site internet du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique

[www.action-publique.gouv.fr/collectivites-locales-guide-pratique-pour-mutualiser](http://www.action-publique.gouv.fr/collectivites-locales-guide-pratique-pour-mutualiser)



## Annexes

- Annexe 1 : Mémo utile pour un suivi concerté et humain des personnels transférés
- Annexe 2 : Fiche d'identité de l'agent transféré
- Annexe 3 : Tableau de synthèse sur la procédure de création d'un service commun
- Annexe 4 : Tableau de synthèse sur les procédures de transfert de personnel (total ou partiel) dans le cadre des transferts de compétences
- Annexe 5 : Tableau de synthèse sur les modalités de gestion des agents partagés
- Annexe 6 : Modèles de convention :
- création d'un service commun
  - mise à disposition d'un service

## Mémo utile pour un suivi concerté et humain des personnels transférés

La plupart des procédures présentées nécessite une concertation importante des collectivités concernées ainsi que de leurs agents, et notamment :

- **D’anticiper les conséquences humaines des restructurations**, en prévoyant une concertation et en développant une communication constante à l’égard des personnels concernés. Le dialogue social est indispensable à la conduite du changement ;
- **D’anticiper les échéances avec la mise en place d’un calendrier** de travail afin de tenir compte de la complexité des transformations envisagées. Un rétro planning peut être utile pour cadrer les étapes et mieux communiquer vis-à-vis des services préfectoraux, des agents, des instances paritaires ou des élus eux-mêmes ;
- **De consulter les instances consultatives lorsque cela est nécessaire, afin de garantir un dialogue social régulier**. Il convient d’insister sur le fait que la consultation des comités techniques, notamment, doit intervenir AVANT que les organes compétents de la collectivité ne s’engagent sur les questions soumises à cette consultation.
- **De communiquer régulièrement sur l’avancée de la réflexion et de sa mise en œuvre**, tant en interne qu’en externe, de façon à privilégier la transparence. La communication s’adressera tout d’abord aux agents soit lors de réunions collectives, soit lors d’entretiens individuels ; elle sera effectuée également à l’intention des élus communautaires et communaux, mais également en direction des usagers. Différents outils peuvent être utilisés à cet effet : courriers, lettres d’information, journal interne, intranet/extranet, site web, adresse email dédiée avec FAQ, instauration de réunions spécifiques « mutualisation », etc. ...
- **De réfléchir aux conditions de travail et à la gestion quotidienne des équipes** car, au-delà des procédures, des questions d’ordre général liées aux problématiques d’harmonisation des règles de fonctionnement et des conditions de travail à l’égard de toutes les équipes, vont se poser un certain nombre de questions plus spécifiques de :
  - ✓ Temps de travail, régime ARTT, emplois du temps, astreintes, compte épargne temps ...
  - ✓ Régime de congés annuels, récupérations et autorisations d’absence ...
  - ✓ Régime indemnitaire, avantages, activités accessoires ...
  - ✓ Action sociale,
  - ✓ Partage d’autorité fonctionnelle et management, en particulier pour les services communs, les services mis à disposition ...

FICHE DE RENSEIGNEMENTS INDIVIDUELS DANS LA PERSPECTIVE (*rayer la mention inutile*) :

- DU TRANSFERT (partiel ou total) ou
- DE LA FUSION ou
- DE LA DISSOLUTION ou
- DE LA CREATION D'UN SERVICE COMMUN
- D'UNE COMMUNE NOUVELLE

SITUATION AU .....

Identité de la collectivité employeur d'origine	
Identité de la collectivité/EPCI d'accueil	
<b>SITUATION DE L'AGENT</b>	
NOM Prénom	
Date de naissance	
Nombre d'enfants éligibles au SFT	
Filière, catégorie	
Grade, échelon	
IM	
Statut : titulaire/stagiaire/CDD de droit public/CDI de droit public/CDD de droit privé (CAE-CUI, emploi d'avenir...) .. <i>préciser</i>	
Date de fin de CDD	
Position statutaire (activité, détachement, disponibilité, congé parental...)	
Situation dans la position d'activité (Mis à disposition, CMO, CLM, CLD...)	
Durée hebdomadaire de travail de l'agent	
Quotité temps de travail de l'agent (100%, 90%, 80%, 70%, 60%, 50%)	
Agent intercommunal (indiquer noms des autres employeurs)	OUI* / NON <i>**(préciser noms des autres employeurs : .....)</i>
fonctionnaire à temps non complet cumulant en cette qualité deux ou plusieurs emplois à temps non complet au sein de la collectivité	OUI* / NON <i>**(préciser le poste, le service de rattachement : .....)</i>
<b>POUR CHAQUE EMPLOI CONCERNE PAR LA PROCEDURE ET OCCUPE PAR L'AGENT</b>	
Intitulé de l'emploi, fonction ou poste occupé par l'agent	
Durée hebdomadaire du poste fixée par délibération (/35 <sup>e</sup> )	
Si l'agent n'exerce qu'une partie de ses fonctions dans le service concerné par la procédure	<i>(préciser le % du temps de travail ou le nombre d'heures)</i>
Temps travail annualisé <i>(Préciser sur année scolaire ou autre)</i>	OUI* / NON
NBI	OUI* / NON <i>**(Nombre de points à préciser :..... )</i>
Sujétions liées au poste (Astreinte, travail de nuit, travail le dimanche et jours fériés...)	

Lieu d'exercice des missions	
<b>AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	
Nombre de jours de RTT	OUI* / NON **(préciser nombre de jours : .....)
Nombre de jours CA hors jours de fractionnement (si spécificités locales préciser)	
CET	OUI*/NON **(Nombre de jours à préciser :..... )
RI (mensuel brut hors IHTS : préciser le montant en détaillant IAT/IEMP etc...)	
<b>AVANTAGES :</b> Repas sur place/gratuit ou avantage en nature ou tickets restaurant (rayer la mention inutile)	OUI* / NON OUI* / NON OUI* (préciser le montant : .....)/ NON
Avantages en nature : Téléphone portable et/ou véhicule de service (rayer la mention inutile)	OUI* (préciser : ..... )/NON
Action sociale CNAS/autre (préciser)	----- -----
Participation employeur à contrat labellisé Ou à convention de participation (rayer la mention inutile)	OUI* (préciser montant et nature : maintien salaire/santé/mutuelle) / NON ----- ----- -----
DIF	OUI*/NON **(Nombre d'heures à préciser :..... )
Remarques autres	----- ----- -----

\*Rayer la mention inutile

Fait à ..... , le ..... 2015

### ANNEXE 3

	Création d'un service commun		Mise à disposition du service commun auprès d'une autre commune membre
	Cas des agents exerçant <b>pour partie</b> de leurs fonctions dans le service commun	Cas des agents exerçant la <b>totalité</b> des fonctions dans le service commun	Mise à disposition de service <b>descendante</b> (CC vers commune) de plein droit
Effectifs impactés par la création	Nbre agents <b>mis à disposition de plein droit</b>	Nbre agents <b>transférés</b> de plein droit	Nbre agents <b>transférés</b> de plein droit
Base juridique	L 5211-4-2 - 4§ CGCT	L 5211-4-2 - 4§ CGCT	L 5211-4-1 - CGCT
Modalités de remboursement	Prévues dans la convention de MàD art D5211-16 CGCT*+ annexée fiche impact	Prévues dans la convention de MàD art D5211-16 CGCT* + annexée fiche impact	Prévues dans la convention de MàD art D5211-16 CGCT
Employeur	EPCI ou commune en charge du service commun	EPCI ou commune en charge du service commun	EPCI ou commune en charge du service commun
Autorité fonctionnelle	Partagée entre Pdt EPCI ou maire gestionnaire du service commun <b>ET</b> maire	Pdt EPCI ou maire gestionnaire du service commun	Partagée entre Pdt EPCI ou maire gestionnaire du service commun et maire
Accord de l'agent requis	NON	NON	NON
Durée	Sans limitation de durée	Définitif	Sans limitation de durée
RI et avantages acquis	Conserve sa rémunération d'origine	Conservation à titre individuel si l'agent y a intérêt	Conserve sa rémunération d'origine en cas de mutualisation ascendante
Instances à consulter	CT	CAP et CT	CT

Tableau de synthèse sur la procédure de création d'un service commun

\*Préconisation DGCL

## ANNEXE 4

	Transfert de personnel dans le cadre d'un transfert de compétences		Mise à disposition de personnel	
	Cas des agents exerçant la <b>totalité</b> de leurs fonctions sur la compétence transférée	Cas des agents exerçant <b>pour partie</b> de leurs fonctions sur la compétence transférée	Mise à disposition individuelle <b>descendante</b> (CC vers commune)	Mise à disposition individuelle <b>ascendante</b> (commune vers CC)
Effectifs impactés par le transfert	Nbre agents	Proposition de transfert aux agents exerçant un % d'activités (à prédéfinir) relevant de la compétence transférée : nbre agents acceptant la proposition	Nbre agents transférés <b>de plein droit</b> + nbre agents ayant <b>accepté</b> le transfert	Nbre agents <b>n'ayant pas été transférés</b> de plein droit + Nbre agents <b>ayant refusé la possibilité</b> du transfert
Base juridique	L 5211-4-1 - I - 2§ CGCT	L 5211-4-1 - I - 4§ CGCT	L 5211-4-1 - III CGCT L 5211-4-1 - IV- 4§	L 5211-4-1 - II L 5211-4-1 - IV- 4§
Modalités de remboursement	Sans objet car pris en compte dans le transfert des charges	Sans objet car pris en compte dans le transfert des charges	Prévues dans la convention de M@d art D5211-16 CGCT	Prévues dans la convention de M@d art D5211-16 CGCT
Employeur	EPCI	EPCI	EPCI	Commune
Autorité fonctionnelle	Pdt de l'EPCI	Partagée entre Pdt EPCI et maire	Partagée entre Pdt EPCI et maire	Partagée entre Pdt EPCI et maire
Accord de l'agent requis	NON	OUI : il s'agit d' <b>une possibilité</b> offerte à l'agent	NON	NON
Durée	Définitif	Définitif	Sans limitation de durée	Sans limitation de durée
RI et avantages acquis	Conservation à titre individuel si l'agent y a intérêt	Conservation à titre individuel si l'agent y a intérêt	Conserve sa rémunération d'origine	Conserve sa rémunération d'origine
Instances à consulter	<i>CT et CAP si modification de la situation individuelle</i>	<i>CT et CAP si modification de la situation individuelle</i>	<i>CT et CAP si modification de la situation individuelle</i>	<i>CT et CAP si modification de la situation individuelle</i>

Tableau de synthèse sur les procédures de transfert de personnel (total ou partiel)  
dans le cadre des transferts de compétences

## LA GESTION DES AGENTS PARTAGES

Remarque : en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques à la gestion des agents partagés dans le cadre d'une mutualisation (service commun, transferts de service), il est possible de s'inspirer de la répartition des compétences entre la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine prévue en cas de mise à disposition individuelle d'agents (articles 61 et 61-1 de la loi statutaire du 26 janvier 1984)

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
<b>Carrière</b>						
Qui conserve le dossier de l'agent ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui établit l'arrêté de mise à dispo ?, la convention ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui gère les formalités liées à la MAD ? : saisir la CAP, demander le courrier à l'agent, faire signer la convention, l'arrêté	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui gère la carrière de l'agent ? (AVE, AVG, PI, saisines CAP)	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Quels sont les actes qui peuvent être délégués à l'organisme d'accueil ?	Néant	les actes de gestion quotidienne	Néant	les actes de gestion quotidienne	les actes de gestion quotidienne	les actes de gestion quotidienne
Qui prend les décisions relatives à la décision de titularisation, refus de titularisation, prorogation de stage ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	ne peut concerner les stagiaires

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
	Qui décide du renouvellement de la mise à dispo ?	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui décide de la fin de la mise à dispo ?	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI + COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE ou EPCI ou Commune chargée du service commun ou AGENT
Qui établit les attestations d'emploi ?	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui accorde une dispo, un congé parental.... ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui accorde le cumul d'emplois ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
<b>Discipline</b>						
A qui appartient le pouvoir disciplinaire ?	A l'administration d'origine, qui peut être saisie le cas échéant par le ou les organismes d'accueil.		A l'administration d'origine, qui peut être saisie le cas échéant par le ou les organismes d'accueil.		EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui se charge de convoquer l'agent ? qui se charge de la sanction ? qui informe l'agent ? qui saisit la CAP ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
<b>Retraite</b>						
Auprès de qui l'agent effectue-t-il sa demande de mise à la retraite ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui gère le dossier de retraite de l'agent ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE



Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
<b>Paie</b>						
Qui verse la rémunération ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Qui établit la facture pour le remboursement ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE
Quelles sont les modalités de rémunération de l'agent ? (éléments de paie)	TI +SFT+IR+RI	TI +SFT+IR+RI	TI +SFT+IR+RI	TI +SFT+IR+RI	TI +SFT+IR+RI	TI +SFT+IR+RI
<b>Santé</b>						
A qui l'agent doit envoyer l'arrêt de travail ?	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	EPCI ou Commune chargée du service commun
L'agent peut-il être arrêté pour un employeur et pas l'autre ?	non	non	non	non	SANS OBJET	non
Qui convoque l'agent en visite médicale ?	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui gère les congés de maladie ordinaire / accident de service ou maladie professionnelle ?	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui supporte les charges qui peuvent résulter de la maladie ordinaire ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	commune
La coll. d'accueil rembourse-t-elle les charges afférentes à la MO, AT ou MP ?	NON	NON	NON	NON	SANS OBJET	non

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
	<b>Prévention</b>					
Quel registre hygiène et sécurité l'agent doit remplir celui de l'organisme d'accueil ou d'origine ?	COMMUNE+EPCI	EPCI	EPCI+COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
	COMMUNE+EPCI	EPCI	EPCI+COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
<b>COMMUNE et EPCI</b>						
Sur quel plan de formation l'agent apparaît-il ?	COMMUNE+EPCI	EPCI	EPCI+COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Quand la formation est demandée par la commune :						
- l'agent part sur quel temps de travail ?						
- temps coll. d'accueil ou d'origine ?	COMMUNE	COMMUNE	COMMUNE	COMMUNE	SANS OBJET	commune
- Qui finance la formation ?						
- Qui valide ?						
- Qui remplace l'agent ?						
Quand la formation est demandée par l'EPCI :						
- l'agent part sur quel temps de travail ?						
- temps coll. d'accueil ou d'origine ?	EPCI	EPCI	EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	EPCI ou Commune chargée du service commun
- Qui finance la formation ?						
- Qui valide ?						
- Qui remplace l'agent ?						
Quand la formation est demandée par les deux collectivités,						
- l'agent part sur quel temps de travail ?						
- temps coll. d'accueil ou d'origine ?	les actions de formations doivent être gérées indépendamment les collectivités	les actions de formations doivent être gérées indépendamment les collectivités	les actions de formations doivent être gérées indépendamment les collectivités	les actions de formations doivent être gérées indépendamment les collectivités	SANS OBJET	SANS OBJET
- Qui finance la formation ?						
- Qui valide ?						
- Qui remplace l'agent ?						

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
<b>Temps de travail</b>						
Qui gère les congés annuels, RTT, jours de CET, Autorisation absences hors motifs syndical et politique ? (gestion des compteurs)	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui accorde les congés annuels, RTT, jours de CET, Autorisations d'absence ?	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
L'agent peut-il être à temps non complet ?	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Qui gère l'emploi du temps ?	COMMUNE+EPCI	EPCI	EPCI+COMMUNE	COMMUNE	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui définit les horaires de l'agent ?	COMMUNE+EPCI	EPCI	EPCI+COMMUNE	COMMUNE	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
L'agent a-t-il droit au CET ?	Le CET institué par l'organisme d'origine peut être utilisé par l'agent mis à disposition sur accord de l'organisme d'accueil		Le CET institué par l'organisme d'origine peut être utilisé par l'agent mis à disposition sur accord de l'organisme d'accueil		oui	oui
Qui accorde le temps partiel ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	EPCI ou Commune chargée du service commun
<b>Evaluation</b>						
Qui évalue l'agent ?	COMMUNE + EPCI	COMMUNE	COMMUNE + EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
<b>Droit de grève</b>						
Qui recense les agents grévistes ?	COMMUNE + EPCI	COMMUNE	COMMUNE + EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui effectue la retenue sur la paie ?	EPCI	EPCI	COMMUNE	COMMUNE	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
<b>Qualité d'électeur</b>						
CAP	<b>Collectivité d'origine</b> : électeur à la C.A.P <b>Collectivité d'accueil</b> : électeur à la C.A.P si l'agent exerce ses fonctions depuis au moins 3 mois.		<b>Collectivité d'origine</b> : électeur à la C.A.P <b>Collectivité d'accueil</b> : électeur à la C.A.P si l'agent exerce ses fonctions depuis au moins 3 mois.		<b>EPCI ou Commune chargée du service commun</b> : électeur à la C.A.P <b>Collectivité d'accueil</b> : électeur à la C.A.P si l'agent exerce ses fonctions depuis au moins 3 mois.	
CTP	<b>Collectivité d'origine</b> : électeur au C.T. <b>Collectivité d'accueil</b> : La MAD n'étant pas régie par les articles 61 à 63 de la loi 84-53 il ne semble pas possible que les agents soient électeurs au C.T. de la collectivité d'accueil		<b>Collectivité d'origine</b> : électeur au C.T. <b>Collectivité d'accueil</b> : La MAD n'étant pas régie par les articles 61 à 63 de la loi 84-53 il ne semble pas possible que les agents soient électeurs au C.T. de la collectivité d'accueil		<b>Collectivité d'origine</b> : électeur au C.T. <b>Collectivité d'accueil</b> : La MAD étant régie par les articles 61 à 63 de la loi 84-53 pour les agents MAD partiellement auprès du service commun ils sont aussi électeurs au C.T. de la collectivité d'accueil	

Situation de l'agent	Agents mis à disposition d'une commune (MAD descendante)		Agents mis à disposition de l'EPCI (MAD ascendante)		Agents en service commun	
	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	<= 1/2 temps	> 1/2 temps	Agent transféré	Agent mis à disposition
	<b>Recrutement</b>					
Qui décide des modalités du recrutement ?	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui fixe les conditions de travail ?	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui établit la fiche de poste?	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui remplace l'agent en cas d'absence ?	COMMUNE	COMMUNE	EPCI	EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun
Qui effectue le suivi, l'accompagnement de l'agent ?	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	COMMUNE + EPCI	EPCI ou Commune chargée du service commun	COMMUNE et EPCI ou Commune chargée du service commun

**CONVENTION DE CREATION D'UN (DE) SERVICE(S)  
COMMUN(S)**  
**(EXCLUSIVEMENT ENTRE UN EPCI A FISCALITE PROPRE ET SES COMMUNES  
MEMBRES, OU ENTRE EPCI ET CIAS ART. L.5211-4-2 CGCT)**

---

*Remarque – Il est possible de recourir à ce modèle **en dehors d'un transfert de compétence(s)**. Cette possibilité de mutualisation de services concerne tous types de missions opérationnelles et fonctionnelles. Elle est ouverte à tout service exerçant des missions dans le cadre de compétences qui n'ont pas fait l'objet d'un transfert de la commune vers l'EPCI.*

---

**Entre** les soussignés :

L'établissement ..... (dénomination de l'EPCI) représenté par son Président dûment habilité par délibération du ....., M, Mme (nom et prénom(s) de l'exécutif) ....., ci-après dénommé "l'EPCI",

d'une part,

**Et** : La commune de ..... (dénomination de la commune) représentée par son Maire, M, Mme (nom et prénom(s) de l'autorité signataire) ..... dûment habilité par délibération n° ..... du ....., ci-après dénommé "la commune",

d'autre part,

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L.5211-4-2;

VU les statuts de l'EPCI ;

Vu l'arrêté préfectoral n° ..., en date du ..., arrêtant les statuts de la communauté, précisant ses compétences et son régime fiscal ;

Vu l'avis favorable du (ou des) Comités techniques, en date du ....

## PRÉAMBULE

Le service commun, outil juridique de mutualisation de services, concerne tous types de missions opérationnelles et fonctionnelles, notamment les services relevant de fonctions supports (ressources humaines, paye, comptabilité, informatique, entretien, etc ...). Il permet de regrouper les services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre et de ses communes membres, de mettre en commun et/ou de rationaliser les moyens mis en œuvre pour l'accomplissement de leurs missions.

En l'espèce, le(s) service(s) commun(s) intervient dans le(s) domaine(s) suivant(s) :

- .....
- .....
- .....

Cette mutualisation a vocation à (*expliquer les circonstances et l'intérêt spécifique du (des) service(s) commun(s)*) .....

La présente convention est élaborée sur la base de la fiche d'impact figurant en annexe de la convention (annexe n° 1)

## IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QU'IL SUIT

### ARTICLE 1<sup>er</sup> : **OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES**

Après avoir informé les organes délibérants et recueilli les avis des instances consultatives suivants :

*(Lister les avis et date des comités techniques compétents et des commissions administratives paritaires compétentes (avis de la CAP seulement pour les fonctionnaires transférés))*

Le(s) service(s) commun(s) suivant(s) sont constitués :

Dénomination du (des) service(s)	Missions	Nombre d'agents territoriaux concernés par le transfert

La mise en place du (des) service(s) commun(s), s'agissant du personnel, s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention, en vertu notamment de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales. Toute modification des termes de la présente convention cadre fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

## **ARTICLE 2 : SITUATION DES AGENTS DU (DES) SERVICE(S) COMMUN(S)**

- 1) Les fonctionnaires et agents non titulaires **de l'EPCI** qui remplissent **en totalité ou partie** leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun continuent de dépendre administrativement et statutairement de l'EPCI, qui reste leur employeur. Cependant, en fonction des missions réalisées, ces agents composant le(s) service(s) commun(s) sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI ou du maire de la commune. Ces derniers contrôlent l'exécution des tâches pour ce qui les concerne.
  
- 2) Les agents publics territoriaux concernés **de la commune**, exerçant **la totalité** de leurs fonctions dans le service mis en commun, sont **de plein droit transférés** à l'EPCI pour la durée de la convention et affectés au sein du (des) service(s) commun(s). L'EPCI dispose à la date du transfert de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination et les rémunère. L'EPCI devient leur employeur.  
En fonction des missions réalisées, les agents composant le(s) service(s) commun(s) sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI ou du maire de la commune. Ces derniers contrôlent l'exécution des tâches pour ce qui les concerne.

Les agents transférés en vertu du premier alinéa du présent article conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La liste des fonctionnaires et agents non titulaires concernés par cette situation figure en annexe de la présente convention (annexe n° 2)

- 3) Les agents publics territoriaux fonctionnaires titulaires et les agents publics territoriaux non titulaires en CDI **de la commune**, exerçant **pour partie leurs fonctions** dans le service mis en commun, sont **mis à disposition de l'EPCI de plein droit, à titre individuel**, de l'EPCI pour le temps de travail consacré au service commun.

Le maire de.....continue à exercer les prérogatives de l'autorité investie du pouvoir de nomination, sur les agents du (des) service(s) commun(s) mis à disposition (gestion des carrières....). Ces agents demeurent statutairement employés et rémunérés par la commune de ....., dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leur.

## **ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EMPLOI**

L'autorité gestionnaire des fonctionnaires et agents non titulaires transférés est le Président (la Présidente) de l'EPCI ou le maire de la commune en charge du service commun.

Le(s) service(s) commun(s) sont ainsi gérés par son Président (sa Présidente) de l'EPCI ou le maire de la commune en charge du service commun, qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans ce cadre, l'entretien professionnel annuel des agents exerçant en totalité leurs missions dans un service commun relève de la compétence du Président (de la Présidente) de l'EPCI ou du maire de la commune en charge du service commun. L'entretien professionnel annuel des agents exerçant pour partie seulement leurs missions dans un service commun suppose, quant à lui, que le maire de la Commune et le Président de l'EPCI se coordonnent en vue de l'élaboration du compte rendu.



Les agents sont rémunérés par l'EPCI.

Le Président (la Présidente) de l'EPCI ou le maire de la commune en charge du service commun, adresse directement aux cadres dirigeants des services concernés par la présente convention toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches qu'il confie audit service.

Il contrôle l'exécution de ces tâches en tant qu'autorité gestionnaire des fonctionnaires et agents non titulaires. Mais il adresse copie de ces actes et informations au Maire de la Commune.

L'EPCI fixe les conditions de travail des personnels ainsi transférés. Elle prend les décisions relatives aux congés annuels et en informe la Commune qui, sur ce point, peut émettre des avis.

L'EPCI délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation professionnelle ou pour formation syndicale après avis de la Commune, si celle-ci en formule la demande.

En fonction de la mission réalisée, les agents affectés à un service commun sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Président (la Présidente) de l'EPCI ou du Maire.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés aux agents des services mutualisés, un arbitrage sera réalisé, suivant la procédure suivante :

- les directeurs généraux (ou leurs adjoints ou le cas échéant, l'autorité hiérarchique supérieure des agents) trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ;
- à défaut d'accord, les directeurs généraux des services seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés de la Commune et de l'EPCI.

Les chefs de chacun des services communs devront dresser un état des recours à leur service par chacune des deux parties. Cet état sera adressé, mensuellement, aux directeurs généraux des services (ou aux directeurs des services Finances) de ces dernières.

Le Président (la Présidente) de l'EPCI et le Maire peuvent donner, par arrêté, sous leur surveillance et leur responsabilité, délégation de signature au chef de service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Le pouvoir disciplinaire relève du Président l'EPCI mais, sur ce point le Maire peut émettre des avis ou des propositions et le Président (la Présidente) l'EPCI s'engage à consulter, sauf urgence ou difficulté particulière, le Maire dans l'exercice de ces deux prérogatives, sans pourtant que l'omission de cette consultation puisse vicier la procédure disciplinaire.

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention aux agents des services mutualisés, relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

#### **ARTICLE 4 : CONDITIONS FINANCIÈRES / REMBOURSEMENT**

Le remboursement des frais de fonctionnement du (des) services commun(s) de la commune à l'EPCI s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement pour chaque service commun, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (exprimé en jours) constaté par l'EPCI.

Pour chaque service commun, la détermination du coût unitaire (= coût journalier de fonctionnement) prend en compte la prévision d'utilisation du service, exprimée en unité de fonctionnement (soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation).

Le coût unitaire journalier comprend les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel, les flux, les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés (*autres...*), à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service. Il est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisés des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

Coût unitaire journalier du (des) service(s) commun(s) :

- charges de personnel : ..... ;
- fournitures : ..... ;
- coût de renouvellement des biens : ..... ;
- coût de renouvellement des contrats de services rattachés : .....;
- autres, etc...

soit ..... euros.

*(Possibilité d'utiliser des documents annexes à la convention pour préciser les modalités financières)*

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel établi par le(s) responsable(s) du (des) service(s) commun(s) indiquant la liste des recours au(x) service(s), convertis en unités de fonctionnement.

Le coût unitaire journalier est porté à la connaissance de la commune, chaque année, avant la date d'adoption du budget, prévue à l'article L1612-2 du CGCT, soit avant le 31 mars de l'exercice auquel il s'applique ou avant le 15 avril de l'année du renouvellement des organes délibérants. Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire journalier est porté à connaissance dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

Le remboursement intervient (*indiquer la fréquence dans la limite maximum d'une année*) ..... sur la base d'un état indiquant la liste des recours au service convertis en unité de fonctionnement.

Une fois la présente convention expirée ou résiliée, l'année suivant son application, il est pratiqué un ajustement entre les sommes payées lors de la dernière année de son application et les sommes effectivement constatées dans le dernier compte administratif afférent à cette période.

Cet ajustement donne lieu à un mandatement dans un sens ou dans l'autre en une seule fois, dans le mois qui suit la date d'adoption de ce compte administratif.

## **ARTICLE 5 : DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU(DES) SERVICE(S) COMMUN(S)**

*(Mise en place d'un comité de pilotage, de suivi, modalités de contrôle de fonctionnement du service, etc... Préciser modalités de suivi choisies).*

L'instance de suivi est créée pour :

- Réaliser un rapport annuel de la mise en œuvre de la présente convention, annexe au rapport d'activité des deux collectivités. Ce rapport est intégré, ou annexé, au rapport annuel d'activité de l'EPCI visé par l'article L. 5211-39, alinéa 1<sup>er</sup>, du CGCT.
- Examiner les conditions financières de ladite convention ;

- Le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre l'EPCI et la Commune.

#### **ARTICLE 6 : MISE A DISPOSITION DES BIENS MATERIELS**

Les biens affectés au service commun restent acquis, gérés et amortis par l'EPCI

*(Prévoir au besoin une variante de cet article (possible en cas de biens à amortir restant à la commune et pour lesquels une mise à disposition n'aurait pas été pratiquée au titre de transferts de compétences))*

#### **Article 7 : RESIDENCE ADMINISTRATIVE DU SERVICE COMMUN**

La résidence administrative du (des) service(s) commun(s) est située à .....

#### **ARTICLE 8 : ASSURANCES ET RESPONSABILITES**

La présente convention prend fin au terme fixé à l'article 2 de la présente convention.

Elle peut également prendre fin de manière anticipée à la demande d'une des parties cocontractantes, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, pour un motif d'intérêt général lié à l'organisation de ses propres services, à l'issue d'un préavis de ..... Cette décision fait l'objet d'une information par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de résiliation anticipée de la présente convention, la Commune versera à l'EPCI une indemnisation correspondant au coût des agents transférés jusqu'à ce que ces derniers soient réaffectés **sans qu'il en résulte un surnombre** par rapport aux effectifs de l'année précédant la résiliation. Ce coût sera égal au montant du maintien en surnombre au sein de l'EPCI, augmenté des sommes versées le cas échéant au centre de gestion.

En cas de résiliation anticipée, les contrats éventuellement conclus par la Communauté pour des biens ou des services transférés/ mis à sa disposition sont automatiquement transférés à la Commune pour la période restant à courir, la présente clause devant être rappelée, aux bons soins de l'EPCI, dans les contrats conclus par elle pour les services faisant l'objet des présentes.

#### **ARTICLE 9 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET DUREE**

La présente convention entrera en vigueur à la date du .... pour une durée de ..../ *indéterminée*.

#### **ARTICLE 10 : DÉNONCIATION DE LA CONVENTION**

La présente convention prend fin au terme fixé à l'article 2 de la présente convention.

Elle peut également prendre fin de manière anticipée à la demande d'une des parties cocontractantes, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, pour un motif d'intérêt général lié

à l'organisation de ses propres services, à l'issue d'un préavis de ..... Cette décision fait l'objet d'une information au cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de résiliation anticipée de la présente convention, la Commune versera à l'EPCI une indemnisation correspondant au coût des agents transférés jusqu'à ce que ces derniers soient réaffectés **sans qu'il en résulte un surnombre** par rapport aux effectifs de l'année précédant la résiliation. Ce coût sera égal au montant du maintien en surnombre au sein de l'EPCI, augmenté des sommes versées le cas échéant au centre de gestion.

En cas de résiliation anticipée, les contrats éventuellement conclus par la Communauté pour des biens ou des services transférés/ mis à sa disposition sont automatiquement transférés à la Commune pour la période restant à courir, la présente clause devant être rappelée, aux bons soins de l'EPCI, dans les contrats conclus par elle pour les services faisant l'objet des présentes.

Cette dénonciation emportera une répartition des matériels acquis par l'EPCI gestionnaire du service au cours de l'exécution de la présente convention, par accord entre les deux collectivités.

#### **ARTICLE 11 : *DIFFERENDS/ LITIGES***

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif d'Orléans, dans le respect des délais de recours.

#### **ARTICLE 12 : *DISPOSITIONS FINALES***

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux services concernés ainsi qu'aux trésoriers et aux assureurs respectifs des parties.

Fait à ....., le ....., en ..... exemplaires.

Pour l'EPCI

*Signature / Cachet*

**Le Président,**

Nom, prénom(s)

Pour la commune

*Signature / Cachet*

**Le Maire/ le Président**

Nom, prénom(s)

## Annexe n° 1 à la convention portant création d'un service commun – Fiche d'impact sur la situation du personnel

### Le personnel de l'EPCI :

Domaine d'impact	Nature de l'impact	Degré de l'impact <sup>1</sup>	Description de l'impact	Quid ? Ce qui est à faire ou à mettre en place	Acteur(s)
<b>Organisation/Fonctionnement</b>	Lieu de travail/locaux	3	Agent restant sur son lieu de travail initial mais pouvant désormais exercer ses fonctions sur d'autres lieux (communes membres du service commun)	Information de l'agent	Direction générale RH Responsable service commun
	Culture de l'établissement	1	Agent employé initialement par la Communauté de communes donc pas de changement	Néant	Néant
	Fonctionnement du service commun				
	Organigramme				
	Liens hiérarchiques/Liens fonctionnels				

<sup>1</sup> Possibilité de noter de 1 à 4 ou d'utiliser un code couleur : 1 = aucun impact / 2 = faible impact / 3 = fort impact / 4 = très fort impact

Technique/métier	Fiche de poste				
	Méthodologies/process/procédures de travail				
statutaire/Conditions de travail	Moyens/outils de travail				
	Position statutaire				
	Affectation				
	Liens hiérarchiques				
	Liens de collaboration				
	Régime indemnitaire				
	SFT				
	NBI				
	Temps de travail/Aménagement du temps de travail/temps partiel				
	Congés				
	CET				
Action sociale					

(Ce document est proposé à titre indicatif il peut être complété ou modifié. Une fiche est à réaliser par agent ou groupe d'agents dans une situation identique)

## Le personnel de la commune / CIAS :

Domaine d'impact	Nature de l'impact	Degré de l'impact <sup>2</sup>	Description de l'impact	Quid ? Ce qui est à faire ou à mettre en place	Acteur(s)
<b>Organisation/Fonctionnement</b>	Lieu de travail/locaux	3	Agent restant sur son lieu de travail initial mais pouvant désormais exercer ses fonctions sur d'autres lieux (communes membres du service commun)	Information de l'agent	Direction générale RH Responsable service commun
	Culture de l'établissement	1	Agent employé initialement par la Communauté de communes donc pas de changement	Néant	Néant
	Fonctionnement du service commun				
	Organigramme				
	Liens hiérarchiques/Liens fonctionnels				

<sup>2</sup> Possibilité de noter de 1 à 4 ou d'utiliser un code couleur : 1 = aucun impact / 2 = faible impact / 3 = fort impact / 4 = très fort impact

Technique/métier	Fiche de poste				
	Méthodologies/process/procédures de travail				
statutaire/Conditions de travail	Moyens/outils de travail				
	Position statutaire				
	Affectation				
	Liens hiérarchiques				
	Liens de collaboration				
	Régime indemnitaire				
	SFT				
	NBI				
	Temps de travail/Aménagement du temps de travail/temps partiel				
	Congés				
	CET				
Action sociale					

(Ce document est proposé à titre indicatif il peut être complété ou modifié. Une fiche est à réaliser par agent ou groupe d'agents dans une situation identique)



**Annexe n° 2 à la convention portant création d'un service commun – Liste du personnel concerné**

**Commune XX**

Nom Prénom	Qualité Statut	Catégorie	Grade	Durée hebdomadaire de service consacrée au service commun	Transfert intégral OUI/NON	% de temps affecté à la mise à disposition

**Commune XXX**

Nom Prénom	Qualité Statut	Catégorie	Grade	Durée hebdomadaire de service consacrée au service commun	Transfert intégral OUI/NON	% de temps affecté à la mise à disposition

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE SERVICE(S)**  
**(EXCLUSIVEMENT EPCI VERS UNE COMMUNE MEMBRE, ARTICLE L. 5211-4-1 III ET**  
**IV DU CGCT)**

---

*Remarque – Il est possible de recourir à ce modèle lorsqu'un EPCI, notamment en dehors d'un transfert de compétence(s), met un service ou une partie de service à disposition d'une ou de plusieurs de ses communes membres. La mise à disposition doit **impérativement** présenter **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 intéressé sont alors mis à disposition des communes concernées.*

---

**Entre** les soussignés :

L'établissement ..... (dénomination de l'EPCI) représenté par son Président dûment habilité par délibération en date du ....., M, Mme (nom et prénom(s) de l'exécutif) ....., ci-après dénommé "l'EPCI",

d'une part,

**Et** : La commune de ..... (dénomination de la commune) représentée par son Maire, M, Mme (nom et prénom(s) de l'autorité signataire) ....., dûment habilité par délibération du ....., ci-après dénommé "la commune",

d'autre part,

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 5211-4-1 et D. 5211-16;

VU l'arrêté préfectoral n° ..., en date du ..., arrêtant les statuts de la communauté, précisant ses compétences et son régime fiscal ;

VU la délibération du conseil communautaire n° ....., en date du ... définissant l'intérêt communautaire de la compétence ... transférée à la communauté (*celle dont le service est concerné par la convention*) ;

ou

Vu les délibérations des conseils municipaux n° ....., en date du ....., définissant l'intérêt communautaire de la compétence transférée à l'établissement ... (*celle dont le service est concerné par la convention*) ;

VU les statuts de l'EPCI ;

**PRÉAMBULE**

Cette mise à disposition présente un intérêt particulier dans le cadre de la bonne organisation des services de chacune des structures (*expliquer les circonstances et l'intérêt spécifique à la mise à disposition*) .....

**IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QU'IL SUIT**

**ARTICLE 1<sup>er</sup> : OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES**

Après avoir informé les organes délibérants, recueilli l'avis du comité technique de l'EPCI en date du ....., l'avis du comité technique de la commune en date du ....., les avis de(s) commission(s) administrative(s) paritaire(s) compétente(s) en date du ..... (Avis de la CAP seulement pour les fonctionnaires en cas de modification importante de leur situation individuelle, niveau de fonctions, lieu de travail, etc...), l'EPCI met à disposition de la commune le(s) service(s) ou partie(s) de service(s) nécessaire(s) à l'exercice de(s) compétence(s) qui lui sont (est) dévolue(s).

Le(s) service(s) ou partie(s) de service(s) concerné(s) sont le(s) suivant(s) :

Dénomination des service(s) ou partie(s) de service(s)	Mission(s) concernées

La mise à disposition concerne (nombre) ..... agents territoriaux.

La mise à disposition porte également sur les matériels de bureau, de travail et de locomotion qui sont liés à ce service.

La structure du (des) service(s) mis à disposition pourra, en tant que de besoin, être modifiée d'un commun accord entre les parties, et ce, en fonction de l'évolution des besoins respectifs constatés par les parties.

La présente mise à disposition du (des) service(s) ou partie de service(s), s'agissant du personnel, s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention et en vertu notamment des articles L. 5211-4-1 et D. 5211-16 du CGCT.

**ARTICLE 2 : DURÉE DE LA MISE À DISPOSITION**

La présente convention est prévue pour une durée de ..... (ou bien à durée indéterminée) à compter du ..... jusqu'au ..... inclus. Elle pourra être renouvelée par reconduction expresse. Elle pourra être modifiée, par voie d'avenant, accepté par les deux parties.

**ARTICLE 3 : SITUATION DES AGENTS**

Les agents publics territoriaux concernés sont de plein droit mis à la disposition de la commune pour la durée de la convention.

Ils sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du maire de la commune.

Ce dernier adresse directement au(x) responsable(s) du (des) service(s) ou partie(s) de service les instructions nécessaires à l'exécution des tâches.

Il contrôle l'exécution des tâches.

Le président de l'EPCI est l'autorité hiérarchique, il continue de gérer la situation administrative des personnels mis à disposition (position statutaire et déroulement de carrière). Le président de l'EPCI, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, exerce le pouvoir disciplinaire. Il est saisi au besoin par la commune.

L'évaluation individuelle annuelle (entretien professionnel) de l'agent mis à disposition continue de relever de l'EPCI. Toutefois, un rapport sur la manière de servir de l'agent mis à disposition assorti d'une proposition d'appréciation de la valeur professionnelle pourra, le cas échéant, être établi par son supérieur hiérarchique au sein de la Commune et transmis à l'EPCI.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés aux agents des services mutualisés, un arbitrage sera réalisé, suivant la procédure suivante :

- les directeurs généraux (ou leurs adjoints ou le cas échéant, l'autorité hiérarchique supérieure des agents) trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ;
- à défaut d'accord, les directeurs généraux des services seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés de la Commune et de l'EPCI.

Les chefs de chacun des services communs devront dresser un état des recours à leur service par chacune des deux parties. Cet état sera adressé, mensuellement, aux directeurs généraux des services (ou aux directeurs des services Finances) de ces dernières.

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention aux agents des services mutualisés, relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

La liste des fonctionnaires et agents non titulaires concernés par cette situation figure en annexe de la présente convention (annexe n° 1)

#### **ARTICLE 4 : *CONDITIONS D'EMPLOI DES PERSONNELS MIS À DISPOSITION***

Les conditions d'exercice des fonctions mis à disposition au sein de la commune sont établies par elle.

Les autres modalités liées aux conditions de travail des personnels mis à disposition sont fixées par l'EPCI, lequel prend notamment les décisions relatives aux absences, congés annuels et congés pour indisponibilité physique et en informe la commune qui, sur ce point, peut émettre des avis s'il elle le souhaite. L'EPCI délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation professionnelle ou pour formation syndicale après information de la commune si ces décisions ont un impact substantiel pour celle-ci.

L'EPCI verse aux agents concernés par la mise à disposition, la rémunération correspondant à leur grade ou à leur emploi d'origine (traitement, le cas échéant, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités). Le personnel mis à disposition est, en revanche, indemnisé directement par la commune pour les frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en son sein.

#### **ARTICLE 5 : *MISE À DISPOSITION DES BIENS MATERIELS***

Les biens affectés aux services mis à disposition restent acquis, gérés et amortis par l'EPCI, même s'ils sont mis à la disposition de la Commune.

L'EPCI établira une liste annuelle des principaux biens acquis ou loués et mis à la disposition de la commune. Cette liste sera remise après chaque adoption de compte administratif par l'EPCI à la commune, sans que cela entraîne obligation d'annexer cette liste aux présentes ni de passer un avenant à la présente convention.

**ARTICLE 6 :     *PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE / REMBOURSEMENT***

Conformément à l'article L. 5211-4-1 du CGCT, la mise à disposition des services de l'EPCI au profit de la commune fait l'objet d'un remboursement par le bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service mis à disposition.

Le remboursement des frais de fonctionnement du (des) service(s) mis à disposition s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (exprimé en jours) constaté par la commune bénéficiaire de la mise à disposition.

La détermination du coût unitaire journalier prend en compte la prévision d'utilisation du (des) service(s) mis à disposition, exprimée en unité de fonctionnement.

Le coût unitaire journalier 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, (autres...) à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service. Il 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.

Le coût unitaire journalier se décompose comme suit :

- charges de personnel : ..... ;
- fournitures : ..... ;
- coût de renouvellement des biens : ..... ;
- contrats de services rattachés : .....;
- (autres...)

soit ..... euros.

*(Possibilité d'utiliser des documents annexes à la convention pour préciser les modalités financières)*

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel de l'EPCI indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement. Le coût unitaire est porté à la connaissance de la commune, chaque année, avant la date d'adoption du budget, soit avant le 31 mars de l'exercice auquel il s'applique ou avant le 15 avril de l'année du renouvellement des organes délibérants. Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance de la commune dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

A la signature de la présente convention, le nombre prévisionnel d'unités de fonctionnement s'établit, pour un mois de mise à disposition, à ..... jours.

Le remboursement intervient (périodicité du remboursement) ..... sur la base d'un état indiquant la liste des recours au(x) service(s) convertis en unité de fonctionnement.

## **ARTICLE 7 : DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION**

*(Mise en place d'un comité de pilotage, de suivi, modalités de contrôle de fonctionnement, etc...Il sera composé des adjoints en charge des ressources humaines et des finances de la commune ainsi que des vice-présidents en charge de ces domaines, des directeurs généraux des services des deux entités ainsi que des organisations - Préciser modalités de suivi choisies)*

L'instance de suivi est créée pour :

- Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la présente convention, annexé au rapport d'activité des deux collectivités. Ce rapport est intégré, ou annexé, au rapport annuel d'activité de l'EPCI visé par l'article L. 5211-39, alinéa 1<sup>er</sup>, du CGCT.
- Examiner les conditions financières de ladite convention ;
- Le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation des services entre l'EPCI et la Commune.

## **ARTICLE 8 : ASSURANCES ET RESPONSABILITES**

Durant la mise à disposition du service, le ou les agents concernés agiront sous la responsabilité de la commune. Les sommes exposées au titre de cette mise à disposition relèvent des remboursements de frais de l'article 6 des présentes.

En cas de faute lourde commise par l'une des deux parties au détriment de l'autre, la partie victime pourra engager la responsabilité de l'autre partie, par dérogation aux stipulations de l'alinéa précédent, non sans avoir tenté toute démarche amiable utile et la mise en œuvre des procédures de conciliation prévues par la présente convention.

## **ARTICLE 9 : DÉNONCIATION DE LA CONVENTION**

La mise à disposition prend fin au terme fixé à l'article 2 de la présente convention.

Elle peut également prendre fin de manière anticipée à la demande de l'une des deux parties cocontractantes pour un motif d'intérêt général lié à l'organisation de ses propres services à l'issue d'un préavis de ..... Cette décision fait l'objet d'une information au cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il peut en outre être mis fin par la commune ou l'EPCI à la mise à disposition d'un agent en particulier, sous réserve du respect d'un préavis de..... Cette décision fait l'objet d'une information au cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cesse la présente mise à disposition, les fonctionnaires, s'ils ne peuvent être affectés aux fonctions qu'ils exerçaient précédemment dans leur service d'origine, reçoivent une affectation dans l'un des emplois que leur grade leur donne vocation à occuper. S'agissant des agents non titulaires de droit public, s'ils ne peuvent être affectés aux fonctions qu'ils exerçaient précédemment dans leur service d'origine, ils font l'objet d'une recherche de reclassement dans la limite de leur engagement en cours.

En cas de résiliation anticipée ou d'expiration de la présente convention, aucune indemnisation n'est à verser par une partie à l'autre, si ce n'est au titre des remboursements des frais afférents aux mises à disposition dans les conditions fixées par la présente convention.

En cas de résiliation anticipée, les contrats éventuellement conclus pour des biens ou des services mis à disposition sont automatiquement transférés à la commune pour la période restant à courir, la présente clause devant être rappelée, aux bons soins de la communauté, dans les contrats conclus par ses soins pour les services faisant l'objet des présentes.

**ARTICLE 10 : DIFFERENDS / LITIGES**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif d'Orléans, dans le respect des délais de recours.

**ARTICLE 11 : DISPOSITIONS TERMINALES**

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux services concernés ainsi qu'aux trésoriers et aux assureurs respectifs des parties.

Fait à ....., le ....., en ..... exemplaires.

Pour L'EPCI

Pour la commune

*Signature / Cachet*

*Signature / Cachet*

**Le Président,**

**Le Maire**

Nom, prénom(s)

Nom, prénom(s)







**CDG37**  
Centre de Gestion  
d'Indre-et-Loire

Centre de Gestion d'Indre-et-Loire  
25 rue du Rempart  
CS 14135  
37041 TOURS CEDEX 1

Service statut et juridique  
statut@cdg37.fr

Téléphone : 02 47 60 85 00

[www.cdg37.fr](http://www.cdg37.fr)

