



Que faire en cas de...

L'EXTENSION DU PÉRIMÈTRE D'UN EPCI

Références :

► **Articles L5211-18, L5211-4-1 et L5111-7 du CGCT**

Le périmètre d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peut être étendu à de nouvelles communes. L'EPCI va donc exercer ses compétences sur tout le nouveau périmètre.

L'extension du périmètre d'un EPCI n'entraîne pas la création d'une nouvelle personne morale. Cette évolution n'a donc aucune conséquence pour le personnel de l'EPCI.

En revanche, le personnel des nouvelles communes membres de l'EPCI seront transférés ou mis à disposition dans des conditions analogues à celles d'un transfert de compétences.

1- Sort des agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service transféré

Le transfert des agents

Les fonctionnaires et agents contractuels qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés de plein droit au sein de l'EPCI dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Le transfert est automatique et obligatoire.

Par conséquent, les fonctionnaires et les agents contractuels relèvent automatiquement de la structure d'accueil. Ils sont maintenus dans leur situation administrative antérieure (*grade, carrière et position en cours pour les fonctionnaires ; nature et durée de l'engagement pour les agents contractuels*).

La procédure de transfert

Commune d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Délibération conjointe		Pour acter le transfert de compétence et ses modalités.
Etablissement d'une fiche d'impact		Description des effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des agents.
Saisine du Comité technique	Saisine du Comité technique	Pour avis sur le transfert de compétence, le transfert du personnel, la fiche d'impact et les éventuels accords conclus préalablement à la décision.
	Saisine de la CAP	Dans le cas d'une modification de la situation individuelle (<i>lieu d'exercice des fonctions...</i>).
Délibération supprimant les emplois au tableau des effectifs	Délibération créant les emplois au tableau des effectifs	Aucune exception n'est prévue dans la loi afin d'exonérer la collectivité d'accueil d'une déclaration de vacance d'emploi. Néanmoins, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, il ne semble pas nécessaire d'en faire une, la collectivité ayant une obligation légale de recruter les agents.
Arrêtés de radiation des cadres	Arrêtés de transfert et avenants aux contrats	Les dispositions en vigueur ne précisent pas la nature de l'acte juridique matérialisant ce « transfert », le changement d'employeur étant de droit. Toutefois, dans la mesure où cela se traduit par une substitution de personne morale, il est conseillé à la structure d'accueil de formaliser, dans un souci de bonne pratique, la nouvelle situation des personnels.

Les agents concernés par le transfert

Tous les agents sont concernés, quel que soit leur statut (*titulaires, stagiaires, contractuels de droit public ou de droit privé*) et leur position administrative.

Les conditions de transfert

	Au moment du transfert		Observations
	Acquis	Non acquis	
Fonctionnaires : grade, échelon, indice de rémunération, statut (<i>stagiaire ou titulaire</i>), quotité de travail	X		Les fonctionnaires et les agents contractuels relèvent de la collectivité d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.
Contractuels : nature des fonctions, nature de l'engagement, niveau de rémunération, quotité hebdomadaire	X		
Régime indemnitaire	X		Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable (<i>article 5111-7 du CGCT</i>). Il est conseillé de formaliser la conservation du régime indemnitaire. Les éléments maintenus pourront figurer dans une délibération de la collectivité d'accueil relative au régime indemnitaire. Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.
Avantages collectivement acquis (<i>article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</i>) Exemple : 13 ^{ème} mois	X		Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, 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 (<i>article 5111-7 du CGCT</i>). Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour supprimer ces avantages acquis.
Nouvelle bonification indiciaire		X	Si les agents remplissent les conditions d'octroi dans leur nouvelle structure, ces éléments doivent être versés dans les conditions de droit commun.
Protection sociale complémentaire	X		Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour une convention de participation et les agents conservent le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre de la labellisation. Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour harmoniser la protection sociale complémentaire.
Action sociale		X	Si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au moins cinquante agents, le nouvel employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique.
Rythme de travail et emploi du temps		X	Les cycles en vigueur dans la structure d'accueil devront être respectés par les agents.
Congés annuels		X	Les agents sont transférés avec leur éventuel reliquat de congé. Ils n'ont aucun droit acquis au maintien d'une attribution antérieure de congés supplémentaires fondée sur un usage de l'administration non prévu réglementairement.
Compte épargne-temps	X		Les agents conservent leurs droits accumulés au titre du compte épargne-temps et du droit individuel à la formation et peuvent les faire valoir auprès de la collectivité d'accueil.
Droit individuel à la formation	X		
Logement de fonction		X	Si les agents remplissent les conditions d'octroi dans leur nouvelle structure, ils pourront en bénéficier dans les conditions de droit commun.
Véhicule de fonction		X	

2- Sort des agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service transféré

Le transfert ou la mise à disposition des agents

Les fonctionnaires et les agents contractuels exerçant pour partie leurs fonctions dans un service transféré choisissent entre le transfert ou la mise à disposition auprès de l'EPCI d'accueil :

- ✓ **Le transfert** : il peut être proposé aux agents concernés. En cas d'accord, les agents sont transférés à l'EPCI d'accueil. Les dispositions en vigueur ne précisent pas les modalités de ce transfert. Toutefois, il semble logique que les agents soient transférés à l'EPCI pour la totalité de leurs fonctions (*par opposition à la mise à disposition partielle décrite ci-dessous*). Dans ce cas, la procédure de transfert est identique à celle applicable aux agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré.
- ✓ **La mise à disposition** : en cas de refus du transfert, les agents sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition auprès de l'EPCI, à titre individuel, pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré. Les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI. Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition prévue à l'article 61 de la loi n° 84-53 susvisée. Toutefois, en l'absence de précisions, il est possible de s'inspirer de cette dernière pour la gestion des agents.

La procédure de mise à disposition

Commune d'origine	EPCI d'accueil	Observations	
Délibération conjointe		Pour acter le transfert de compétence.	
Etablissement d'une convention de mise à disposition		La convention doit prévoir les modalités de mise à disposition des agents.	
Saisine du Comité technique	Saisine du Comité technique	Pour avis sur le transfert de compétence et la mise à disposition du personnel.	La saisine des instances consultatives n'est pas expressément prévue par les dispositions en vigueur. Toutefois, l'avis des comités techniques compétents est nécessaire dans la mesure où la fusion a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.
	Saisine de la CAP	Dans le cas d'une modification de la situation individuelle (<i>lieu d'exercice des fonctions...</i>).	
Arrêtés de mise à disposition et avenants aux contrats		Les dispositions en vigueur ne précisent pas la nature de l'acte juridique matérialisant cette mise à disposition. Toutefois, dans un souci de bonne pratique, il est conseillé de formaliser la nouvelle situation des personnels.	

Les agents concernés par le transfert ou la mise à disposition

A priori seuls les agents présents sont concernés par la mise à disposition.

Les conditions de la mise à disposition

	Domaines	Observations
Collectivité d'accueil	Conditions de travail	Ces domaines restent régis par l'administration d'origine si le fonctionnaire est mis à disposition pour une durée de travail égale ou inférieure au mi-temps.
	Congés annuels	
	Congé de maladie ordinaire et congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions	La collectivité d'origine supporte les charges en cas de congé maladie ordinaire. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par la collectivité d'accueil.
	Formation	L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.
Collectivité d'origine	Décisions d'aménagement de la durée du travail	
	Droit individuel de formation	Après avis de la collectivité d'accueil.
	Congés de formation professionnelle ou formation syndicale	Après accord de la collectivité d'accueil.
	Avancement	Les services accomplis dans la collectivité d'accueil constituent des services faits et comptés dans la collectivité d'origine.
	Congé de longue maladie, longue durée, maternité, congé de présence parentale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, temps partiel thérapeutique, congé pour bilan de compétence, pour validation des acquis de l'expérience	Après avis de la collectivité d'accueil.
	Entretien professionnel	Concertation avec la collectivité d'accueil sur la base d'un rapport sur la manière de servir établi par le supérieur hiérarchique de la collectivité d'accueil.
	Pouvoir disciplinaire	La collectivité d'origine peut être saisie par la collectivité d'accueil.
	Charge de la rémunération	La rémunération donne lieu à remboursement de la part de la collectivité d'accueil.

Documents utiles à télécharger sur www.cdg33.fr

- Outils de recensement des agents
- Modèle d'arrêté de transfert
- Modèle d'avenant